

第1部

男女共同参画社会の形成の状況

序説 男女共同参画社会へのあゆみと現状

平成11年6月に「男女共同参画社会基本法」が公布・施行され、男女共同参画社会の形成に向けた目的、理念等が明確に位置づけられた。12年12月には、同法に基づく「男女共同参画基本計画」が閣議決定され、以降、男女共同参画社会の形成のための施策が推進されているが、それらは従前からの、国内外における様々な取組の積み重ねの成果である。特に昭和50年（1975年）は、「国際婦人年」を契機に、女性の地位向上のための国内本部機構として婦人問題企画推進本部が設置されるなど、女性の地位向上の流れが大きく加速した年であった。その後、同本部は52年に女性の地位向上に関する初めての総合的な計画である「国内行動計画」を策定し、62年には西暦2000年に向けて長期的に推進する施策と中期的に推進する具体

的施策を示した「西暦2000年に向けての新国内行動計画」を策定した。平成3年の「新国内行動計画」の改定では、21世紀の社会はあらゆる分野へ男女が平等に共同して参画することが不可欠であるとの基本的認識の下に、総合目標は従来使用していた「男女共同参加」から「男女共同参画」へと改められ現在に至っている。

ここでは、まず、男女共同参画社会の形成の草創期である昭和50年ころから現在までの男女共同参画社会の実現のための法律・制度の整備、進ちょく状況と地域社会における男女共同参画の進展を振り返る。次に、これらの枠組みに比較して男女共同参画社会へのあゆみが緩やかである背景や男女共同参画社会への過渡期にある現状を、意識やライフステージの視点から検討する。

序説のポイント

第1節 法律・制度の充実と男女共同参画の進展

- 「国際婦人年」である昭和50年（1975年）に第1回世界女性会議が開催されて以来、世界女性会議は4回開催されているが、そのほかにも、採択事項、宣言事項の検討など、様々な活動が行われてきた。日本も積極的にこれらの活動に参加し、会議での議論や採択事項に対応した形で、男女共同参画を推進するための国内本部機構の構築・充実、様々な法律の整備や制度の充実などを進めてきた。民間団体・企業等国の法律・制度に敏感に対応し、それぞれの領域において男女共同参画の進展に努力してきている。
- 昭和50年に、国内本部機構として内閣総理大臣を本部長とする婦人問題企画推進本部が設置され、事務局として婦人問題担当室が設けられたが、その後も国内本部機構の充実が図られてきた。平成6年（1994年）には、総理府に男女共同参画審議会及び男女共同参画室が設置され、13年（2001年）には中央省庁等改革に伴い、内閣府に男女共同参画会議及び男女共同参画局が設置され、現在の国内本部機構の姿となった。
- 雇用分野の取組として一部企業においては、企業戦略の一環や企業の社会的責任として、女性の活躍の推進や働きやすい環境の整備に自主的に取り組もうとする動きが進んでいる。
- 公務部門においては、女性の採用・登用の拡大のための取組を推進してきたが、国際的にみると、なお女性の採用・登用は低い水準にとどまっているため、近年はより積極的な措置が採られるようになった。

第2節 地域社会における男女共同参画の進展

- 地方においても、男女共同参画の推進体制の整備、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大など、男女共同参画社会に向けてのあゆみは着実に進展している。
- NPO活動を始めとする地域活動が近年活発化しているが、その活動内容は福祉分野、地域づくりなど多様であり、女性が主体となって活躍し、貢献している好事例が注目される。
- 地域社会における女性の活躍を支援するため、地域の実情に応じたチャレンジ支援の取組が始まっている。

第3節 男女の意識とライフステージ

- 男女共同参画社会の実現のための制度的枠組みの整備状況に比較して、政治・行政分野、労働分野及び家庭内のいずれにおいても男女共同参画のあゆみが緩やかであると言えるが、背景の一つに男女の意識がある。
- 女性の就業の増加は、女性の職業を肯定的にとらえる意識に支えられている。しかし、就業スタイルについては、女性に一時中断型就業を支持する者も依然として多く、中断なし就業を望む男性の意識との間に差が生じている。これは女性が就業している場合でも家事・育児を主に女性が行っている状況が背景にあると思われる。
- 「夫は外で働き妻は家庭を守る」という固定的性別役割分担の考え方に反対する割合は大幅に増加しているが、依然として現在も半数近くが賛成しており、男女とも反対と賛成の割合がほぼ拮抗している。性別では、女性より男性の方が賛成する割合が高く、世代別でみると、20歳代、30歳代の女性で反対が多い。しかしこの世代の女性でも、結婚後は自分自身のことよりも夫や子どもなど家族を中心に考えて生活した方がよいと考える人の割合が半数近くになっている。
- 男女ともライフサイクルが伸び、それぞれのライフステージにおける出来事が総じて遅くなっているが、比較的多様な選択が可能になってきている現在、いかなる人生を送るのかを主体的に考えることがますます重要となってきている。
- 若年層の就職環境は悪化している。また、若年女性雇用者数を就業形態別にみると、正規雇用者は近年減少が続いている一方、正規雇用に比べて労働条件が不利であることの多い非正規雇用が増加している。
- 非婚化・晩婚化が進展しているが、特に男性は結婚の必要性を感じないとする者が一貫して増加しており未婚率も上昇している。
- 育児のために仕事を辞める女性は少なくないが、その要因の一つとして共働き世帯においても妻に家事・育児の負担が偏っており、妻が仕事も家事・育児も担っている状況が挙げられる。これは、固定的性別役割分担意識がいまだ根強いということでもあるが、男性が仕事に忙しく家事・育児を行う余裕がないということでもある。また、女性の再就職はパートタイムが多くなっており、共働き世帯における妻の収入は補助的なものにとどまっている。
- 長寿化が進展しており、生涯設計を考える重要性は増している。夫婦と子ども2人の世帯を設定して、妻が出産後退職し、末子が小学校に入学した時にパートタイムで再就職した場合における、生涯にわたる収入と支出を試算すると、生涯収支は黒字となるが、結婚後の妻のパートタイム勤務の収入分が無ければ生涯収支の黒字分の大半は無くなり、家計には厳しい状況となっている。また、この試算は年功序列的な賃金構造や現行の社会保険制度等を前提としており、今後は必ずしも十分に期待できる収入ではないと考えられ、その分家計収入に占める女性の収入の割合が高まると見込まれる。

おわりに

- 女性が男性とともに職場や地域の場でその個性と能力を十分に発揮する機会が保障され、男女共同参画が進展することによって初めて、日本の社会・経済の明るい未来への展望が開けてくると言える。

第1節 法律・制度の充実と男女共同参画の進展

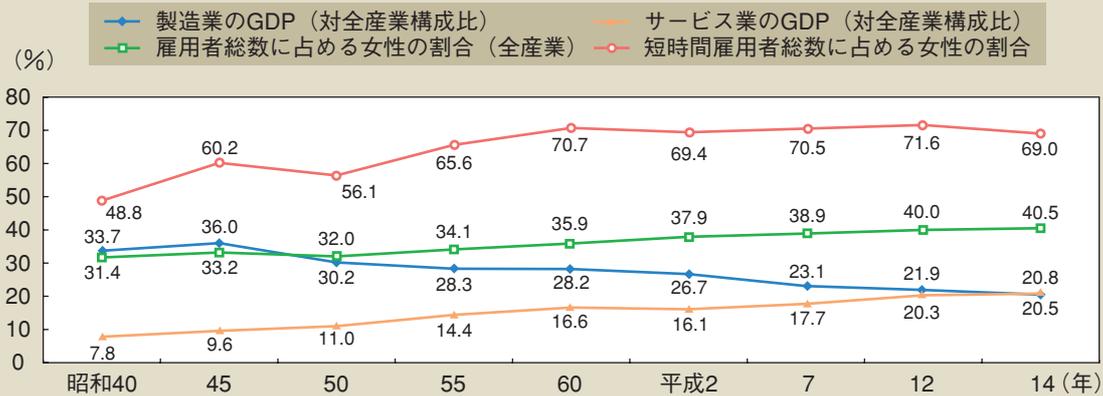
男女共同参画を推進するための国内本部機構や法律、男女の雇用機会均等や仕事と家庭の両立に関する制度などの基本的枠組みが、国連を中心とした国際的な取組の動きと連動して、どのように整えられてきたのかを振り返る。あわせて雇用分野等での男女共同参画推進のための具体的な取組について整理・検討する。

1 男女共同参画を推進するための国内外の取組

(1) 男女共同参画社会形成の草創期の社会的背景

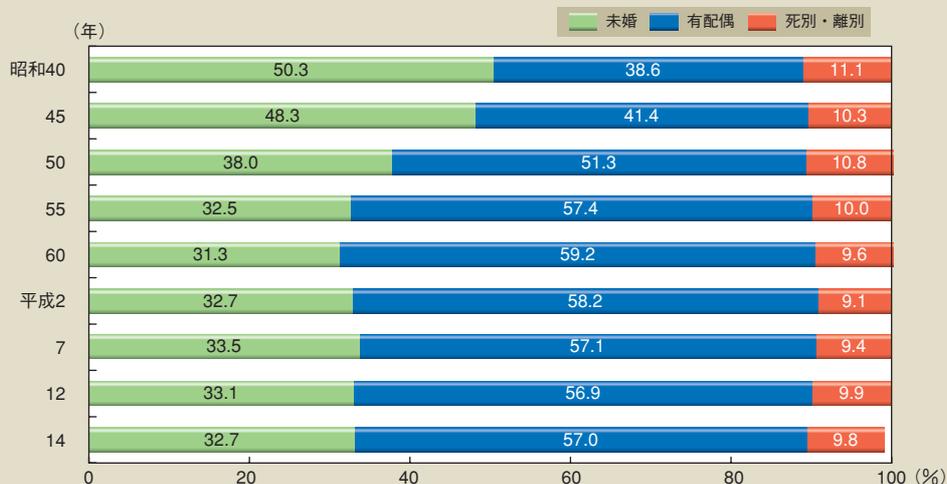
昭和40年代後半から50年代に日本ではサービス経済化が進み、女性の働く場が広がり始め（第1-序-1図）、女性雇用者の有配偶化も進んだ。有配偶の女性雇用者の割合の推移をみると、40年代後半に大幅に増加している。特に45年から50年までの5年間で約10ポイント増加している（第1-序-2図）。また、経済の発展とともに家計が豊かになる一方、少子化が次第に進行するとともに家事の電化が進む中、女性たちは家事に専念

第1-序-1図 雇用者総数及び短時間雇用者総数に占める女性の割合とGDPの推移



(備考) 総務省「労働力調査」, 内閣府「国民経済計算」(昭和40年～平成元年は長期週及主要系列国民経済計算報告-平成2年基準-(13年9月版), 平成2年～14年は国民経済計算報告-平成7年基準-(15年12月版))より作成。

第1-序-2図 女性雇用者の配偶関係別構成比の推移 (非農林業)



(備考) 総務省「労働力調査」より作成。

するだけでなく家庭外にも目を向け始め、様々な社会活動に参加することや、自分の能力を高めるための自己啓発活動などに関心を持つようになり、カルチャーセンター等も出現した（第1-序-3図）。

こうした社会状況の変化の中で、海外の女性権利拡大運動の影響もあって、日本の女性が社会の中で置かれている立場に対して疑問を呈する声が次第に高まり、日本における男女平等を求める大きな流れとなった。それを加速させたのが、「国際婦人年」に始まる男女平等を求める世界的潮流である。

(2) 国連等の動きに対応した国内本部機構を中心とした取組

昭和50年（1975年）の「第1回世界女性会議」の開催以来、国連による世界女性会議は4回開催されているが、そのほかにも、採択事項、宣言事項の検討など、様々な活動が行われてきた。また、ILO（国際労働機関）やUNESCO（国連教育科学文化機関）などの国連機関及びOECD（経済協力開発機構）やEU（欧州連合）などの国際機関でも、男女共同参画を推進するための取組が行われ、各国内の取組に大きな影響を与えてきた。

日本も積極的にこれら国際的な活動に参加し、会議での議論や採択事項に対応した形で、男女共同参画を推進するための国内本部機構の構築・充実、様々な法律の整備や制度の充実などを進めてきた（第1-序-4図）。

以下では、世界女性会議を中心とした国際的な活動とその動きに対応した日本での男女共同参画社会の形成のための取組を振り返ってみる（第1-序-5表）。

（第1回世界女性会議（メキシコシティ）後）

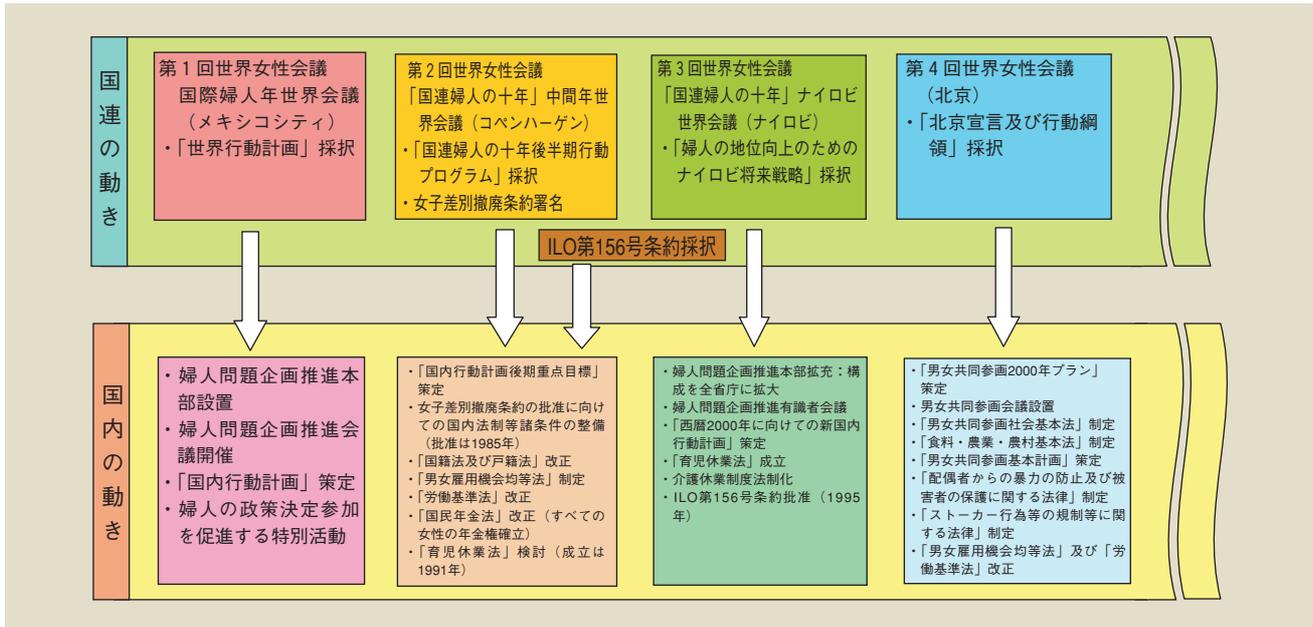
昭和47年（1972年）の第27回国連総会において、女性の地位向上のための世界的規模の行動を行うべきことが提唱され、これを受けて、50年（1975年）にメキシコシティで「国際婦人年世界会議」が開催された。この会議において、平等、発展、平和への女性の寄与に関する宣言が行われ（メキシコ宣言）、それを具体化するための指針である「世界行動計画」が採択された。メキシコでの世界会議後、第30回国連総会において、1976年から1985年を「国連婦人の十年－平等・発展・平和」とすることが宣言された。

これを受けた日本の取組として、「国際婦人年世界会議」終了後、政府は直ちに閣議決定により、

第1-序-3図 個人教授所数と増加率の推移



第1-序-4図 世界女性会議での決定事項に対応した日本の取組



国内本部機構として内閣総理大臣を本部長とする婦人問題企画推進本部を設置した。同本部は、昭和52年(1977年)に女性の地位向上に関する初めての総合的な計画である「国内行動計画」を策定した。

(第2回世界女性会議(コペンハーゲン)後)

昭和55年(1980年)にコペンハーゲンにおいて「『国連婦人の十年』中間年世界会議」が開催され、「国連婦人の十年」の前半期の成果の検討と後半5年間に優先して取るべき行動の指針を決定した。同会議では、「雇用・健康・教育」を中心に十年の後半期において特に配慮すべき優先的分野について各国政府、国際機関が取るべき行動が示され、「国連婦人の十年後半期行動プログラム」が採択された。また、同会議において「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(以下「女子差別撤廃条約」という)の署名式が行われ、日本も条約に署名した。

日本では、「国連婦人の十年後半期行動プログラム」に対応し、「国内行動計画後期重点目標」を本部決定した。その中では、女子差別撤廃条約の批准に向けて国内法制等諸条件の整備を行うことを重点課題として盛り込み、同条約批准のための条件整備を開始した(日本は昭和60年(1985年)

に同条約を批准)。

昭和59年(1984年)には「国籍法及び戸籍法の一部を改正する法律」が公布され、翌年から施行された。主な改正点は、①父母両系血統主義の採用、②日本国民の配偶者の帰化条件を夫も妻も同一にしたことである。

また、昭和60年(1985年)には男女雇用機会均等法が制定され、あわせて労働基準法も改正され、女子保護規定が緩和されるとともに母性保護措置は強化された(これらの法律は翌年に施行された)。

家庭科教育についても、昭和59年(1984年)に、高等学校家庭科の女子のみ必修から男女とも選択必修とすることなどの「家庭科教育に関する検討会議」の報告等が行われた。

その他、生活扶助基準については、男性受給者へは女性より高い額が支給されていたが、女性の社会的進出や生活実態から、男女差は是正される必要があるとして、昭和57年(1982年)から格差是正が開始され、60年(1985年)に男女差は完全是正された。

(第3回世界女性会議(ナイロビ)後)

昭和60年(1985年)には、「『国連婦人の十年』ナイロビ世界会議」が開催され、「国連婦人の十

第1-序-5表 国連及び日本の男女共同参画に関する取組

年次	国連の動き	日本の動き
1975年	国際婦人年世界会議(メキシコシティ) 「世界行動計画」採択	男女共同参画推進本部設置 婦人問題企画推進本部設置 婦人問題企画推進会議開催 行政機関における女性の活用等について婦人問題企画推進本部決定、 行政機関における女性の活用等について特別活動推進要綱「策定」 「国内行動計画」策定 「婦人の政策決定参加を促進する特別活動推進要綱」策定
1976		
1977		
1979		
1980	国連婦人の十年「中絶年世界会議」(コペンハーゲン) 「国連婦人の十年」ナイスロビ世界会議開催(東京) 同会議中に女子差別撤廃条約署名式(日本を含む57か国が署名)	「国内行動計画(後期重点目標)」策定(女子差別撤廃条約の批准に向けての国内法制等諸条件の整備が重点課題に。)
1981	ILO総会「第156号条約(家族的責任を有する労働者の機会及び待遇の均等に関する条約)」採択	
1984	「国連婦人の十年」の成果を総括し評価するための世界会議のための国連婦人の十年「ナイスロビ」世界会議開催(ESONP)地域政府間準備会議(東京)	
1985	ILO総会「雇用における男女の均等な機会及び待遇に関する決議」採択 「国連婦人の十年」の地位を強調した「ウィーン宣言及び行動計画」採択 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	「国民年金法」改正(すべての女性の年金権確立)〔施行昭61〕 「男女雇用機会均等法」成立〔施行昭61〕 「労働基準法」改正(女性保護措置の拡充等)〔施行昭61〕 「生活扶助法」改正(生活扶助業務)について男女差を完全廃止
1986		婦人問題企画推進本部改定:施設を全庁的に拡大、任務も拡充 婦人問題企画推進本部設置 「西暦2000年に向けての国内行動計画」策定 婦人問題企画推進本部の参加の任務の拡充
1987		
1988	女子差別撤廃条約履行状況に関する我が国の報告書審議(第1回)	新学習指導要領告示(家庭科教育における男女同一の教育課程の実現) 教育課程審議委員会等、高等学校の家庭科男女必修を提言
1989		
1990	国連婦人の地位委員会議決 国連経済社会理事會「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」に関する第1回直見しと評価に伴う勧告及び結論」採択	「青見休業法」成立〔施行平4〕(男女とも取得可能)
1991		
1992		
1993	世界人権会議(ウィーン) 女性の権利擁護を強調した「ウィーン宣言及び行動計画」採択	「青見休業法」成立〔施行平4〕(男女とも取得可能)
1994	国際人口・開発会議(カイロ) 「リプロダクティブ・ヘルス/ライフ」の概念を行動計画に明記	防衛大学校に女子第1期生入校
1995	第4回世界女性会議(北京) 「北京宣言及び行動綱領」採択	海上自衛隊及び航空自衛隊の航空学生に女子の採用開始
1996		
1997		
1998		
1999		
2000	国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)	「食料・農業・農村基本法」成立(「女性の参画の促進」を規定)〔同年施行〕 「ストーカー行為等の規制等に関する法律」成立〔同年施行〕
2001		
2002		
2003	女子差別撤廃条約履行状況に関する我が国の報告書審議(第4、5回)	所得税法の一部改正により配偶者特別控除の一部を廃止〔平16施行〕

年」の成果を検討，評価するとともに「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択された。この中では男女平等を達成するために，男女平等の法的基盤の強化，教育や雇用における平等の確保，適切な国内機構の創設，女性の地位に関する調査・統計の充実等の具体的措置を列挙している。

これを受けて日本では，昭和62年（1987年）に「西暦2000年に向けての新国内行動計画」が策定された。

平成2年（1990年）には，国連経済社会理事会で「ナイロビ将来戦略」の第1回見直しが行われた。その際の勧告等を踏まえて，日本でも「新国内行動計画」の見直しが行われ，3年に改定された。その中では，21世紀の社会はあらゆる分野へ男女が平等に共同して参画することが不可欠であるとの基本的認識の下に，総合目標が従来使用していた「男女共同参加」から「男女共同参画」へと改められた。

この間，他の法律，制度も更に整備され，平成3年（1991年）には「育児休業等に関する法律」（平成3年法律第76号。以下「育児休業法」という。）が公布され，翌年施行された。

（第4回世界女性会議（北京）後）

平成7年（1995年）に「第4回世界女性会議」が北京で開催された。会議では「ナイロビ将来戦略」の第2回見直しが行われるとともに，2000年までの優先事項として12の重大問題領域に沿った女性のエンパワーメントのための課題を盛り込んだ「北京宣言及び行動綱領」が採択された。

平成12年（2000年）には，ニューヨークで国連特別総会「女性2000年会議－21世紀に向けての男女平等・開発・平和－」が開催され，「北京宣言及び行動綱領」の実施状況の検討・評価及びその完全実施に向けた今後の戦略が協議された。

「北京宣言及び行動綱領」は，他の国連会議での合意事項にも基礎を置いており，女性及び少女に対するあらゆる形態の暴力の撤廃，女性のリプロダクティブ・ヘルスの促進，女性及び少女のあらゆる人権の促進と保護，持続可能な開発のための女性の能力開発促進，政策決定過程における男

女の平等な参画，女性の地位向上のための途上国への支援などが盛り込まれている。

日本では，北京会議の成果を踏まえ，平成8年（1996年）にこれらの概念を新たに盛り込んだ「男女共同参画2000年プラン」を策定した。さらに，11年（1999年）に男女共同参画社会基本法を公布・施行し，12年（2000年）に同法に基づく男女共同参画基本計画を策定した。

男女共同参画社会基本法では，男女共同参画社会の形成に関する基本理念として①男女の人権の尊重，②社会における制度又は慣行についての配慮，③政策等の立案及び決定への共同参画，④家庭生活における活動と他の活動の両立，⑤国際的協調を掲げ，この基本理念にのっとり，国や地方公共団体は男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を策定・実施すること，国民は男女共同参画社会の形成に寄与するよう努めることが，それぞれの責務として明文化されている。さらに，男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項として，国や地方公共団体における男女共同参画計画等の策定，施策の策定等に当たっての配慮，国民の理解を深めるための措置，苦情の処理等，調査研究，国際的協調のための措置，地方公共団体及び民間の団体に対する国の支援などが定められた。

男女共同参画社会基本法の成立は，国や地方公共団体の施策に大きな影響を与えている。

農業分野では，平成11年（1999年）に農業基本法が改正され，「食料・農業・農村基本法」（平成11年法律第106号）が成立した。同法には，女性の農業経営における役割を適正評価し，女性が自らの意思によって農業経営活動等に参画する機会を確保するための環境整備を推進する旨の規定が盛り込まれた。また，12年（2000年）には「食料・農業・農村基本計画」が策定され，女性の参画を推進するための具体的施策が盛り込まれた。

また，男女共同参画社会基本法の成立と前後して，男女雇用機会均等法及び労働基準法が平成9年に改正，11年に施行され，職場における均等待遇に関する規定が強化された。労働基準法における女子保護と母性保護については，女子保護に関する規定が撤廃されるとともに，母性保護につい

てはより強化された（母性保護に関する規定については平成10年から施行）。

（国内本部機構の充実）

前述のとおり、昭和50年（1975年）の「国際婦人年世界会議」の宣言を受けて、日本は、国内本部機構として内閣総理大臣を本部長とする婦人問題企画推進本部を設置し、事務局として婦人問題担当室を設けるとともに、諮問機関として婦人問題企画推進会議を設けたが、その後も国内本部機構の充実を図ってきた。

まず、昭和61年（1986年）には前年のナイロビでの世界女性会議の採択事項を受けて、婦人問題企画推進本部の構成を全省庁に拡大し、婦人問題企画推進会議は婦人問題企画推進有識者会議に改組した。

平成3年（1991年）には、「新国内行動計画」が改定され、本部機構の充実強化を図るため、その機能の在り方、制度上の仕組み及び法的整備等について検討を行うこととされた。

平成4年の宮澤内閣の改造時には、婦人問題担当大臣（後に「男女共同参画担当」）が置かれ、内閣官房長官が指定された。5年に婦人問題企画推進本部は「男女共同参画型社会づくりに関する推進体制の整備について」を取りまとめ、本部の改組、男女共同参画担当官の指名、審議会の設置及び事務体制の整備について決定した。6年には、上記本部決定に基づき、総理府に男女共同参画審議会及び男女共同参画室が設置されるとともに、総理府に置かれていた婦人問題企画推進本部が、内閣に置かれる男女共同参画推進本部に改組され、構成員は事務次官から閣僚に格上げされた。また、各省庁には、男女共同参画担当官が設置され、本部員の補佐と男女共同参画関連施策の調整を担当することとなり、ここに、本部と審議会が、車の両輪のように男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進し、総理府の男女共同参画室及び全省庁の担当が緊密な連携を保ちつつ、それらの活動を実質的に支えるという現行体制の基礎が確立された。

さらに、平成9年（1997年）にそれまで政令による時限組織であった男女共同参画審議会の任務

を引き継ぎ、かつ売春対策審議会の任務を発展的に継承する、法律に基づく恒久的な男女共同参画審議会が設置されることとなった。

平成13年（2001年）には中央省庁等改革に伴い、内閣府に男女共同参画会議及び男女共同参画局が設置され、更なる体制強化が図られて現在の国内本部機構の姿となった。また、男女共同参画担当は内閣府設置法（平成11年法律第89号）に基づく特命担当大臣となった。

男女共同参画会議は、内閣府に置かれる重要政策に関する会議の一つとして、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を行うほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況の監視、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とされている。

同会議の下には、「基本問題専門調査会」、「女性に対する暴力に関する専門調査会」、「苦情処理・監視専門調査会」、「影響調査専門調査会」、「仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会」（平成13年6月の最終報告後に廃止）が設置され、それぞれの関連事項について調査・審議を行っている。

2 法律・制度の充実と各分野の取組

（1）雇用分野での取組

昭和40年代後半から50年代までは、前述のとおり、サービス経済化が進み、女性雇用者が増加するとともに、パートタイム労働に対する企業のニーズが高まり、取り分け女性労働者のパートタイム化が進んだ時期であった。

このころ、ほとんどの企業では、基幹的業務は男性が従事し、女性は補助的業務に従事するという性別役割分担が慣行として行われていた。安い労働力として女性をパートタイムとして雇用しつつ、女性の正社員についても、若年定年制、結婚・妊娠退職慣行など、女性の早期退職を促す男女差別的な雇用管理を行う企業が多く見られた。

また、当時の労働基準法は、女性は身体的に配慮すべき性であり、家庭責任を負っているという

考え方を前提として定められていたため、昭和61年及び平成11年の労働基準法の改正までは、母性保護規定以外にも、女性一般に、時間外労働、深夜業、休日労働等の女子保護が規定されていた。このため、企業は、女性を活用する際には男性と異なる特別の配慮が必要であった。

しかし、雇用の分野における男女均等取扱いを目的とする男女雇用機会均等法の誕生により、前述のような男女別の雇用管理は大きく変化した。一部企業は、基幹的業務に従事する総合職と補助的業務を担う一般職などの雇用区分を作り、配置等で異なる雇用管理を行う、コース別雇用管理を採用した。男女別からコース別の雇用管理に変わったことにより、女性が基幹的業務に従事する機会が広がった。しかし、一般職のほとんどは女性であり、また、総合職として女性が採用された場合も、長い労働時間や転勤等を要求され、結婚後の家事・育児との両立は困難であった。(財)21世紀職業財団「総合職女性の就業実態調査」によると、平成12年調査時点で6年以前に採用された総合職の女性の4割強から5割強までが退職している。

このように、家事・育児と仕事の両立を可能とする環境整備は重要な課題であったが、平成4年の育児休業法の施行とともに、事業所には育児休業の導入が義務化されるなど(事業所規模により適用除外があったが、現在は事業所規模にかかわらず適用されている)、徐々にではあるが、企業にも仕事と家庭の両立のための雇用管理制度が普及し始めた。

こうした中で、女性雇用者数の増加や女性の勤続年数の伸長などが進んだが、男女の職務分離、管理職に占める女性割合の低さや職場でのセクシュアル・ハラスメントなどの課題が依然として残されていた。

このため、平成9年に男女雇用機会均等法が改正され、雇用管理の全ステージにおける女性に対する差別が禁止されるとともに、同法に企業のセクシュアル・ハラスメント防止のための配慮義務、ポジティブ・アクションについての規定が新設された。これを受け、セクシュアル・ハラスメント防止対策及びポジティブ・アクションの取組

などが企業に普及しつつある。

また、一部企業においては、女性の活躍の推進を企業戦略の一環としてとらえ、女性の活躍及び女性が働きやすい環境の整備に自主的に取り組もうとする動きが出てきている(第1-序-6表)。日本経営者団体連盟(当時)の「日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会」では、日本人男性正社員を中心とする人材活用の考え方では、今後の成長は望めないとして、ダイバーシティ*を企業の経営戦略と位置づけている。ダイバーシティを進めるために、今まで活かされてこなかった人材をいかに活用するかがポイントであり、ポジティブ・アクションの実施や諸制度の見直し、新しい仕組み作りなどの労働環境の整備が求められるとして、企業での性、国籍、年齢にとらわれない人材活用を促している。また、2003年版「日本経団連経営労働政策委員会報告」では、少子化への対応を打ち出し、育児と仕事の両立支援、職場における男性の意識改革、保育施設対策などを提言している。

さらに、近年の経済のグローバル化、情報化、消費者意識の変化、社会的責任投資の普及等に伴い、企業の社会的責任(Corporate Social Responsibility: CSR)をより広い視野からとらえ直すことが重要であるとの認識が高まり、国際的にCSRの在り方が議論されている。(社)経済同友会が平成15年3月に発表した第15回企業白書『「市場の進化」と社会的責任経営-企業の信頼構築と持続的な価値創造に向けて-』においては、優れた人材の登用と活用、ファミリー・フレンドリーな職場環境の実現、働きやすい職場環境の実現など「人間」を一つの評価軸とし、機会均等、女性役員・女性管理職比率、育児・介護支援などを企業評価基準の評価項目としている。

*「日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会報告書」では、ダイバーシティを「多様な人材を活かす戦略」と定義づけ、「従来の企業内や社会におけるスタンダードにとらわれず、多様な属性(性別、年齢、国籍など)や価値・発想を取り入れることで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と個人のしあわせにつなげようとする戦略」と説明している。

第1-序-6表 企業が取り組む女性活用の雇用管理例

業種	女性を活用する雇用管理例
A社（医療機器販売）	<p>ポジティブ・アクションの一環としてダイバーシティ・プログラムを実施。2006年までに社員の女性比率を35%に、管理職の女性比率を25%に、経営委員会メンバーの女性比率を25%に引き上げる数値目標を設定。これを達成するために、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内全体への啓発活動とともに、男性営業管理職に焦点を当てた意識啓発の実施 ・女性の積極的雇用のため、女性営業職対象の採用セミナーの実施 ・管理職候補の女性の育成を図るためのメンタリング制度等の実施、社内の営業職女性ネットワークの構築 ・子育てと仕事の両立支援策として、産休・育休中のパソコン等の貸与、産休・育休中のスキルアップ研修の実施、男性社員の連続5日の有給育児休暇奨励などを実施。
B社（情報サービス）	<ul style="list-style-type: none"> ・女性社員の能力活用を図るための社長の諮問機関を設立、2003年までの社員及び管理職の女性比率の目標を掲げて取組を実施。目標達成後、2008年に向けて再度、新規目標を設定して取組を継続。 ・女性の管理職登用を促進するため、係長職前女性対象のセミナーや女性管理職セミナーの開催、女性社員対象のフォーラム、メンタリング・プログラム等を実施。 ・育児・介護、家事代行等の相談や情報の収集、依頼代行等を一括してWEB上で行うことができるシステムを導入。 ・2004年から短時間勤務制度を導入。申請理由は原則不問、育児が理由の場合には、子どもの中学校就学まで制度利用可能。
C社（化学）	<ul style="list-style-type: none"> ・人事制度改革プログラムの中で「女性社員の活性化」を掲げ、ポジティブアクションの取組を推進。 ・人事部内のプロジェクトチームの他に、女性社員が経営トップに提案をすることを目的とした社員参加型プロジェクトを設置し、その活動結果をもとに「女性活性化計画」を毎年作成。女性の採用拡大、職域拡大、管理職登用に目標値を設定。 ・販売職の女性を増やすため、販売職異動後の女性対象のカレッジ、販売職への転換推奨のための説明会、キャリアカウンセリングを実施。 ・社員参加型プロジェクトでセミナーやアンケートを企画実施し、イントラネットに意見交換の場を設けて女性社員の意見を吸い上げ、女性の活躍を支援。 ・管理職候補女性をリストアップし、個別育成計画に基づき育成する他、メンタリングプログラムを導入して管理職候補女性のサポートを実施。
D社（銀行）	<ul style="list-style-type: none"> ・総合職の女性採用割合を4割以上にするため、採用担当者を男女同数で行うほか、ホームページでは企業の姿勢を事例や実績を挙げて紹介。 ・一般職の昇格限度を拡大するために職域資格制度を改定して、一般職でも次長、調査役まで昇進できるようにするとともに、昇進・昇格試験の受験を奨励。 ・新たに総合職を配置する支店の長に対して男女差別をしないよう徹底。また、女性総合職に幅広い経験を積ませるために出向の機会を設定。 ・総合職、一般職それぞれにロールモデルとなるような女性を育成し、社内広報や外部会議で事例発表を行うなど、ロールモデルを積極的に紹介。
E社（食品製造）	<p>経営改革の一環として人事処遇制度を刷新し、以下のような取組を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職への登用を公募制にした際、勤続8年以上の全女性社員に対し、女性のみを対象とする別枠募集を3年間の期間限定で実施し、2003年4月には管理職の女性比率を5%にする目標を設定（2000年4月現在1.2%）。 ・継続的に新任女性管理職へのアンケート、社員満足度調査を実施し、課題の発見と人事施策に活用。 ・部下を持たなくとも高い専門性を持つ社員について管理職と位置づけ。 ・女性社員の能力開発のための研修、男性の意識改革のための研修を実施。 <p>その結果、2003年4月の管理職の女性比率は4.6%、新卒採用の女性比率は約40%に上昇。</p>
F社（銀行）	<ul style="list-style-type: none"> ・頭取及び経営陣による会議で女性の能力発揮促進に関する取組方針を明確化し、人事部を中心に女性の職域拡大と管理職登用を中心に取組を推進。 ・総合職女性の採用拡大を図るため、面接担当者に公正な選考を徹底するとともに、一般職からの転換試験の受験を奨励。 ・女性の配置が少ない部門への女性の積極配置を実施。 ・社内の人権啓発室においてジェンダー研修を積極的に実施する他、制服を廃止。
G社（化粧品製造）	<ul style="list-style-type: none"> ・首都圏オフィスに事業所内託児施設を設置。 ・育児休業制度は子が満3歳になるまで取得可能（2回以上取得する場合は原則として通算5年まで。）。 ・育児時間は、子が小学校に入学する直前の3月31日まで、1日2時間取得可能。フレックスタイム勤務制度、無効となった年休を積立て、病気や家族看護の際に利用できる積立休暇制度を整備。 ・育児休業中の社員が、インターネットを通じて社内情報や育児ノウハウ、職場復帰のスキルを自宅にいながら習得できる職場復帰支援システムを社員に提供。
H社（電機）	<p>男女共同参画社会が進展する中、公正な処遇の観点等から、配偶者手当を平成16年より3年かけて段階的に廃止。一方、子育て支援のため、子どもが生まれた社員に、子ども一人当たり55万円を一時金で支給。子ども育成保険加入の場合は、更に5万円加算支給。さらに、子どもや障害者等の家族を扶養する社員への支援として、月々5,000円を支給。</p>

（備考）内閣府調べ

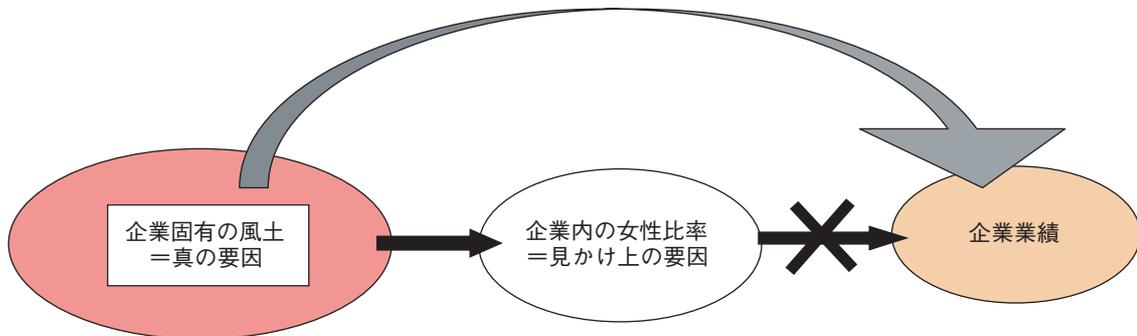
Column

女性の能力活用と企業・社会の利益

(社)日本経済団体連合会を始め企業は、昨今、男女共同参画の必要性を、法令遵守義務や人権保護の観点からのみならず、積極的な企業の経営戦略としてとらえるようになってきた。

経済産業省がまとめた男女共同参画研究会報告「女性の活躍と企業業績」によると、女性が活躍できる風土を持つ企業は企業の利益率が高いという調査結果がでていいる。しかし、単なる女性比率の高さと利益率との相関関係はみられず、女性も活躍できるような人事・労務管理を行っていること、すなわち女性が活躍できる風土を持っていることが真の要因であるという結論を出している(第1-序-7図)。また、性別に関係なく個人を処遇する均等施策を行う企業は、女性比率も高く、経営成果も良好な傾向にあることから、均等施策は女性の活躍と企業業績向上を両立させ得るといいう結論も出している。

第1-序-7図 女性が活躍できる風土と企業業績との関係



(備考) 経済産業省「男女共同参画研究会報告『女性の活躍と企業業績』」より作成。

(財)21世紀職業財団「企業の女性活用と経営業績との関係に関する調査」(平成15年)においては、女性の活用が進んでいる企業ほど企業の業績は良いという結論を出している。「5年前と比較した女性管理職比率の変化」が「大幅に増えた」企業の売り上げ指数が173.7であるのに対し、「大幅

第1-序-8表 女性社員の活用と経営業績との関係

経営業績		競争相手の企業と比較した 自社の業績に関する評価 (%)					5年前と 比較した 売上指数 (備考2)
		良い	やや 良い	ほぼ 同じ	やや 悪い	悪い	
女性の活用状況	進んでいる	11.5	19.2	38.5	15.4	3.8	111.5
	ある程度	12.0	19.4	33.1	19.4	12.0	112.9
女性の能力 発揮促進の 取組に関する 自己評価	進んでいる	4.6	15.8	36.7	27.0	13.3	106.8
	進んでいない	2.9	17.6	20.6	20.6	32.4	97.8
5年前と比較 した女性管理 職比率の変化	大幅に増えた	25.0	14.3	39.3	7.1	7.1	173.7
	やや増えた	12.4	15.5	31.8	25.6	10.1	110.9
	現状維持	3.8	18.7	35.7	22.1	16.2	102.6
	やや減った	—	20.0	40.0	25.0	15.0	93.1
	大幅に減った	—	16.7	—	50.0	33.3	83.5

(備考) 1. (財)21世紀職業財団「企業の女性活用と経営業績との関係に関する調査」(平成15年)より作成。

2. 5年前の売上を100とした場合の現在の売上高。

に減った企業」の指数は83.5で、実に2倍以上の差がある（第1-序-8表）。

日本経営者団体連盟（当時）が打ち出したダイバーシティ戦略などが多くの企業に普及し、またこのような調査・研究が更に進んでその有益性が立証されていくことにより、企業が女性活用の重要性を理解し、その取組が拡大していくのではないかと思われる。

(2) 公務分野での取組

公務部門においても、職業生活と家庭生活の両立のための支援策を講じつつ、女性国家公務員の採用・登用の拡大のための取組を推進している。

婦人問題企画推進本部は、昭和51年2月に行政機関における女性の登用等について本部決定を行い、積極的に取組を始めたが、「国内行動計画」でもこれを重要な柱の一つとして位置づけ、52年には「婦人の政策決定参加を促進する特別活動推進要綱」を策定した。同要綱においては、女性公務員の採用及び能力開発を政府部内の推進事項として、①女性の公務員の採用・登用及び職域の拡大並びに研修・訓練の機会の積極的活用による能力の開発、②試験区分中女性の受験を制限している職種の見直しを掲げた。

国家公務員試験における女性の受験制限については、昭和50年当時は一般職の12の職種について女性の受験が制限されていたが、徐々に解除され、平成元年度に国家公務員Ⅲ種の郵政事務Bが解除されたのを最後にすべての職種で女性の受験制限が無くなった。特別職についても、防衛大学校生について女性の受験制限が3年度から廃止され、5年度からは、海上自衛隊及び航空自衛隊の航空学生者の受験制限が廃止された。これらの受験制限の解除とともに、11年には女子職員の深夜勤務、時間外勤務の制限が撤廃され、女性が活躍できる場を広げる条件が整備されていった。

また、女性の職場への進出が進む中、職業生活と家庭生活の両立を図る施策の必要性がより広く認識されるようになり、両立を支援する制度の充実が図られていった。平成4年に現行の育児休業法が民間の育児休業法と同時に施行され、1歳未満の子を持つ職員は男女を問わず育児休業や部分休業の取得ができるようになり、6年9月には介

護休暇（3か月）が導入された。14年4月には、育児休業法等の改正により対象となる子の年齢が3歳未満に引き上げられ、介護休暇の期間が3か月から6か月に延長されたほか、子の看護のための休暇制度が導入され、仕事と育児、介護の両立のための諸施策が一体的に拡充された。さらに、従来女子職員が受けていた深夜勤務・超過勤務の制限については、両立支援の観点から、男女を問わず育児又は介護を行う職員が請求した場合に認められるものとして導入されている。

このように制度の充実は図られてきたものの、女性国家公務員の採用・登用については、国際的にみても低い水準にとどまっている状態が続いているため、近年は、男女共同参画行政の重要課題の一つとして、女性の採用・登用拡大のためのより積極的な措置が採られるようになった。平成13年5月に人事院は「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を策定し、これに基づき、各府省は、17年度までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」を作成し、全府省が一体となって女性国家公務員の採用・登用の拡大に取り組んでいる。

このほか、前述「婦人の政策決定参加を促進する特別活動推進要綱」には、「国際会議等への婦人の適任者の積極的派遣」も掲げられており、国際機関への派遣や国際会議への代表団メンバーとして女性を派遣するほか、国際機関の大使・公使等への女性の任用に努めている。

(3) 起業、研究分野等での取組 (起業)

社会経済情勢の変化とともに、日本の女性の社会への進出意欲は高まってきたが、近年は、女性の起業に対する関心が高まってきている。

総務省「就業構造基本調査」(平成14年)によると、自営業主のうち、調査前1年間に新たに自営業を始めた新規開業者(転職者を含む)は女性が8.2%、男性が3.8%で、自営業者に占める新規開業者の割合は女性の方が男性より高くなっている(第1-序-9図)。「女性と仕事の未来館」が実施した「女性の起業に関するアンケート調査」(平成15年)によると、起業を考えた年齢は、40歳代が29.3%、30歳代が28.4%と多くなっており、育児が一段落した後、自分の能力を活かす場として起業を希望する女性が多いと考えられる。このような状況の中、最近、低利での融資、起業セミナーや情報提供等、女性に対する起業支援が官民で行われるようになってきた。

また、女性の起業は農業の分野でも盛んになってきている。前述の食料・農業・農村基本法及び食料・農業・農村基本計画において、女性の農業経営における役割の適正評価と、女性の農業経営活動参加のための環境整備等が明記されたことにより、女性の農業経営参加が促進され、農業に携わる女性の起業も年々増えている。農林水産省「農村女性による起業活動実態調査」(平成15年度)によると、平成9年度には4,040件であった女性の起業数は、15年度には8,186件と6年間で2倍以上に伸びている。

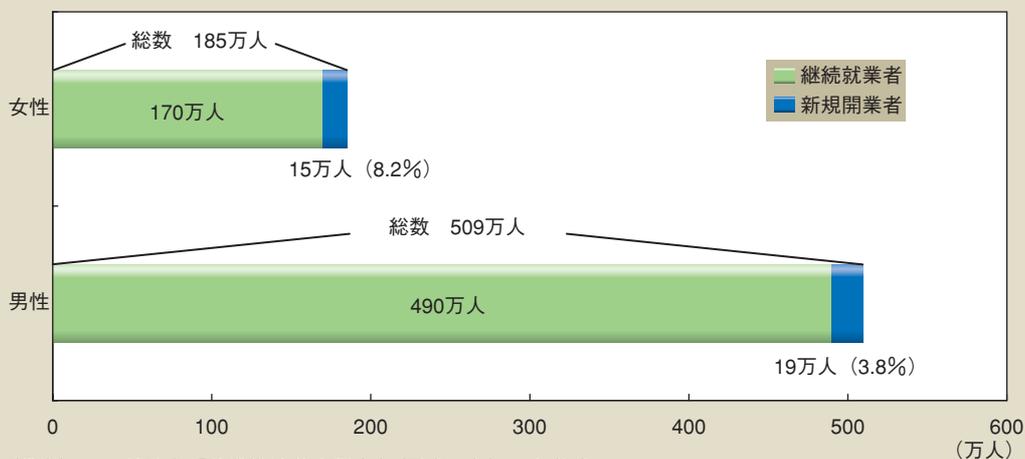
(研究分野)

大学では工学、農学、理学など女性教員や女子学生が少ない分野があり、教授や助教授に占める女性比率が低くなっている(第1-序-10図)。また、大学においては、学長のリーダーシップのもと、組織的に取り組む体制や行動計画を整備し、男女共同参画を進めようとする自主的な取組が始まっており、さらに国立大学協会は、2010年までに国立大学の女性教員比率(助手・非常勤講師を含めず)を20%に引き上げることを達成目標として設定することが適切であるとする報告書をまとめた。

また、科学技術分野で男女がともに力を発揮できることを目指し、物理や化学など14の学会が、平成14年10月、「男女共同参画学協会連絡会」を発足させ、大学・研究所等での女性の参画を促すための自主的な取組を行っている。

以上みてきたように、昭和50年以降の日本の男女共同参画を推進するための取組は、国際的な動きと密接に関連し、強い影響を受けながら進んできた。日本は、国連等の男女共同参画に関する採択事項や国際条約を国内に取り入れ、男女共同参画社会の形成のための制度を整えてきた。民間団体・企業等国の法律・制度に敏感に対応し、それぞれの領域において男女共同参画の進展に努力してきている。

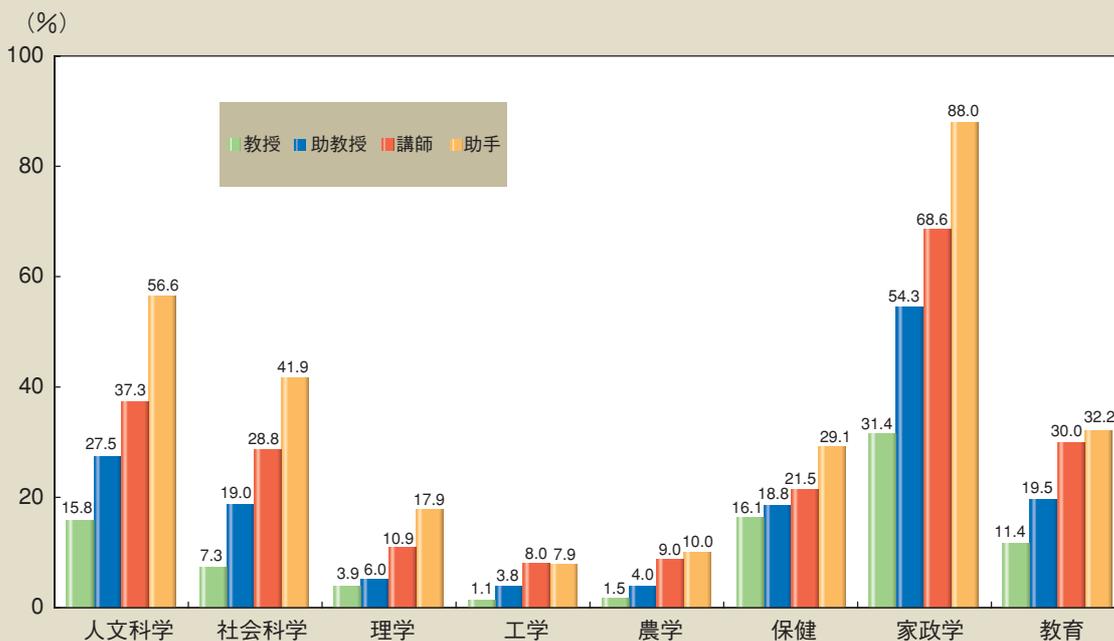
第1-序-9図 男女別新規開業者数と自営業者に占める割合



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(平成14年)より作成。

2. 新規開業者は、自営業主のうち、調査前1年間に転職または新たに就業した者の数である。

第1-序-10図 大学教員における女性比率



(備考) 文部科学省「学校基本調査」(平成15年度)より作成。

第2節

地域社会における男女共同参画の進展

地域においても、男女共同参画推進体制の整備、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大など、男女共同参画社会に向けてのあゆみは着実に進展している。また、女性は従来地域活動の主たる担い手となってきたが、近年はNPO活動やボランティアへの積極的な参加がみられ、女性の活躍は「地域社会」の活性化の大きな力となっている。

(地方行政における男女共同参画体制の充実)

国が昭和50年に国内本部機構を設置し、52年には「国内行動計画」を策定したことを契機に、地方公共団体においても女性に関する施策を所管する部署や首長の諮問機関の設置が始まり、以後、女性に関する行政を推進する体制が作られてきた。その後、平成11年の男女共同参画社会基本法の制定に伴い、男女共同参画に関する施策を所管する体制となっている。

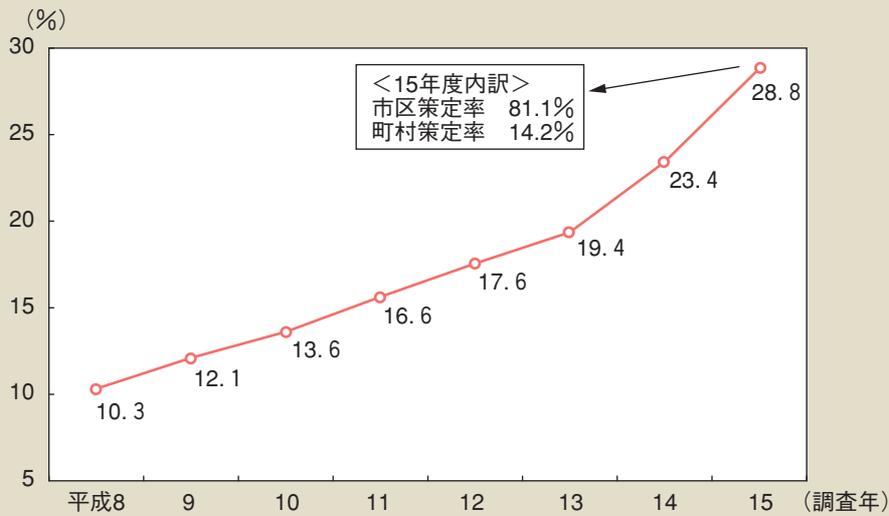
平成15年4月現在での地方自治体における体制の整備状況は、全都道府県・政令指定都市に男女

共同参画・女性問題に関する専管課(室)や諮問機関が設置され、その他の市区町村における各自自治体内の行政連絡会議の設置割合は26.1%、諮問会議の設置割合は25.4%となっている。

また、男女共同参画に係る計画の策定も着実に進んでいる。平成15年4月現在では全都道府県で策定されているほか、男女共同参画社会基本法で計画策定が努力義務とされている市区町村においても、28.8%に当たる924市区町村で計画が策定済みである(第1-序-11図)。

この計画策定に基づき各自自治体の審議会等への女性委員の登用も進み、平成5年に11.7%であった都道府県・政令指定都市の審議会等委員に占める女性比率は、10年後の15年には26.2%となった。現在では、審議会等委員への女性の登用方策の一つとして、地域の女性を対象とした各種講座などの人材育成事業を実施している自治体も多く、15年4月現在で35都道府県・1政令指定都市において同事業が行われている。また、39都道府県・10政令指定都市では審議会委員の公募を行っており、女性委員の登用を促進する重要な方策の一つとなっている。

第1-序-11図 市区町村における男女共同参画計画の策定率の推移



(備考) 内閣府資料より作成。各年4月1日現在。

各自治体による地域住民の男女共同参画社会への理解を深めるための各種施策も活発に行われており、各地に出かけて啓発活動を行う出前講座や地域の推進員・リーダーの養成が広く行われている。また、男女共同参画センター等の総合的施設

が40都道府県・12政令指定都市に開設されており、男女共同参画に関する広報啓発事業の実施、女性の起業支援・再就職支援などのセミナーの開催や各種相談事業の実施など、幅広い活動を行っている。

Column

地方自治体自らがモデル職場となり推進する男女共同参画

都道府県・政令指定都市では男女共同参画に関する計画がすべての自治体で策定されているが、その計画に沿って男女共同参画社会の推進に積極的に取り組むべく、いろいろなアクションプランを策定する自治体が増えている。

平成15年5月に公表された「男女共同参画兵庫県率先行動計画ーひょうごアクション8ー」もその一つである。この計画は、県自ら男女共同参画のモデル職場づくりを進めるため、「女性が活躍できる場の拡大」や「職員一人ひとりが能力を発揮できる職場環境づくり」、「家庭・地域生活と職場生活との両立推進」を柱に八つの取組を具体的に示し、その推進状況等を定期的に公表していくというものである。この計画策定までには4回のワークショップや11回にわたる意見交換会を積み重ねており、数値目標の設定や継続的な啓発等により取組の実効性を高める内容となっている。

県が率先して市町村や民間企業をリードする姿勢が評価され、岐阜県が主催し各自治体が自主的にいろいろな分野の施策で参加する「全国自治体 善政競争・平成の関ヶ原合戦」において、2,700超の諸施策の中から他の43施策とともに「第一回平成の関ヶ原合戦功名賞」を受賞している。

今後も、様々なアクションプランを通じて、各自治体が率先して男女共同参画を推進していくことが期待される。

(地方における政策・方針決定過程への女性の参画)

地方における政策・方針決定過程への女性の参画も進展している。地方議会における女性議員割合の推移をみると、昭和50年代は、都道府県議会については1%強、市議会については2%台、町村議会については1%にも満たなかったが、その後着実に増加し続け、平成15年末現在では、都道府県議会は6.9%、市議会は11.9%、町村議会では5.6%まで伸びている。また、特別区議会については、昭和50年代当時も女性議員割合は6~7%台と他に比べて高かったが、平成15年末現在は21.5%にまで達している。

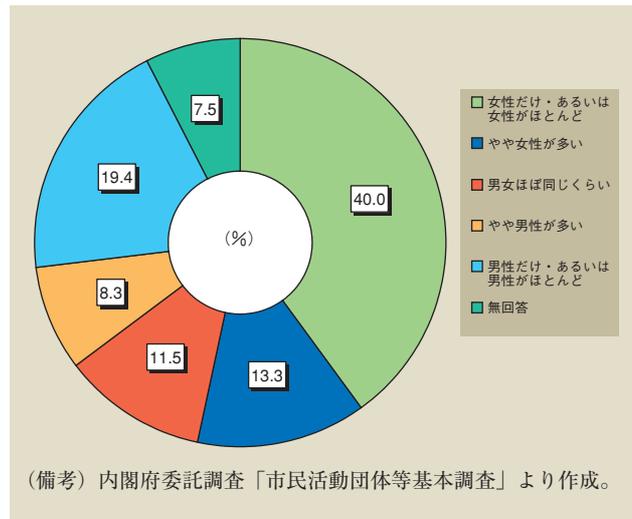
また、前述のとおり審議会等委員への女性の登用が進められているほか、女性地方公務員の採用・登用の拡大のための取組も推進されている。

(地域社会における女性の活躍)

近年、国民の価値観の多様化等により、行政サービスや企業活動のみでは対応できない様々なニーズが生まれ、各種住民活動が盛んになってきている。特に、NPOなどの市民活動団体の活動内容は非常に多様で、高齢者への給食サービスや障害者の外出サポートサービスなどの福祉分野から、まちづくりや地域安全活動などの地域全体にかかわる活動、また、人権の擁護や平和の推進、男女共同参画社会の推進などの住民意識の向上を目的として活動している団体もある。平成10年には、特定非営利活動促進法（NPO法）が制定され、これらの活動を行う団体が法人格を有することができるようになり、法人格を有することで社会的信用も一層増し、活動の幅も更に広がっている。法制定後1年を経過した11年12月に1,176であったNPO法人数もその後急激に増加し、15年12月末日現在、1万4,657に上っている。

これらの活動の担い手についてみると、財政的には必ずしも十分ではない中で、女性が活動の中核になっていることが分かる。内閣府委託調査「市民活動団体等基本調査」（平成13年4月）では、約8万8,000の市民活動団体から抽出した4,000団体強の活動内容等について分析を行っている。この調査によれば、活動開始時期が昭和45年以前の

第1-序-12図 市民活動団体における事務局スタッフの性別



団体もある一方で、1980年代に活動を開始した団体が調査対象全体の約25%、1990年代が約40%となっており、この20年間に活動を開始した団体が多くなっている。財政規模をみると、年間支出が30万円未満の団体が全体の半数に上り、無給の非常勤スタッフだけで事務局を運営している団体が6割を超えている。女性の事務局スタッフが多い団体は5割強に上る（第1-序-12図）。スタッフの担い手については、主婦などの家事従事者が全団体の48.5%、年金生活者・定年退職者が31.4%となっている。

ボランティアの場においても、女性は主たる担い手として活躍している。（社福）全国社会福祉協議会「全国ボランティア活動者実態調査」（平成13年）によると、ボランティア活動者の職業は「仕事をもっていない主婦」が最も多い（38.1%）。

さらに、女性のNPO活動や地域活動が起業に転化する事例が増えてきており、福祉、子育てや地域づくりなどに女性が主体となって活躍し、貢献している好事例が注目される。

Column

女性の自立と社会参画を支援するNPO法人（京都府宇治市）

「資格や技術・経験を持っているのにそれを活かして自分らしく働けない女性が世の中に多い。そういう人を講師に起用して講座を開けば地域の役に立つし、女性の就業や自立支援にもつながる。」という思いを胸に、平成12年、有志女性2人が「働きたいおんなたちのネットワーク」を設立した。さらに新聞記事で紹介されたのをきっかけに、「活動に参加したい」という仲間が急増し、同年8月にNPO法人を設立した。まず手始めに、女性講師支援事業をスタートさせたが、子どもを持つ女性が講座に参加する際に一時保育の場を設ける必要が生じ、徐々に子育て応援事業（キッズサポート事業）にも活動を広げる。15年には、商店街の空き店舗を活用して、商店街と協働で「親子広場つむぎ」を開設し、買い物する間の1時間、サポーターが子どもの遊び相手となるサービスを始めた。このほか、健康体操講座など「元気づくり事業」にも力を入れているが、いずれの事業も女性のチャレンジと就業への支援を兼ねているため、有料・有償である。

こうした活動を支えているのは他の地域の活動グループとのネットワークであり、現在は、子育て支援の大きなネットワークを計画中である。男性も女性もすべての人が生きやすい社会をつくるという思いを共有する仲間が集まり、活動の幅は着実に広がっている。

Column

地元の食べ物のおいしさを広く知ってもらおう（愛媛県内子町）

内子町役場では、兼業農家の多いこの地域での農業経営の在り方や、時代のニーズに合わせた生産・販売方法など、最新の農業経営知識の習得を通して21世紀の内子町を担う農村リーダーを育てるため、「内子町知的農村塾」を昭和60年に開講した。また農業を中心にした起業活動研修や海外研修なども取り入れ、女性がやりがいをもって農業に取り組めるように地道な環境整備が行われてきた。平成8年には農産物直販施設を中心にした「内子フレッシュパークからり」が誕生し、地元産のこだわりと他の先駆けとなる高度情報化システムの導入、女性の活躍等で14年には、出荷者は380人、販売額は3億9,000万円、施設利用者は45万人になっている。

平成13年に完成した「からり」内の農産物加工施設では、町内の農家女性グループ「アグリベンチャー21」が加工品の開発、製造、農村レストランの運営を行っている。原料の農産物は地元で調達し、販売代金は働いた人に働いた分だけ時給として支払われているので、女性たちの意欲を引き出している。また、「アグリベンチャー21」では、加工やレストランのほかに、様々な体験講座も行っている。その中心はかまどでのご飯の炊き方や手打ちうどんの作り方等子どもたち向けの講座であり、食農教育、情操教育の場としても評価されている。さらに、うどんや餅、手作りのケチャップ、タレ等10種程度の品を詰め合わせた年末の小包の通信販売も人気で、女性たちが楽しみながら始めた事業がどんどん広がりをみせている。

Column

自らの育児経験が起業につながった（福岡県福岡市）

自らの育児経験により、育児に関する東京中心の雑誌はあっても、子育てに不可欠な地元の情報が入手できないことや、社会からの疎外感や密室育児に悩む母親の存在に気づき、平成2年に育児サークル「ポニークラブ」を立ち上げ、当事者による育児のために役立つ情報を編集したサークル新聞の発行を開始した。さらに、ポニークラブの母親を中心に、福岡の子育てを取り巻く状況を調査し、授乳室、託児ルーム、デパートのトイレ事情や小児科医の情報など、地域に密着したきめ細やかな育児情報誌を5年5月に創刊したが、情報誌に対する需要が多く、5年7月には有限会社を設立して本格的に出版事業を開始した（10年に株式会社へ組織変更した。）。

企業経営の基本を学ぶために男女共同参画推進センターの起業支援セミナーを受講した後、有志と「アミカス起業倶楽部」を創設し、起業支援セミナー修了後のフォローアップ、人脈づくりや情報交換のための交流会などを9年間実施している。子育て情報誌の発行に始まる活動は、現在、全国10万人規模の「マミーズサミット・ネットワーク」まで育ち、出版事業のほか、バリアフリーの街づくり、環境、マーケティング、起業支援、講演など多彩な活動を続けている。

起業、地域活動等にチャレンジする女性を支援する取組も進められており、平成15年4月の男女共同参画会議及び同年6月の男女共同参画推進本部においては、「女性のチャレンジ支援策」が決定され、関係機関が提供している情報のワンストップ・サービス化、事例紹介によるロールモデル形成など、地域の実情に応じた女性のチャレンジ支援策が進められている。

今後は、地方分権等が進む中、住民が自主的に取り組む地域コミュニティの活動がより重要になると考えられ、女性だけでなく男性も含めて、一人一人の個性と能力を地域の場で発揮することが求められている。

第3節

男女の意識とライフステージ

前節まで男女共同参画社会の実現のための枠組みが「国際婦人年」である昭和50年以降のように整えられてきたのかを振り返ってきたが、実際の男女共同参画の進展状況を主な指標でみてみる（第1-序-13表）。まず政治・行政分野での女性の参画については、国会議員に占める女性割合は

やや上昇しているものの、国家公務員の管理職に占める女性割合は著しく低い水準にとどまっている。労働分野における女性の参画については、専門的・技術的職業従事者の女性割合は比較的高く、就業者に占める女性割合は徐々に上昇しているものの、管理的職業従事者の女性割合は依然として低い水準にある。男女間の賃金格差は縮小傾向にはあるものの依然として大きい。また、育児期にある（6歳未満の子どもがいる）有業の夫の仕事時間は長く、家事時間、育児時間はほとんど増加していない。これに対し、有業の妻の家事時間は減少しておらず、育児時間は増加している（第1-序-14図）。妻の仕事時間は減少しているが、これはパートタイム労働者の割合が高まっているためと考えられる。このように男女共同参画は、男女共同参画社会の実現のための基本的な枠組みの整備状況に比較して政治・行政分野、労働分野及び家庭内ともそのあゆみは緩やかであると言える。

男女共同参画が法律や制度の整備の進ちょくに見合った形で期待するほど進展していない要因の一つとして男女の意識があると考えられることから、まず男女の基本的意識の変化について検討す

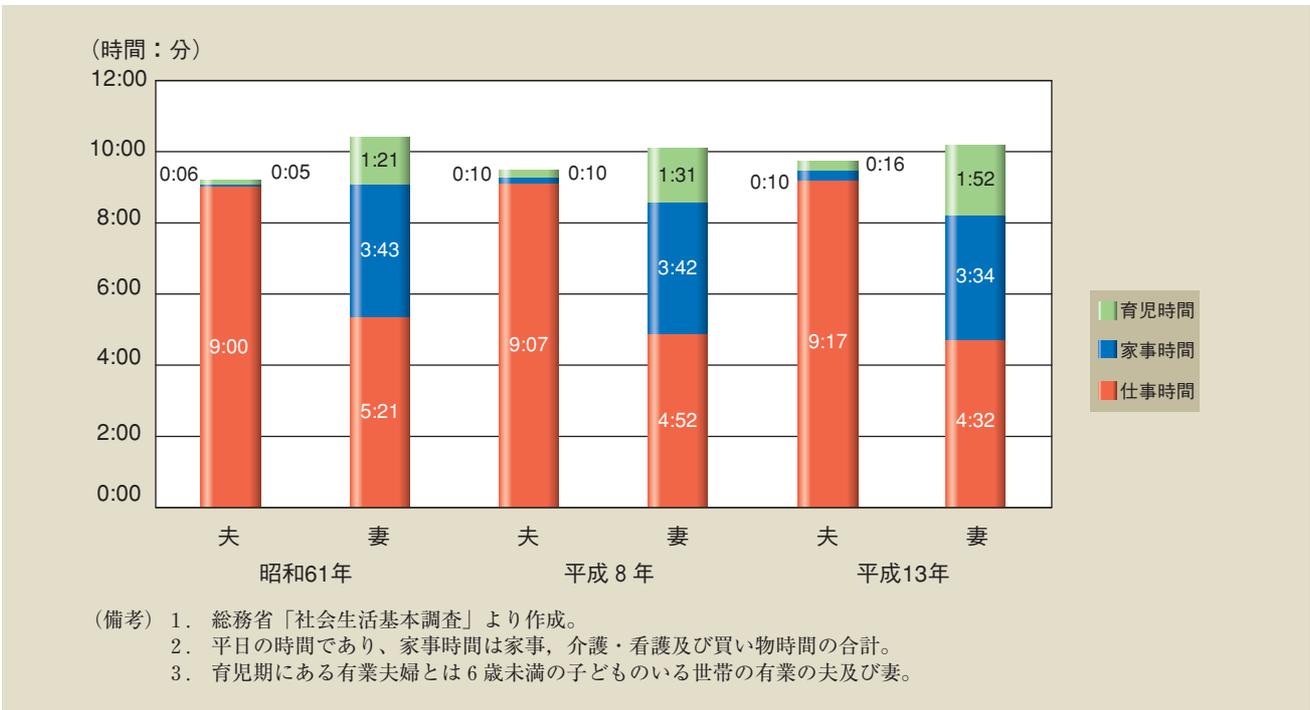
第1-序-13表 主な男女共同参画の進展状況

(単位：%)

	昭和50年	昭和60年	平成7年	平成15年
国会議員の女性割合				
衆議院	1.2 (昭和51年)	1.4 (昭和61年)	4.6 (平成8年)	7.1
参議院	7.1 (昭和49年)	8.7 (昭和61年)	13.5 (平成7年)	14.6
国家公務員の女性管理職割合	0.3	0.5	1.0	1.3 (平成14年度)
就業者の女性割合	37.4	39.7	40.5	41.1
管理的職業従事者の女性割合	5.3	6.6	8.9	9.7
専門的・技術的職業従事者の女性割合	42.9	45.5	43.3	45.8
男性賃金に対する女性賃金の割合	58.8 (昭和51年)	59.6	62.5	66.8

(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」、人事院資料等より作成。
 2. 国会議員の女性割合は各選挙直後の女性割合（ただし、平成15年は15年11月現在）。

第1-序-14図 育児期にある有業夫婦の仕事、家事、育児時間



る。

1 男女の基本的意識の変化

(共働き世帯の増加の背景にある意識変化)

昭和50年代中ごろの夫婦共働き世帯は600万世帯程度であったが、平成15年度では949万世帯となっている。一方、夫が働き妻は無業の片働き世帯は1,100万世帯程度から870万世帯へと減少し、現在では共働き世帯数が片働き世帯数を超える状況にある。昭和50年代と比較すれば女性の就業割合は増加しているが、その就業スタイルは仕事を

継続するよりも、子育て期にいったん就業を中断し、その後パートタイムなどの比較的短時間勤務に従事する割合が高くなっている。

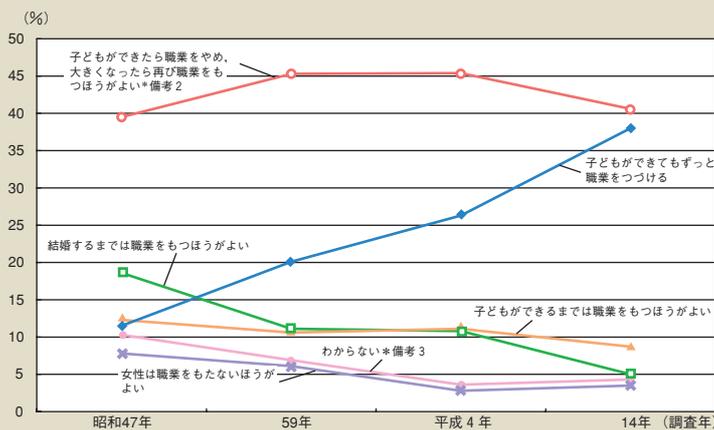
こうした女性の就業の増加は、女性の就業を肯定的にとらえる方向に意識変化が進んでいることが影響していると思われる。他方で、再就職後の女性が比較的短時間労働に従事する背景の一つには「夫は外で働き、妻は家庭を守る」等の根強い固定的性別役割分担意識の存在がうかがわれる。

(女性の就業に関する意識変化と就業スタイルに関する男女間での意識差)

結婚後も働きたいと考える女性はこの30年間で増加している。特にこの10年間で「ずっと職業を続けるほうがよい」と考える「中断なし就業」支持の女性が急増しており、平成14年では、昭和47年の3倍以上となった。しかし、「子供が大きくなったら再就職するほうがよい」と考える「一時中断型」を支持する者の数も依然多く、平成14年においても一時中断型の支持が最多となっている。世代別では、30歳代・50歳代で中断なし就業の支持が一時中断型支持を上回ったが、他の世代では一時中断型を支持する女性が最も多い状況となっている（第1-序-15図）。

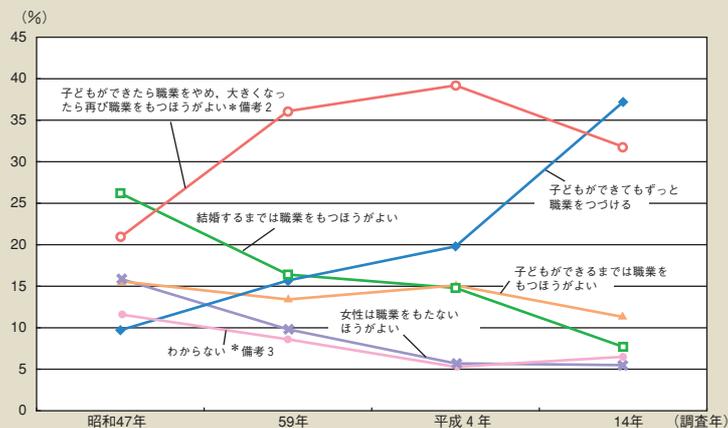
一方、男性の意識も女性の就業を肯定的にとらえる方向に着実に変化している。30年前には、女性は一生無業もしくは結婚したら専業主婦がよいと考える男性が、全体の約4割を占めていたが、平成14年には約1割まで減少している。これに反比例して、結婚後も女性が働くことを支持する男性の比率が増え、特に4年からの10年間で、中断なし就業を支持する男性が急増し、14年には20歳代から70歳以上のすべての世代で最も多くなっている。一時中断型支持と中断なし就業支持を合計すると、7割近くの男性が女性の就業について肯定的な考えをもっている（第1-序-16図、第1-序-17表）。

第1-序-15図 一般的に女性が職業をもつことに対する女性の意識変化



- (備考) 1. 内閣府「婦人に関する意識調査」(昭和47年)、「婦人に関する世論調査」(昭和59年)、「男女平等に関する世論調査」(平成4年)、「男女共同参画に関する世論調査」(平成14年)より作成。
 2. 昭和59年の設問では、「職業をもち、結婚や出産などで一時期家庭に入り、育児が終わると再び職業をもつほうがよい」。
 3. 平成4年、14年はその他・わからない。

第1-序-16図 一般的に女性が職業をもつことに対する男性の意識変化



(備考) 第1-序-15図と同じ。

第1-序-17表 一般的に女性が職業をもつことについてどう思うか

(単位：%)

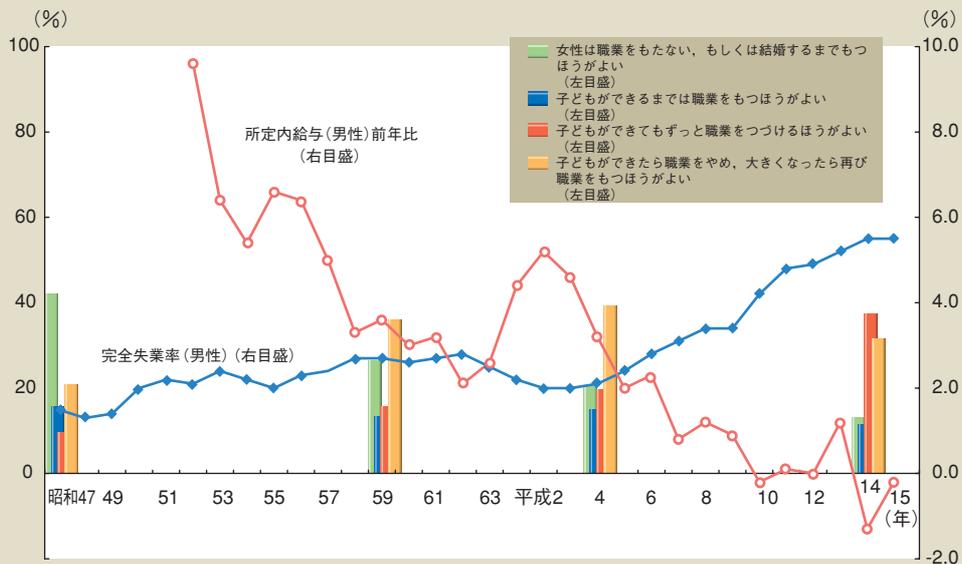
性・年齢階級		女性は職業をもたないほうがよい	結婚するまでは職業をもつほうがよい	子どもができるまでは職業をもつほうがよい	子どもができてもずっと職業をつづける	子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい	その他	わからない
男性	20歳代	4.1	11.0	10.5	37.0	28.8	2.7	5.9
	30歳代	2.3	9.3	10.7	36.3	34.0	1.9	5.6
	40歳代	3.6	5.2	14.9	42.2	29.3	0.4	4.4
	50歳代	4.9	6.6	12.4	37.9	31.6	1.1	5.5
	60歳代	10.0	7.1	9.1	35.7	32.9	1.1	4.0
	70歳以上	6.2	8.2	10.7	34.2	33.7	1.2	5.8
	男性計	5.5	7.7	11.3	37.2	31.8	1.4	5.1
女性	20歳代	1.4	3.4	12.5	37.5	40.9	1.4	2.9
	30歳代	1.6	4.8	4.8	45.5	38.4	0.6	4.2
	40歳代	1.9	2.2	5.4	40.1	45.1	1.3	4.1
	50歳代	4.8	5.0	7.2	40.1	39.7	0.7	2.4
	60歳代	4.6	7.8	10.5	33.0	42.2	0.3	1.6
	70歳以上	5.1	5.4	14.1	30.8	37.0	1.1	6.5
	女性計	3.5	5.0	8.7	38.0	40.6	0.8	3.5

(備考) 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」(平成14年)より作成。

この男性の急激な意識変化を、過去からの社会情勢に重ね合わせてみると、賃金の伸び悩みやリストラの増加などの厳しい社会経済情勢が、その意識にかなり影響していると考えられる(第1-序-18図)。現在の日本では、給料が右肩上がりに増えていた高度成長期とは違い、家族のうちで

男性一人が働く構図では家計を支えきれなくなるリスクが増大している。生計を維持することへの危機感が、世代に関係なく、女性とともに働くことを支持する男性の増加を促している大きな要因と思われる。

第1-序-18図 女性が職業をもつことに対する男性の意識変化と経済情勢



(備考) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、内閣府「男女共同参画に関する世論調査」等より作成。

このように女性の就業については、男女ともに肯定的に考える方向に意識が変化しているものの、その就業スタイルに関する考えには男女間でずれが生じている。現在では、男性は、中断なし就業を支持する者が一時中断型を支持する者をやや上回るようになった一方で、女性は、一時中断型を支持する者も依然として多く、中断なし就業をやや上回っている。これは、多くの家庭では家事・育児を主に女性が行っており、妻が夫同様に就業した場合でもこの状況に変化がないということ、男性以上に女性が認識しているために生じる差と思われる。現在における家庭内の役割分担

状況を具体的にみると、掃除・洗濯・炊事のいずれにおいても、有業無業、就業状況にかかわらず、7割以上の家庭で女性が主に家事を担当している(第1-序-19表)。この状況は、約4割に達する、家庭内が男女平等であると感じている家庭でも変わりが無い(第1-序-20図)。

このように、固定的性別役割分担が家庭内で行われていることがうかがわれ、こうした状況が、諸制度の充実等に比べ男女共同参画のあゆみが緩やかなものとなっている要因の一つであると思われる。

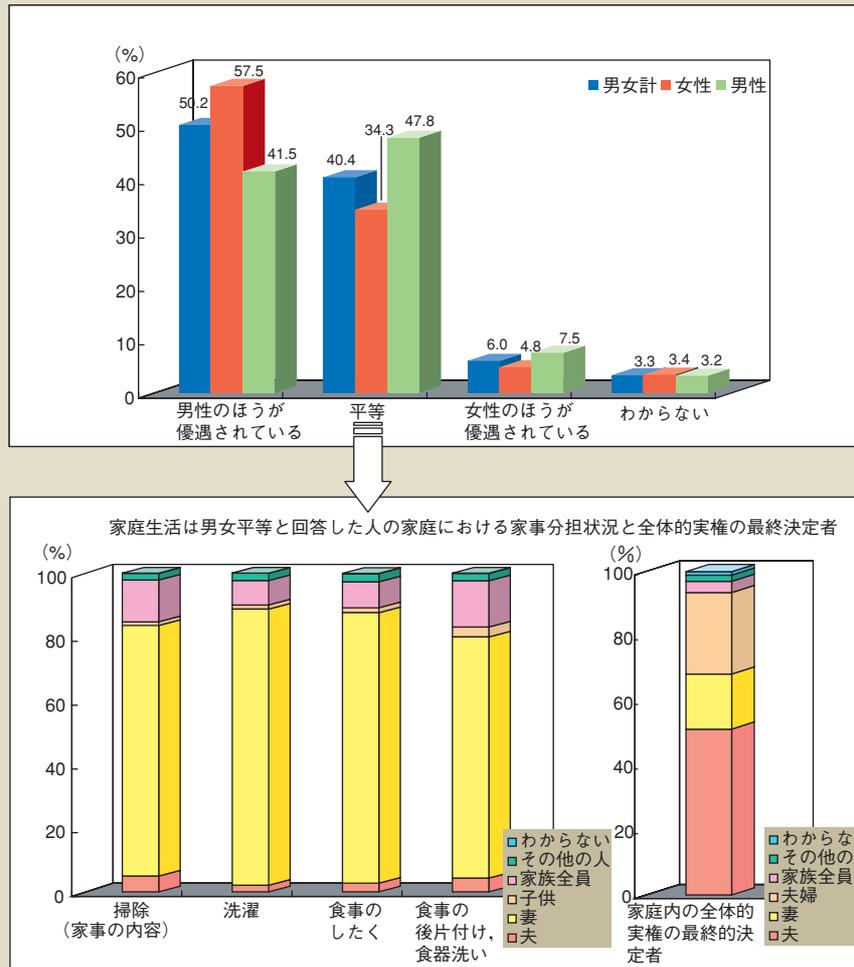
第1-序-19表 家庭内の家事を主に担当しているのは誰か

(単位：%)

			夫	妻	子 供	家 族 全 員
掃除	うち男性回答	配偶者が有職(常勤)	6.5	71.0	0.7	18.4
		配偶者が有職(パート)	7.0	77.0	0.4	13.5
		配偶者が無職	6.1	79.4	0.9	11.2
	うち女性回答	自分が有職(自営業主)	5.3	77.2	0.0	10.5
		自分が有職(家族従業者)	1.9	85.8	2.6	6.5
		自分が有職(被傭者)	1.4	83.0	0.6	12.9
		自分が無職	2.0	90.4	1.6	4.0
うち家庭内は男女平等と回答した人			5.0	78.6	1.1	13.1
洗濯	うち男性回答	配偶者が有職(常勤)	3.4	81.9	0.7	10.9
		配偶者が有職(パート)	2.6	86.1	0.9	8.7
		配偶者が無職	3.3	87.9	0.9	5.5
	うち女性回答	自分が有職(自営業主)	5.3	77.2	1.8	7.0
		自分が有職(家族従業者)	1.3	90.3	2.6	3.9
		自分が有職(被傭者)	1.6	86.9	0.6	8.0
		自分が無職	1.5	92.5	1.1	3.1
うち家庭内は男女平等と回答した人			2.1	86.6	1.3	7.7
食事の したく	うち男性回答	配偶者が有職(常勤)	3.1	80.2	0.7	10.9
		配偶者が有職(パート)	3.0	83.0	0.9	10.0
		配偶者が無職	2.3	87.0	1.6	6.2
	うち女性回答	自分が有職(自営業主)	1.8	87.7	0.0	3.5
		自分が有職(家族従業者)	1.3	89.7	2.6	4.5
		自分が有職(被傭者)	1.2	86.9	0.8	8.0
		自分が無職	0.9	91.5	2.4	3.1
うち家庭内は男女平等と回答した人			2.7	84.9	1.5	8.2
食事の 後片付け、食 器洗い	うち男性回答	配偶者が有職(常勤)	6.5	70.6	2.7	17.7
		配偶者が有職(パート)	4.8	74.3	1.3	17.8
		配偶者が無職	4.2	79.1	2.6	11.1
	うち女性回答	自分が有職(自営業主)	1.8	82.5	3.5	8.8
		自分が有職(家族従業者)	1.9	86.5	4.5	3.9
		自分が有職(被傭者)	2.9	80.3	1.4	14.1
		自分が無職	2.3	87.6	2.5	5.9
うち家庭内は男女平等と回答した人			4.3	75.7	3.1	14.5

(備考) 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」(平成14年)より作成。

第1-序-20図 家庭生活において男女の地位は平等と思うか



(備考) 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」(平成14年)より作成。

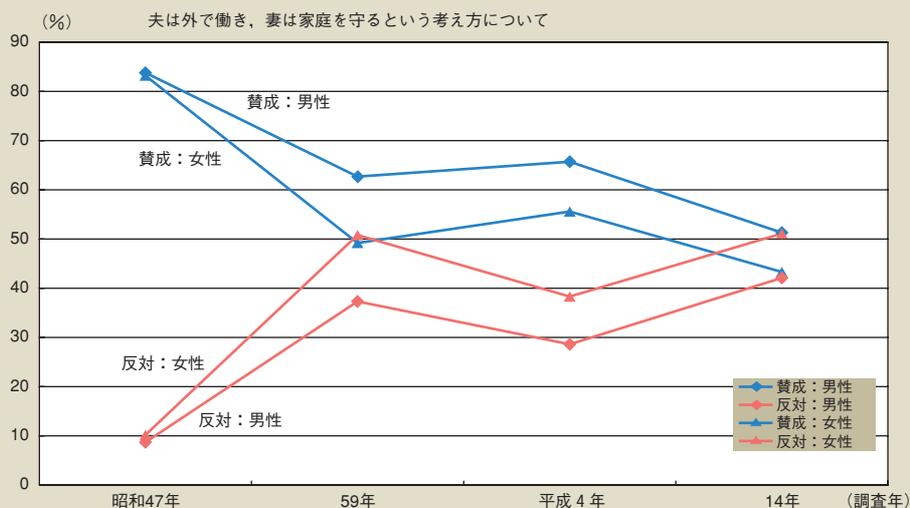
〔夫は外で働き妻は家庭を守る〕という意識の変化

「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という考え方についてみると、昭和47年では男女ともに賛成が8割を超えていた(第1-序-21図)。世代別・男女別にみてもこの考えに賛成する傾向に大差はなく、反対という意見が最も多かった20歳代でも賛成が男女ともに78%に達していた。約30年後の平成14年では、男性の42.1%、女性の51.1%がこの考え方に反対しており、昭和47年と比較すれば反対する割合は大幅に増加している。しかし一方で、依然として男性の51.3%、女性の43.3%がこの考え方に賛成しており、男女ともに反対と賛成の割合がほぼ拮抗する状況となっている。性別にみれば男性より女性の方が反対する割合が高

く、世代別で最も反対が多かったのは男性では20歳代、女性では30歳代で、最も少なかったのは男女とも70歳以上であった。世代別にみた特徴としては、男性より女性の方が世代間の考え方により大きな隔たりがある点が挙げられる。特に20歳代、30歳代の女性で反対という考えが多く、「妻は家庭を守るべき」という考えに比較的賛成意見の多い高齢者層とは明らかに違う意見をもっている(第1-序-22表)。

しかし、この20歳代、30歳代の女性でも、結婚後は自分自身のことよりも夫や子どもなど家族を中心に考えて生活した方がよいと考える人が半数近くおり、平成4年と比較すると、この10年間での変化は、他の男女別世代別と比べてかなり小さい。完全に家庭に入ってしまうことは否定しつつ

第1-序-21図 家庭内の役割分担意識の変化（男女別）



(備考) 1. 内閣府「婦人に関する意識調査」(昭和47年)、「婦人に関する世論調査」(昭和59年)、「男女平等に関する世論調査」(平成4年)、「男女共同参画に関する世論調査」(平成14年)より作成。
 2. 昭和59年は「同意する、同意しない」の2つの選択肢のみ。他の調査年は「わからない」があるため合計しても100%にならない。

第1-序-22表 家庭内の役割分担意識の変化（性別・年齢階級別）

「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という考えについてどう思うか

(単位：%)

	賛成				反対			
	昭和47年	昭和59年	平成4年	平成14年	昭和47年	昭和59年	平成4年	平成14年
男性20歳代	78.1	53.6	52.3	44.3	11.7	46.4	41.5	47.5
男性30歳代	83.6	54.2	66.5	41.4	8.4	45.8	26.4	50.7
男性40歳代	87.8	61.2	59.8	51.8	7.7	38.8	31.9	42.6
男性50歳代	89.8	67.6	64.8	47.4	6.0	32.4	31.1	44.8
男性60歳代	87.0	73.0	75.0	53.7	5.4	27.0	21.5	40.6
男性70歳代以上	83.6	76.4	81.8	67.9	5.8	23.6	14.7	27.2
男性計	83.8	62.7	65.7	51.3	8.7	37.3	28.6	42.1
女性20歳代	78.9	38.3	48.0	33.2	14.5	61.7	47.1	60.6
女性30歳代	83.7	38.6	46.8	32.9	10.8	61.4	47.5	61.0
女性40歳代	84.9	49.0	53.9	37.5	8.6	51.0	40.3	57.7
女性50歳代	87.9	59.1	54.3	40.6	6.2	40.9	41.3	52.9
女性60歳代	88.5	64.0	70.2	50.8	5.1	36.0	24.1	44.3
女性70歳代以上	82.4	75.9	65.6	63.8	3.8	24.1	19.4	31.5
女性計	83.2	49.2	55.6	43.3	10.2	50.8	38.3	51.1

(備考) 1. 内閣府「婦人に関する意識調査」(調査47年)、「婦人に関する世論調査」(昭和59年)、「男女共同参画に関する世論調査」(平成4年、14年)より作成。
 2. 昭和59年は「同意する」、「同意しない」の2つの選択肢のみ。その他の調査年は「わからない」があるため合計しても100%にならない。

も、結婚後は家庭が優先すると考える女性が、現在の若年層にも多いことがうかがわれる。この考え方が、結婚後出産を契機に仕事を辞めてしまう女性が多い意識的背景の一つと考えられる(第1-序-23表)。

(男女間の就労理由の違い)

男女別に就労理由をみると、男性が最も多く挙げているのは生計維持である。一方、女性がこの理由を挙げる割合は男性に比べて低く、自分自身の経済的・精神的満足感を得るために働くという考え方が男性より多い。常勤で働く女性でも、就労理由を「生計維持のため」とする割合は男性に比べかなり少なくなっており、現在でも、男性が

第1-序-23表 家庭内の役割分担意識の変化（家庭における妻のあり方）（性別・年齢階級別）

女性は結婚したら、自分自身のことより、夫や子供など家族を中心に考えて生活したほうがよいという考えについてどう思うか (単位：%)

	賛成			反対		
	平成4年	平成14年	14年-4年	平成4年	平成14年	14年-4年
男性20歳代	54.4	35.6	-18.8	35.4	54.8	19.4
男性30歳代	58.6	49.3	-9.3	33.5	47.0	13.5
男性40歳代	63.3	52.6	-10.7	27.1	43.4	16.3
男性50歳代	73.3	58.3	-15.0	21.0	35.9	14.9
男性60歳代	83.0	60.6	-22.4	10.8	34.6	23.8
男性70歳代以上	83.2	74.1	-9.1	10.5	21.4	10.9
男性計	69.0	56.0	-13.0	23.3	38.6	15.3
女性20歳代	51.6	46.2	-5.4	42.5	48.6	6.1
女性30歳代	52.7	43.2	-9.5	43.4	52.3	8.9
女性40歳代	62.1	46.7	-15.4	32.3	47.3	15.0
女性50歳代	71.0	50.2	-20.8	25.1	43.2	18.1
女性60歳代	80.1	66.2	-13.9	13.9	25.9	12.0
女性70歳代以上	78.1	77.5	-0.6	8.8	16.3	7.5
女性計	65.2	55.0	-10.2	29.1	38.8	9.7

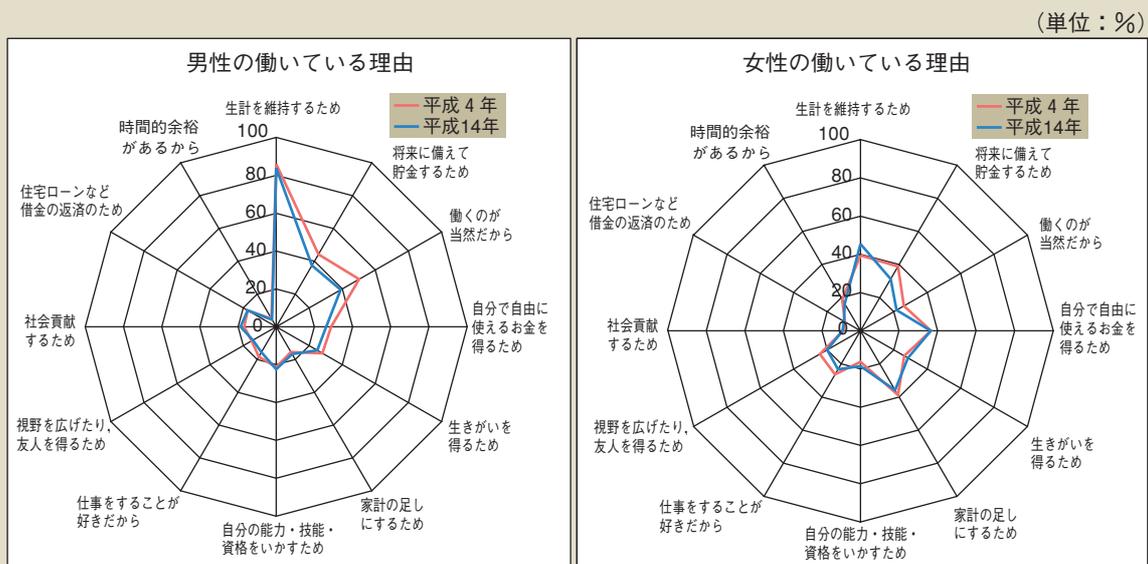
(備考) 1. 内閣府「男女平等に関する世論調査」(平成4年), 「男女共同参画に関する世論調査」(平成14年)より作成。
2. 「賛成」「反対」の他に「わからない」の回答があるため合計しても100%にならない。

生計維持を自分の役割と考える傾向にある一方で、女性は自らの収入を、生計を維持するための補助的収入と考える傾向がある状況がうかがわれる。男女ともに「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という意識をもっていることが就労理由の差にも現れている。(第1-序-24図)

平成4年から14年までの10年間での就労理由の

変化をみると、女性の就労理由は、経済情勢の悪化に伴って生計維持を選ぶ比率が多少増えたものの、その他の理由を選ぶ比率にはそれほど変化がない。しかし男性の就労理由では、生計を維持するため以外のほとんどの理由が減少傾向にあり、特に「働くことが当然だから」とする回答が急激に減少している。男性は厳しい経済情勢を背景と

第1-序-24図 現在働いている理由の変化



(備考) 1. 内閣府「男女平等に関する世論調査」(平成4年), 「男女共同参画に関する世論調査」(平成14年)より作成。
2. 複数回答のため合計しても100%にならない。

して、以前より強く、家族を支えなければならないという「義務感」を意識しているため、就労に経済的意義以外の意義を感じる余裕を失っているのではないかと考えられる。また、この意識の裏返しに妻の就労を希望する男性の増加にもつながっていると言えよう。

2 ライフステージと人生の出来事

前述のように女性の就労を肯定的にとらえる意識は増えているものの、女性の就労スタイル、家事・育児の分担状況など実際の行動には意識との乖離があり、依然として固定的性別役割分担に縛られている行動がうかがわれるところである。こうした男女共同参画社会への過渡期にある現在の状況を、ライフステージにおける選択という観点から検討する。

(1) 家族の変貌

(少子化の進行と世帯規模の縮小)

合計特殊出生率の推移により少子化の状況を見ると、昭和50年以降ほぼ一貫して低下しており、

平成14年には1.32となった（第1-序-25図）。出生率低下の主な要因としては、晩婚化・非婚化が挙げられる。日本においては、子どものほとんどは婚姻関係に基づくものであり、晩婚化・非婚化の進展はそのままに少子化につながるものとなっている。また、最近では夫婦の出生力の低下も指摘されており、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（14年1月推計）」によれば、夫婦の完結出生児数（一生涯に持つ平均的な子どもの数）は中位1.72人、低位1.49人と推計されているが、これは平成9年1月推計（中位1.96人、低位1.76人）よりも低いものとなっている。

少子化の進行や高齢者の同居率の低下を背景に、近年は更に世帯人員が減少し、家族構成も変化している。昭和50年に約4割を占めていた「夫婦と未婚の子のみの世帯」が平成14年には約3割に減少する一方、「夫婦のみの世帯」や「単独世帯」が増加している（第1-序-26図）。

(家庭の役割)

世帯規模の縮小による家庭内労働の担い手の減

第1-序-25図 平均世帯人員と合計特殊出生率

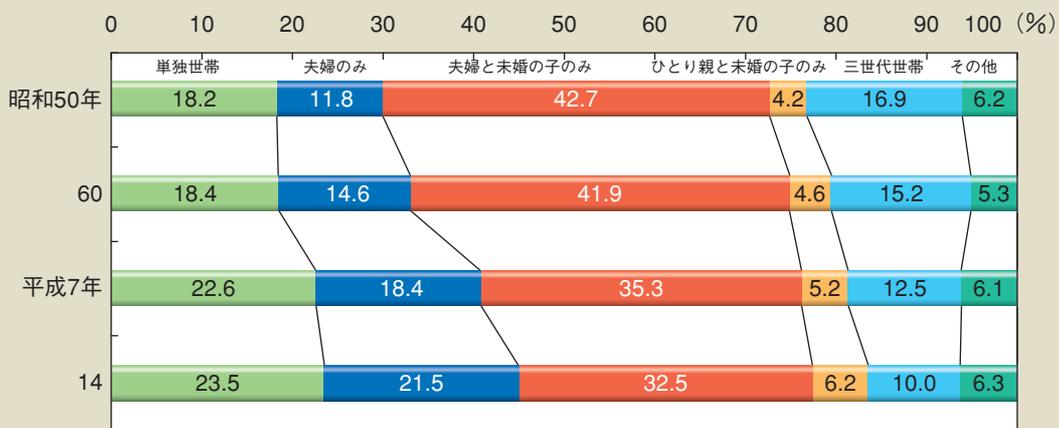


(備考) 1. 総務省「国勢調査」、厚生労働省「人口動態統計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（全国推計）」より作成。
 2. 平成14年の平均世帯人員は推計値である。
 3. 合計特殊出生率は、15歳から49歳までの女子の年齢別出生率を合計したもので、1人の女子が仮にその年次の年齢別出生率で一生涯の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

少や女性の社会進出を背景に、家庭内労働の外部化・省力化の必要性が高まったことを受け、外食産業など家事の外部化に関するサービスが広がり、育児や介護などの社会保障制度も充実してきている。従来家庭内で担われてきた家事・育児・介護といった機能の外部化が進む中で、家族の持つ情緒面での機能が重視されている。「あなたにとって家庭はどのような意味を持っていますか」という問いに対し、「家族の団らんの場」を挙げた者の割合が最も多く、「休息・やすらぎの場」、「家族の絆（きずな）を強める場」が続いている。

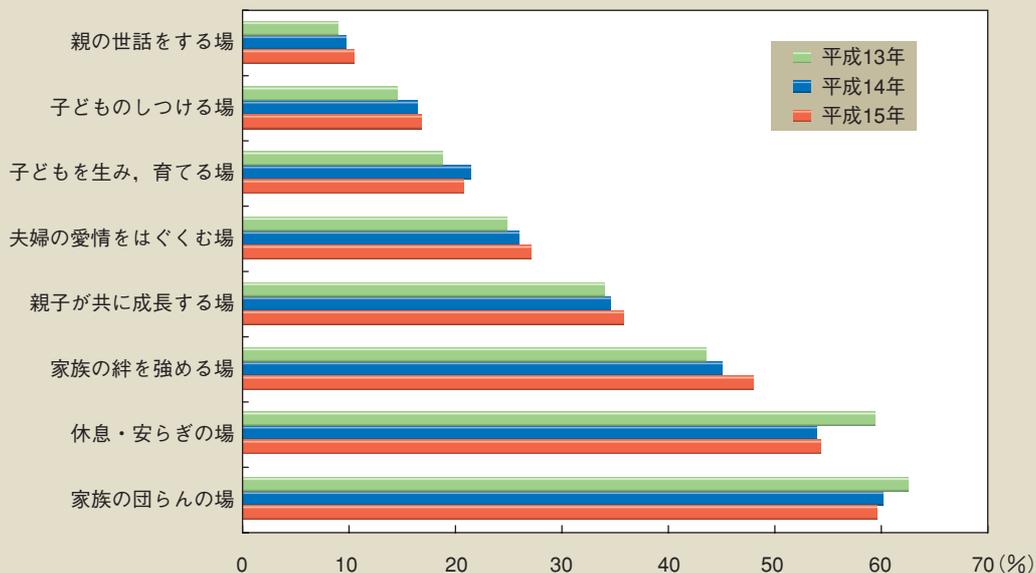
また、「家族の絆（きずな）を強める場」、「夫婦の愛情をはぐくむ場」といった家族の特別なつながりを重視する項目は、過去3年間一貫して増加している（第1-序-27図）。

第1-序-26図 世帯構造別構成割合の年次推移



(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。

第1-序-27図 家庭の役割（複数回答）



(備考) 内閣府「国民生活に関する世論調査」より作成。

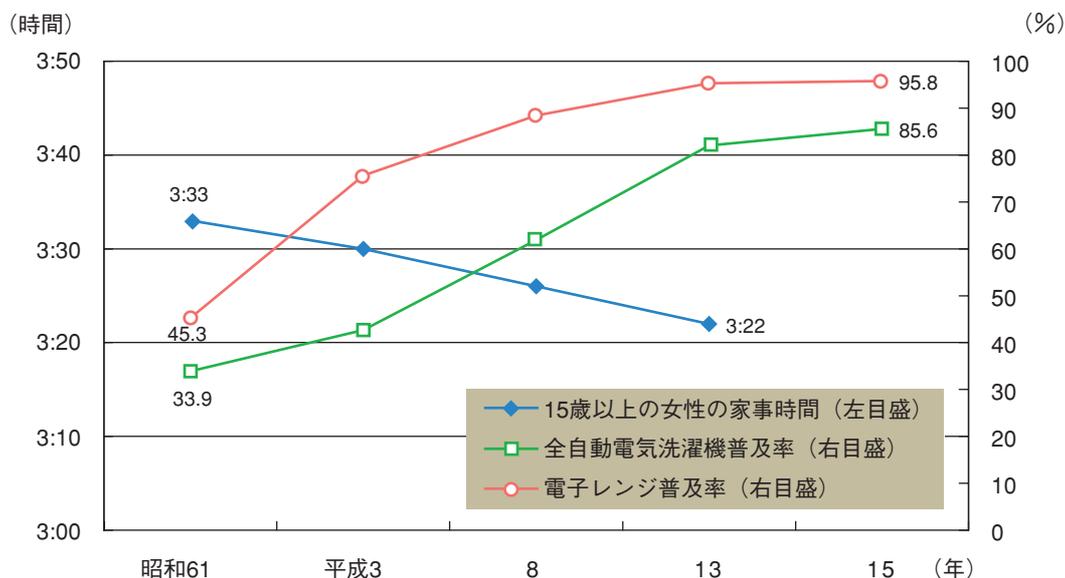
Column

家電製品などの普及で進む家事時間の短縮

家電製品などの普及は、家事の省力化に大きく影響してきた。特に電気洗濯機・電気冷蔵庫の登場は、昭和30年代から40年代前半にかけ、家事時間を非常に短くする効果をもたらした。電気洗濯機は、32年には都市部でさえ20.2%の普及率であったものが、約10年後の45年には農村部まで含め91.4%の普及率となった。電気冷蔵庫は32年に2.8%であったものが、同じく45年には89.1%となっている。この急激な普及をみれば、その当時の家事内容が家電製品の登場により、いかに急激に変化したかを想像できる。

ここ20年をみても女性の家事時間は減少傾向にあり、その背景には、多くの家庭の洗濯機が2層式から全自動洗濯機にかわったこと、電子レンジの普及に伴い、冷凍食品が多く利用できるようになったことなどもあると考えられる（第1-序-28図）。

第1-序-28図 女性の家事時間（総平均時間）の推移



(備考) 総務省「社会生活基本調査」、内閣府「消費動向調査」より作成。

その後も家事の省力化につながる製品が次々に発売されているが、その中でも著しく販売量を伸ばしているものに無洗米と自動食器洗い機がある。

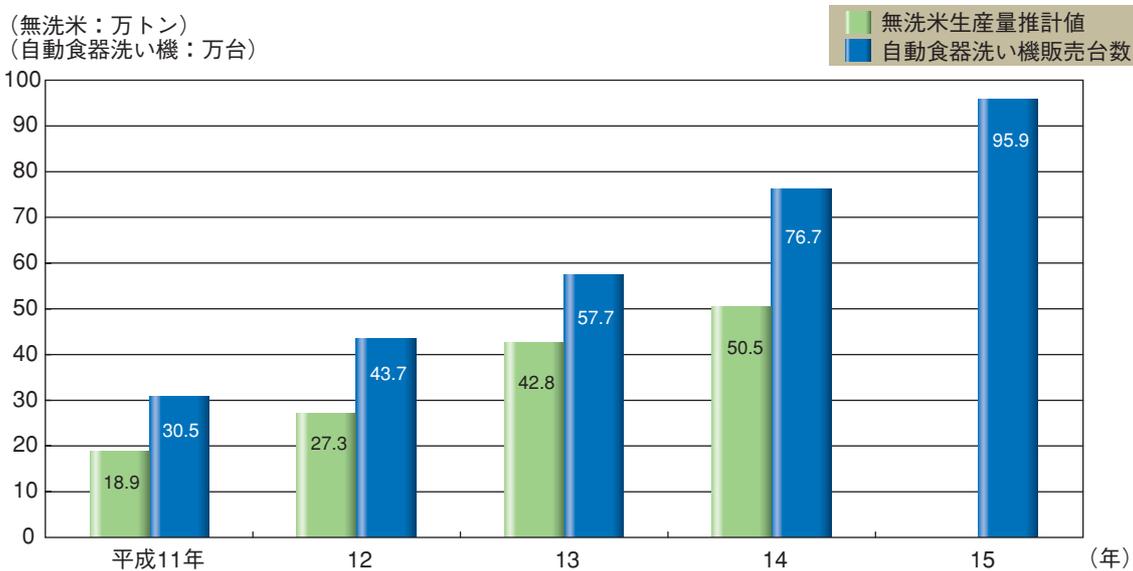
無洗米は、平成5年に登場して以来、認知度の高まりとともにその販売量も増加している。全販売量に関する統計はないが、NPO法人全国無洗米協会の推計では、5年に5,000 tだった生産量が14年には50万5,000 tとなっており、同協会の調査によれば、15年7月現在、無洗米の認知率は98%に達している。

自動食器洗い機は、昭和35年に国産機が初めて発売されたが、当時は機械が一般家庭に設置するには大きすぎるということなどから敬遠されていた。しかし、近年の小型化・低コスト化に伴い、爆発的と言ってもよい販売台数の伸びを示している。経済産業省「生産動態統計」によれば、平成11年に30.5万台であった販売台数は15年には95.9万台に増加し、5年間で3倍以上の販売台数となっている。ここ数年、急激に普及しつつある液晶テレビの15年販売台数が189万台であることと比較すれば、この台数がかなりのものであることがわかる。

無洗米と自動食器洗い機、この2つの製品に共通するのは、「便利」とは別に「環境などへのプラス効果」がある点である。どちらも使用することにより家事の省力化を図ることができる上、無洗米は「米のとぎ汁が出ないため河川を汚さず環境に良い」、自動食器洗い機は「節水に有効」といったプラス効果がある。現在では、河川の汚濁防止の観点から無洗米を推奨する野外キャンプ場などが増えているほか、節水効果への期待から自動食器洗い機購入に補助金を支給する自治体もある。

このプラス効果が、一般にはこのような製品が「主婦の手抜き」といったマイナスイメージを持たれがちなか中で順調に販売を伸ばしている要因の一つと思われる。家事の外部化も含め、そのサービスや製品が一般に受け入れられるか否かは、家事は自分の手で行うものという意識を弱められるだけの「合理的理由」があるかどうかにかかっているということが分かる一例と言えよう（第1-序-29図）。

第1-序-29図 無洗米生産量と自動食器洗い機販売台数の推移



(備考) 1. 無洗米生産量推計値：NPO法人全国無洗米協会の推計値。
2. 自動食器洗い機販売台数：経済産業省「生産動態統計」より作成。

(2) ライフサイクルの変化

世帯規模の縮小や家庭の役割の変化の中での女性のライフサイクルの変化をみるため、男女共同参画社会の形成の草創期と現在の女性のライフサイクルを比較する。昭和50年に結婚した女性と平成14年に結婚した女性のモデルをそれぞれ20歳の時の平均余命を寿命として設定する（第1-序-30図）。

これによると、男女とも長寿化が進展しており、女性は7.7年、男性は5.6年と女性の寿命の伸長が著しい。また、高学歴化や結婚観の変化等により

晩婚化が進んでいる。このため男女ともライフサイクルは伸びており、それぞれのライフステージにおける人生の出来事は総じて遅くなっている。

一方、晩婚化が進んでいるものの、それ以上に長寿化が進んでいることから、人生に占める有配偶期間は46年から50年へと増加している。結婚から子どもの出産期間はほとんど変化しておらず、末子の小学校入学後の人生は、女性で43年から48年へ、男性で36年から40年へと増加している。

このようにライフサイクルが変化し、多様な選択が可能になってきている現在、いかなる人生を

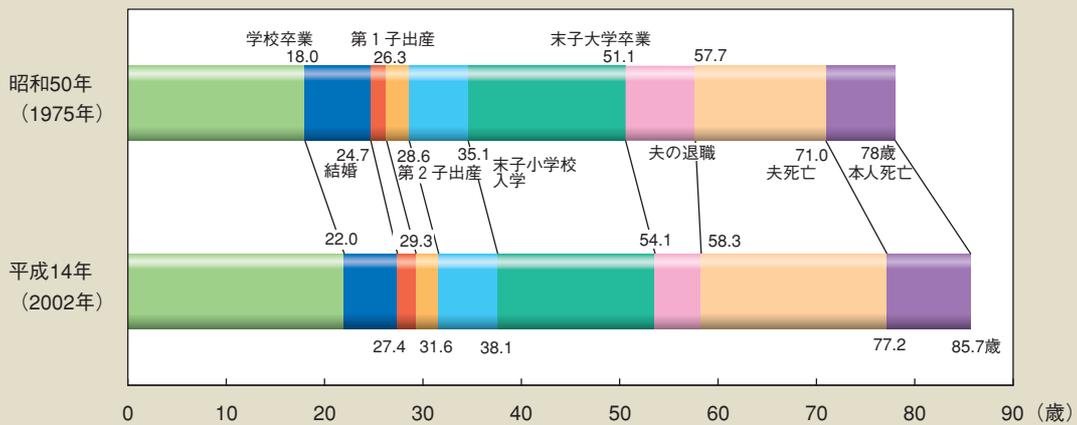
送るのかを主体的に考えることがますます重要となってきた。人生の節目となる大きな出来事を人生の経過に沿って概観する。

(3) 進学

社会に出る前段階である教育期に、どのような教育を受けたかはその後の職業選択などの進路選

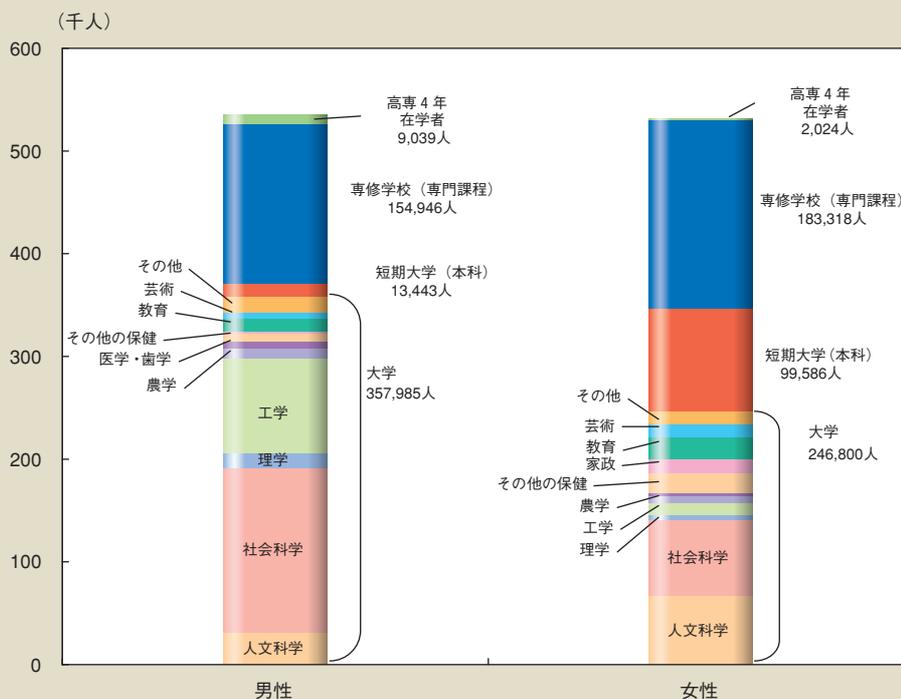
択に大きな影響を与える。平成15年の高等教育への入学者状況を男女別にみると、全体で男性は約53.5万人、女性は約53.2万人と男女ほぼ同数となっている。これを学校種類別にみると、短期大学を除く大学では女性は男性より約11万人少なくなっている一方、短期大学（本科）では約8.6万人、専修学校（専門課程）では約2.8万人多く

第1-序-30図 女性のライフサイクルモデルの比較



(備考) 1. 厚生労働省「人口動態統計」, 「生命表」, 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」より作成。
2. 寿命は各年の20歳の時の平均寿命から算出。

第1-序-31図 高等教育入学者の男女別状況



(備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」(平成15年度)より作成。
2. 入学者には、高等学校卒業後1年以上経過した後に入学した者(いわゆる浪人)を含む。

なっている。また、大学の学部学生数についてみると、女性は男性に比べて人文科学を専攻する者の割合が格段に高く、逆に工学・理学を専攻する者の割合は男性に比べて低い。また、女性の社会科学専攻者の割合は約3割を占めているが、男性の4割強と比較すると低くなっている（第1-序-31図）。

(4) 就業

(就職)

学校卒業後、就職を契機に社会に出ることになるが、企業の新卒採用抑制姿勢を受けて若年層の就職環境は悪化しており、失業率は昭和50年ごろから大きく上昇している（第1-序-32図）。

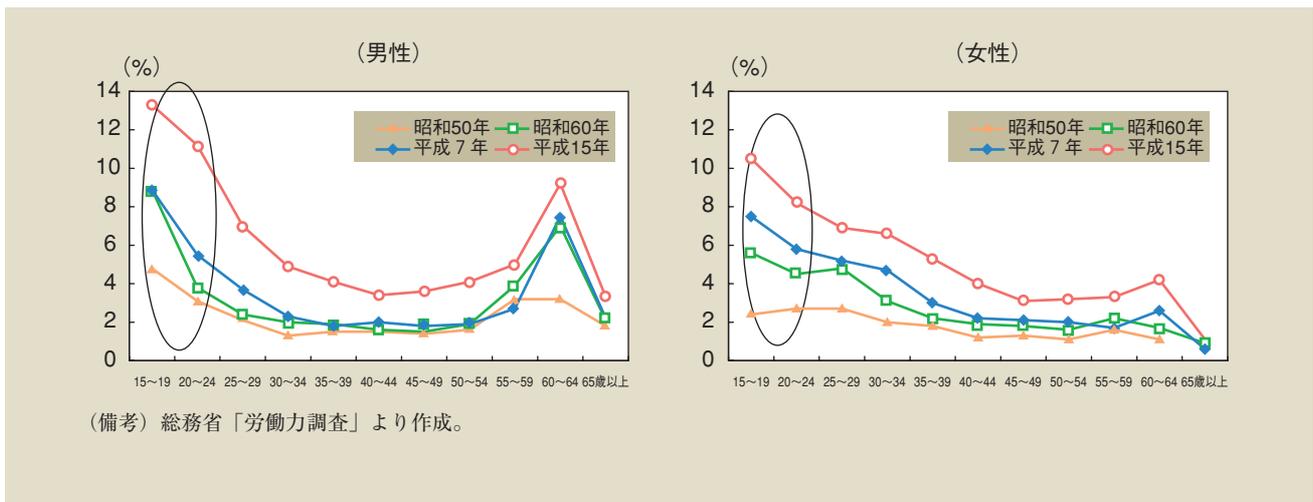
就職内定率を男女別にみると、大学卒、高校卒

ともに女性は男性に比べて低くなっており、依然として就職活動において女子学生は男子学生よりも不利な立場に立たされることが多いことがうかがわれる（第1-序-33図）。

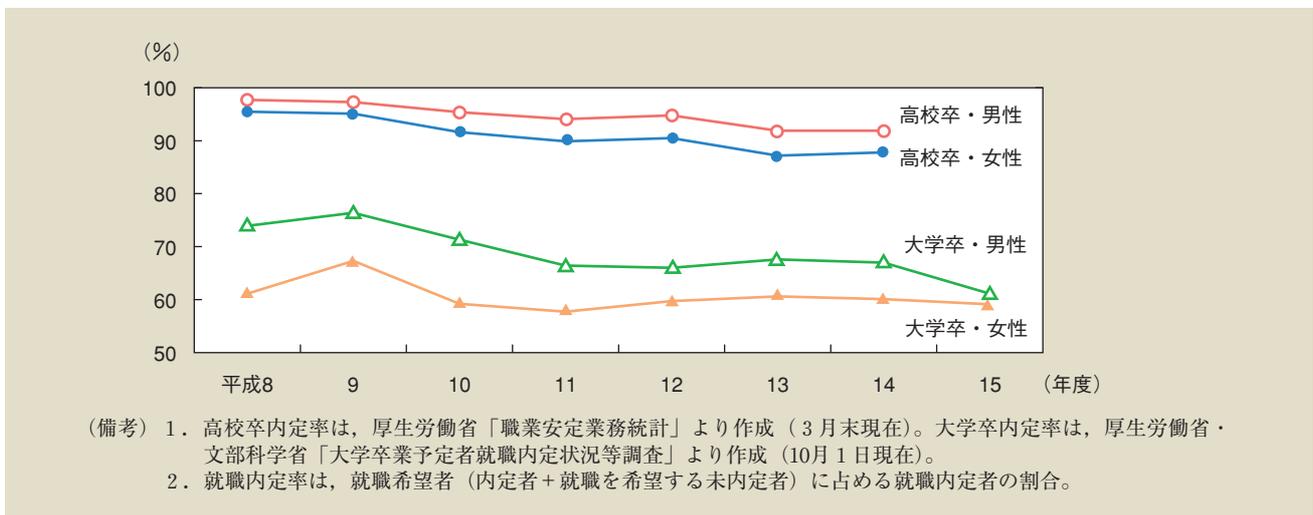
また、女子学生は男子学生よりもパートタイム労働に流れることが多い。新規学卒入職者に占めるパートタイム労働者の割合は男女ともに総じて上昇傾向にあるが、女性は男性よりも高い傾向がある（第1-序-34図）。

そこで、若年女性雇用者数の推移を就業形態別にみると、正規雇用者は平成3年ごろまでは増加傾向にあったが、その後の景気の低迷と企業の雇用管理の変化の中で伸びが鈍くなっており、9年以降は減少が続いている。かわって増加しているのが正規雇用に比べて労働条件が不利であること

第1-序-32図 年齢階級別完全失業率の年次推移



第1-序-33図 就職内定率の推移



の多い非正規雇用で、14年の非正規の若年女性雇用者数は、昭和60年時に比べておよそ2.8倍になっている（第1-序-35図）。

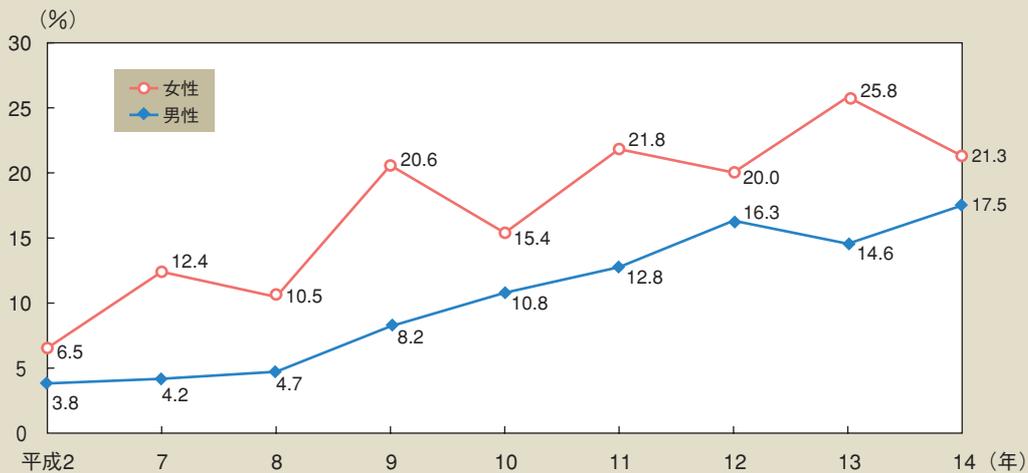
このような状況を反映してか、女性の資格志向は高まっており、医師や弁護士といった資格職を職業として選択する女性は近年着実に増加してい

る（第1-序-36図）。

（なお低い女性の管理的職業従事者）

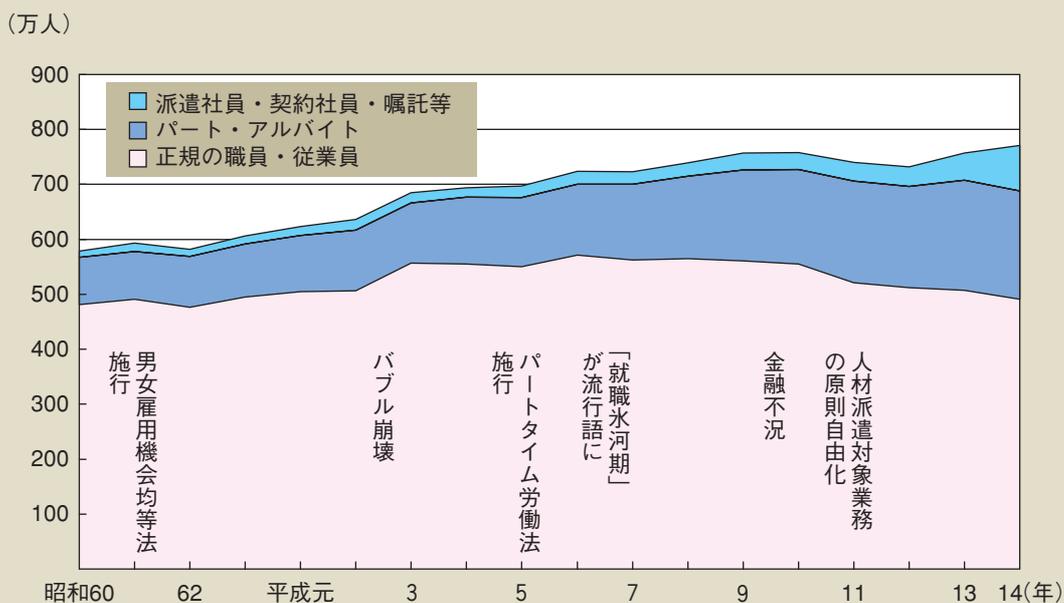
職業別に男女の割合を昭和50年と平成15年で比較すると、管理的職業従事者に占める女性割合は、5.3%から9.7%へ増加したもののその低さは変

第1-序-34図 新規学卒入職者に占めるパートタイム労働者の割合の推移



- （備考） 1. 厚生労働省「雇用動向調査」より作成。
 2. 当該年に卒業して入職した者に占める、パートタイム労働者（常用労働者のうち1日の所定労働時間がその事業所の一般労働者よりも短い者又は同じでも1週の所定労働日数が少ない者）の割合。
 3. 平成2年は、建設業を除いた数値である。

第1-序-35図 就業形態別若年女性雇用者数の推移

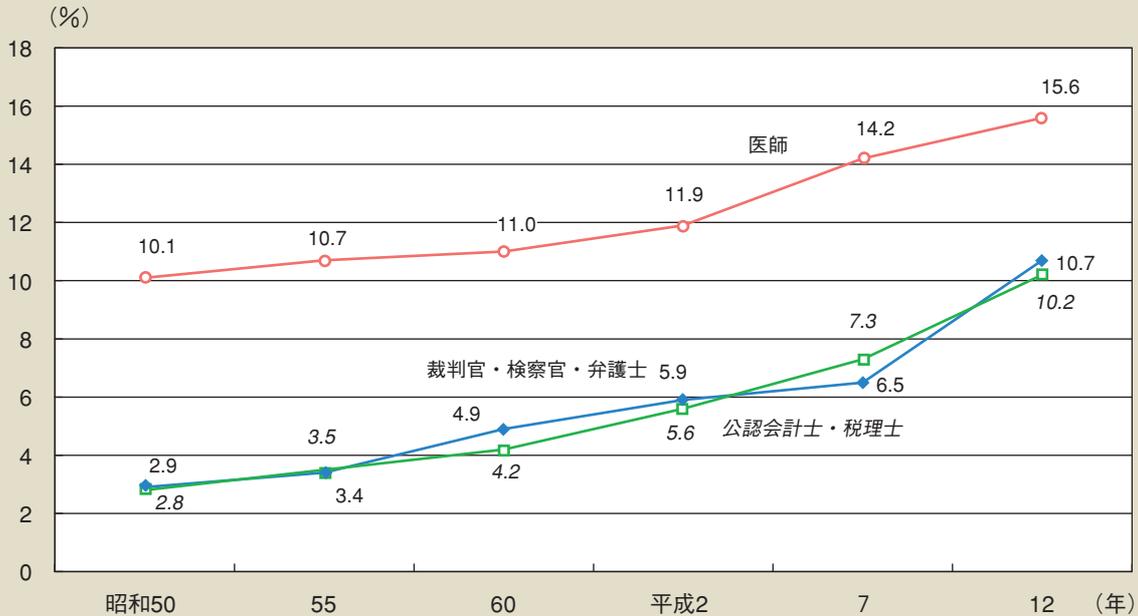


- （備考） 1. 昭和60年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査報告」（各年2月）より、14年は「労働力調査年報（詳細結果）」より作成。
 2. 15歳から34歳までの非農林女性雇用者数の推移。ただし、15歳から24歳の在学中の雇用者を除く。

わっていない一方で、事務従事者に占める女性割合は上昇している。事務従事者には、いわゆる一般職など補助事務従事者も多いとみられ、女性の

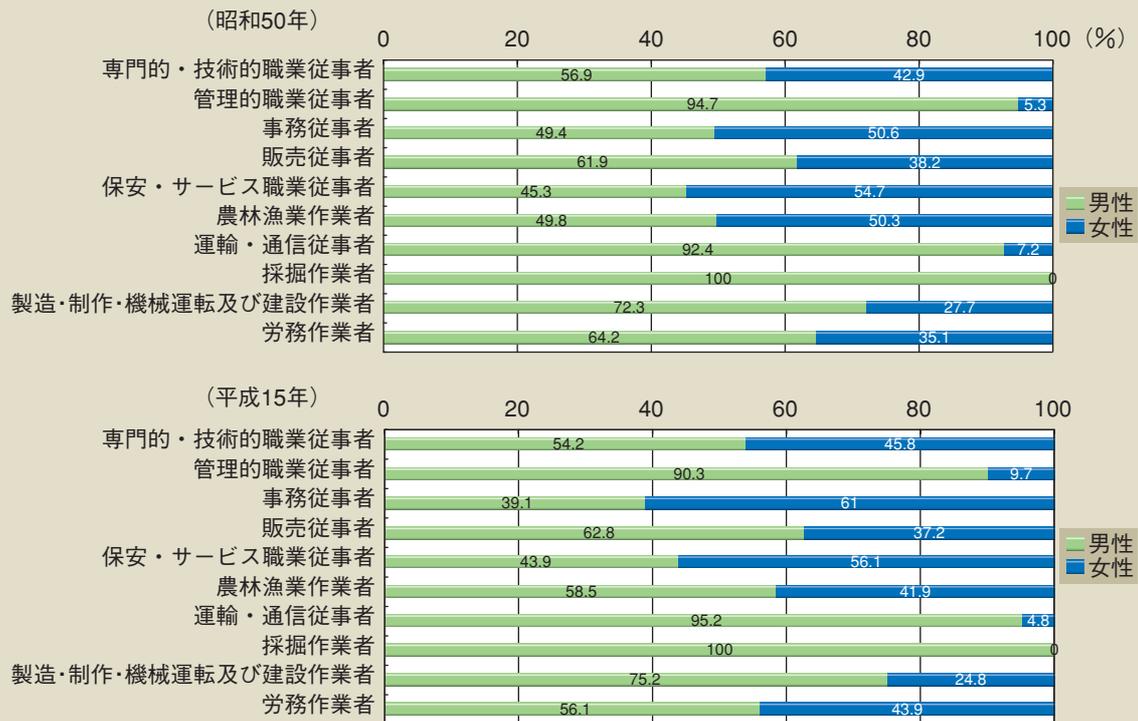
登用は全体としてはいまだ低調であることがうかがわれる（第1-序-37図）。なお、専門的・技術的職業従事者は男女差が小さくなっているが、

第1-序-36図 各種資格職従事者に占める女性割合の推移



(備考) 総務省「国勢調査」より作成。ただし、平成12年は抽出速報集計。

第1-序-37図 職業別男女割合



(備考) 総務省「労働力調査」より作成。

これは看護師や保育士など、従来いわゆる女性向きの仕事とされている職業のほとんどが女性で占められていることによるもので、個々の職業別に見ると男女差が大きいものが多い。

(5) 結婚

(未婚化, 晩婚化)

就職に続くライフイベントの一つに結婚がある。結婚については、結婚するかしないか、結婚するとしていつ結婚するかという選択があるが、結婚をめぐる変化として未婚化・晩婚化がある。年齢階級別に未婚率の推移をみると、女性は20歳代後半、男性は30歳代前半の未婚率の上昇が著しい。また、男性は女性に比べ、幅広い年齢層で大きく未婚率が上昇しており、30歳代後半以降は同年代の男女の未婚率の差が大きくなっている(第1-序-38図)。50歳時の未婚率である生涯未婚率も上昇しているが、特に男性は上昇が著しく平成12年では12.3%(女性5.6%)となっている。

平均初婚年齢も上昇が続いており、平成14年の平均初婚年齢は男性が29.1歳、女性が27.4歳となっている。未婚者が独身にとどまっている理由は、男女ともに「適当な相手にめぐり合わない」が最も多いが減少傾向にある。「必要性を感じない」「自由や気楽さを失いたくない」といった理由も多く、特に結婚の必要性を感じないとする男性は一貫して増加している。結婚することへの周囲の圧力が弱まり、独身であることが社会的に不利であると感じなくなってきたこと、特に男性については家事の外部化・サービス化の進展などを背景に、生活の面でも独身の不都合を感じなくなってきたことが、結婚を急がないもしくは結婚しないという選択へとつながっていると考えられる。また、「結婚資金が足りない」も男性で高くなっており、男性は女性よりも結婚に対する経済的責任を重く感じていると言える(第1-序-39図)。

(離婚)

人生のいずれかの段階で離婚という選択をする場合もある。離婚件数及び離婚率は、昭和60年代に一時減少したものの、平成2年以降は増加し続

け、14年には過去最高となった(第1-序-41図)。家庭に入っていた女性が離婚後に就職しようとする場合、就業継続による技能が形成されていないなどの理由から不利な条件の下で労働市場に直面せざるを得ず、好条件の雇用機会を得るのは難しい場合が多い。特に、母子世帯の場合、子育てと生計の担い手という二重の役割を担うことになるが、子どもへの保育サービスの確保や就職・再就職には困難を伴うことも多い。厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成14年)によると、母子世帯の1世帯当たりの平均所得金額は243.5万円であり、全世帯の平均所得金額である602.0万円の約4割となっており、経済的に非常に厳しい状況となっている。

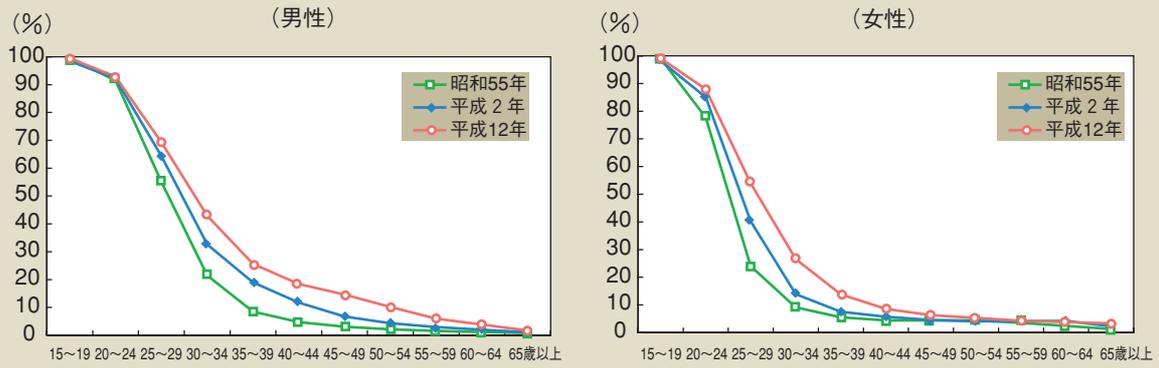
(6) 出産・子育て

(両立か就業中断か)

平均初婚年齢は上昇したものの、夫婦が結婚してから第1子が生まれるまでの平均期間は平成14年は1.92年で昭和50年の1.55年から余り変わっていない。結婚や出産後、女性は就業をどうするかについての選択を迫られることが多い。国立社会保障・人口問題研究所「第12回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成14年)によると、結婚前就業していた妻について、結婚5年未満で子を持ちながら就業するケースは全体の2割弱で、正規雇用に限ると約1割となっている。また、結婚5年未満で子を持つ妻の就業状態は専業主婦が格段に高く、子が小さいうちは就業を継続せず専業主婦となっているケースが多いと推測される。意識面では「子どもができてみずっと職業を続けるのがよい」という方向へ変化してきているものの、現実には仕事と子育ての両立が困難であることがうかがえる。一方、結婚後10~14年では子を持つ就業者が専業主婦を上回っており、子育てが一段落ついた段階で再度就業を選択するケースが多いことが推測される(第1-序-42表)。また、第1子出産前後の母の就業状態に着目すると、出産1年前に働いていた母の約7割が仕事を辞めて無職となっている(第1-序-43図)。

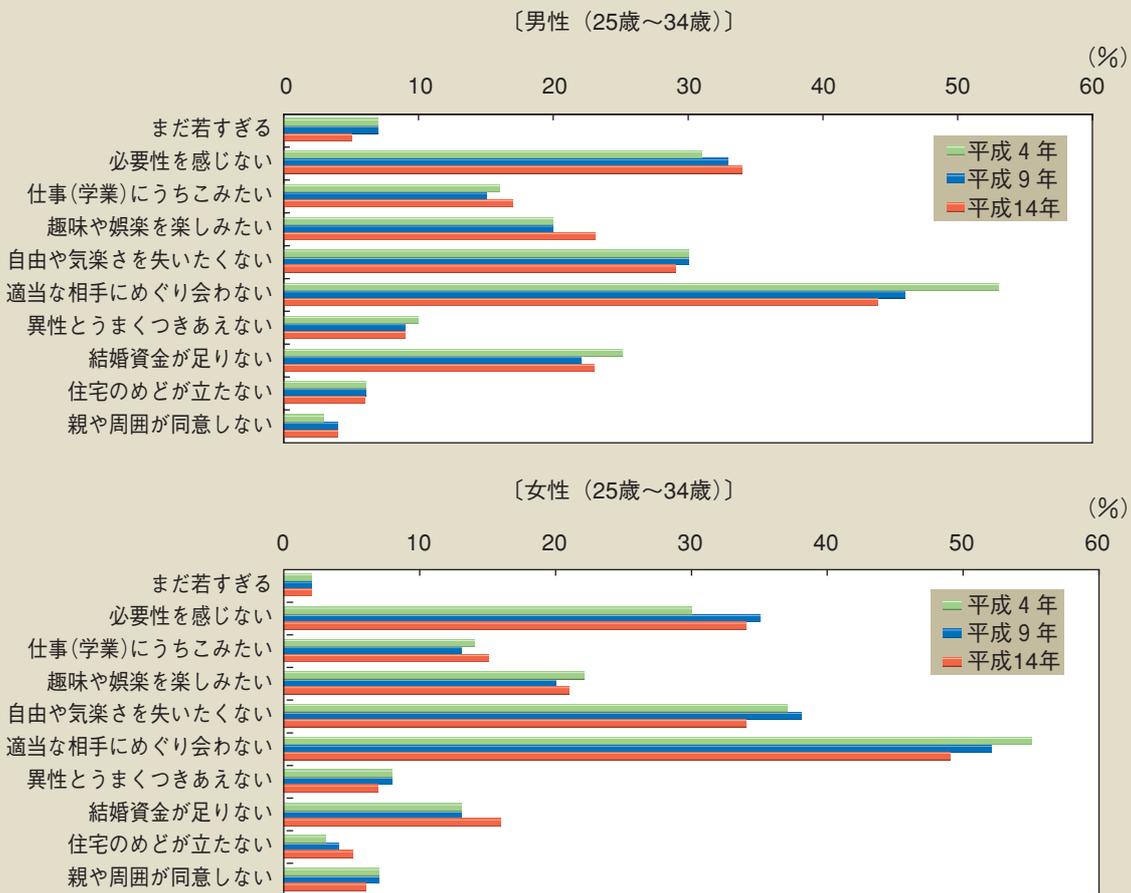
就業を希望しつつも仕事を探していない母親について、年齢別に仕事を探していない理由をみる

第1-序-38図 年齢階級別未婚率の推移



（備考）総務省「国勢調査」より作成。

第1-序-39図 独身にとどまっている理由



（備考）国立社会保障・人口問題研究所「第12回出生動向基本調査（独身者調査）」より作成。

と、若い世代においては圧倒的に「育児のため」が多いのに対し、子が大きくなり育児負担が少なくなってくる40歳代後半になると、「適当な仕事がありそうにない」が最も多くなっている（第

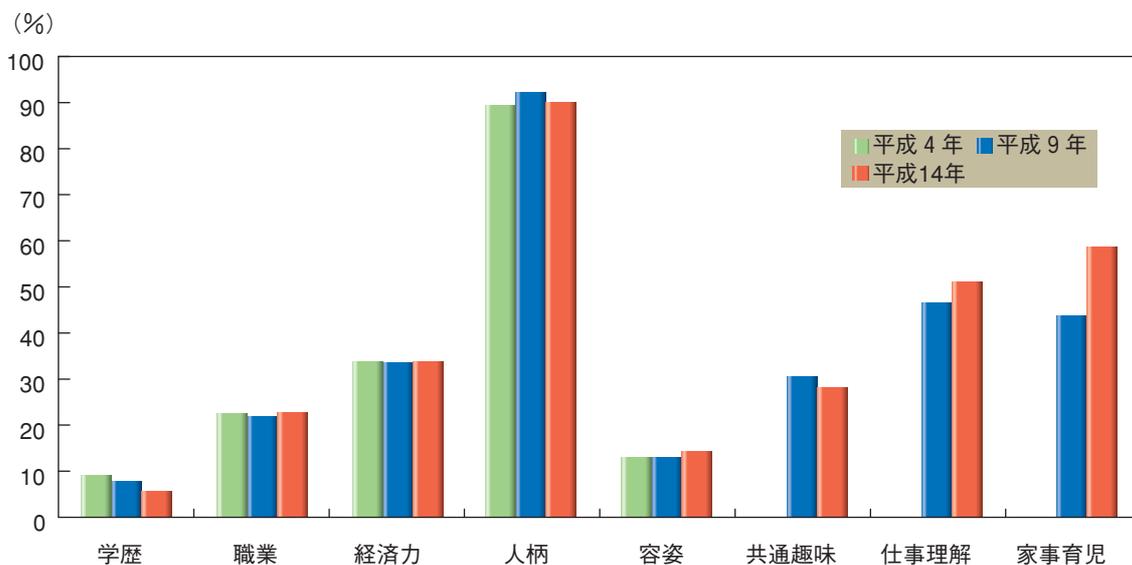
1-序-44図）。

Column

家事・育児への協力は結婚相手の重要な条件

高学歴、高収入、高身長を表す「3高」という言葉が流行した時代もあったが、今や学歴や容姿よりも、家事や育児に協力してくれることが、女性が重視する結婚相手の条件となっている。国立社会保障・人口問題研究所「第12回出生動向基本調査」(平成14年)によると、女性が結婚相手の条件として重視する項目として「家事・育児に対する能力や姿勢」を挙げる者の割合は、前回調査より大きく増加してほぼ6割に達し、最多の「人柄」に次いでいる(第1-序-40図)。

第1-序-40図 独身女性が重視する結婚相手の条件



(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第12回出生動向基本調査」より作成。
2. 対象は「いずれ結婚するつもり」と答えた18～34歳未婚者。

男女ともに女性が働き続けることを肯定する者は増えてきているが(第1-序-15,16図参照)、現実には、結婚後の家事や育児の負担は女性に偏ることが多く、出産を機に就業を中断する者は多い(第1-序-43図参照)。しかし、子育ての一段落後に再就職を希望しても、厳しい雇用環境の中、いったん就業を中断すると望むような就職口が見つかる保障はない。実際、女性が35歳を過ぎてから就職する場合、一般労働者よりも労働条件が不利であることの多いパートタイムでの入職が多くなっている(第1-序-54図参照)。専業主婦になる場合にも、現下の経済状況下では夫の賃金減少や失職のリスクがある。また、子育ての費用は高く、将来の社会保障負担は今よりも重くなるかもしれないという経済面での懸念もある。何よりも、平均初婚年齢の27.4歳、第1子出産平均年齢の29.3歳は、社会に出てから数年がたち、ようやく仕事に手ごたえを感じ始める時期でもある。以上のような状況からすると、重視する結婚相手の条件は「学歴」や「経済力」よりも「家事・育児に対する能力や姿勢」となるのであろう。家事や育児をサポートする社会的環境は整いつつあるが、やはり夫の協力なくして働き続けることは困難なのである。

このような女性の期待に応じてか、家事や育児に協力的な男性が増え、花婿修行に料理を習う男性もいるという。日本の長時間労働慣行が男性の家事や育児への参加を阻んでいるという指摘もあるが、家庭での男女の役割分担の在り方と働き方は相互に影響を与えるものであり、男性の家事や育児への協力は、身近で重要な男女共同参画社会実現のための第一歩でもある。

第1-序-41図 離婚件数と離婚率の推移



(備考) 厚生労働省「人口動態統計」より作成。平成15年は推定値である。

第1-序-42表 結婚持続期間別にみた、妻の就業状態および子どもの有無の構成 (結婚前就業していた妻について)

結婚持続期間・調査 (調査年次)		妻の就業状態					
		就 業				専業主婦	
		子なし		子あり		正規雇用 (再掲)	
		子なし	子あり	子なし	子あり	子なし	子あり
0~4年	1992年	23.3	14.8	15.5	9.3	15.7	45.6
	2002年	26.6	18.1	17.5	10.7	13.0	41.3
5~9年	1992年	5.6	35.3	3.4	17.2	2.8	55.7
	2002年	6.8	34.1	2.9	13.9	3.8	54.3
10~14年	1992年	3.2	51.7	1.7	20.6	1.3	43.1
	2002年	3.6	55.5	1.5	15.5	1.6	38.2

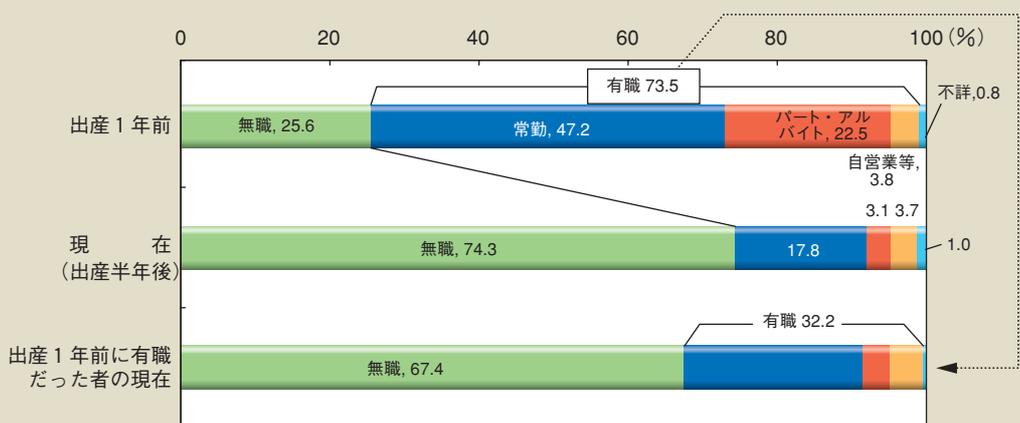
(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第12回出生動向基本調査 (夫婦調査)」(平成14年)より作成。

2. 妻が結婚前就業していた初婚どうしの夫婦 (子ども数不詳を除く) について。

3. 妻の現在の就業状態の定義は以下の通り。

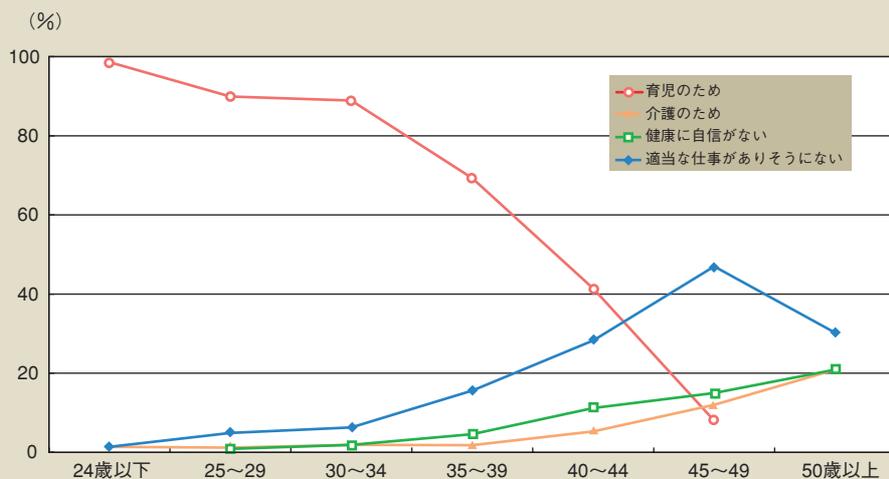
就業：結婚前就業～現在就業，正規雇用：結婚前正規雇用～現在正規雇用 (正規雇用には派遣・嘱託含む)，専業主婦：結婚前就業～現在無職。総数には就業状態不詳を含む。

第1-序-43図 母 (子1人) の出産1年前と現在の就業状況



(備考) 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年度)より作成。

第1-序-44図 母の年齢階級別にみた仕事を探していない理由（複数回答）



(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成14年)より作成。

(妻に偏る家事・育児負担)

妻が育児のために就業を中断する背景として、共働き世帯においても相変わらず妻に家事・育児負担が偏っていることが挙げられる。妻の就業の有無にかかわらず夫が家事や育児などにかかる時間は妻と比べて著しく短く、男性は共働きであるか否かで生活実態はほぼ変わらないものの、女性は共働きの場合は仕事をしながら家事や育児も担い、余暇時間が少なくなってしまう（第1-序-45図）。

妻に家事や育児の負担が偏ってしまうのは、固定的性別役割分担意識がまだまだ根強いということもあるが、男性が仕事に忙しく家事・育児を行う余裕がないということもその要因として挙げられる。就業時間を男女別にみると、男性は長時間就業者の割合が上昇しており、中でも低年齢の子がいる場合が多いと思われる若い世代の所定外労働時間が長くなっている。また、女性は短時間就業者の割合が上昇する一方で、長時間就業者割合も増加している（第1-序-46図、第1-序-47図）。

(育児休業の取得)

厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成14年度)によると、平成14年度の男性の育児休業取得率は0.33%と極めて低い。これに対し女性の育児休業取得率は64.0%となっている。父親が育児

休業を取得しなかった理由を男女別にみると、男女ともに「父親が仕事の都合がつかなかった」が最も多くなっており、「父親の給料が入らないと経済的に困るから」「父親が休む必要がなかった」も男女ともに高くなっている。また、「父親がひとりではできない・したくない」とする女性は3割弱となっている（第1-序-50図）。しかし、今後子どもが生まれた場合、夫に育児休業取得を希望する者も過半数を占めている（ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査（個人調査）」(2002年)）。

(仕事と子育ての関係)

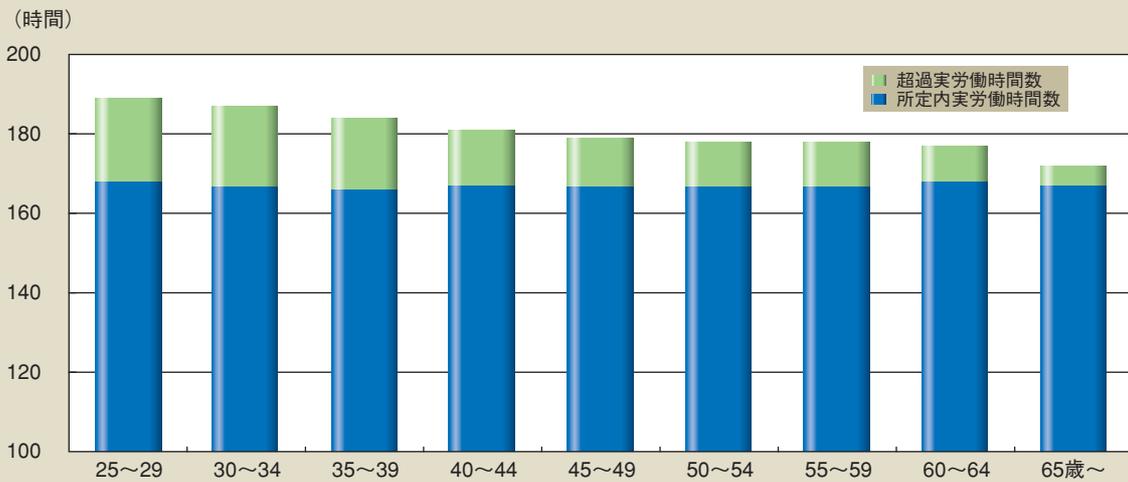
就学前の子どもがいる男女について、仕事と子育ての関係について思うことをみると、男性は「子供ができて仕事をするのはいいができた」が最も高く、育児を経済面から支えているとの自負がみえる。女性は「仕事と育児で生活にメリハリができた」が最も高いが、「子育てをしているために仕事が十分にできない」も男性に比べて格段に高く、育児負担が女性に偏っていることをうかがわせる。一方で「子育ての経験が仕事に役立つことがある」「仕事をするのが子育てに好影響を与えている」も女性が多く、仕事と子育てが相互に好影響を与えていると思っている女性も多い（第1-序-51図）。

第1-序-45図 夫婦の生活時間



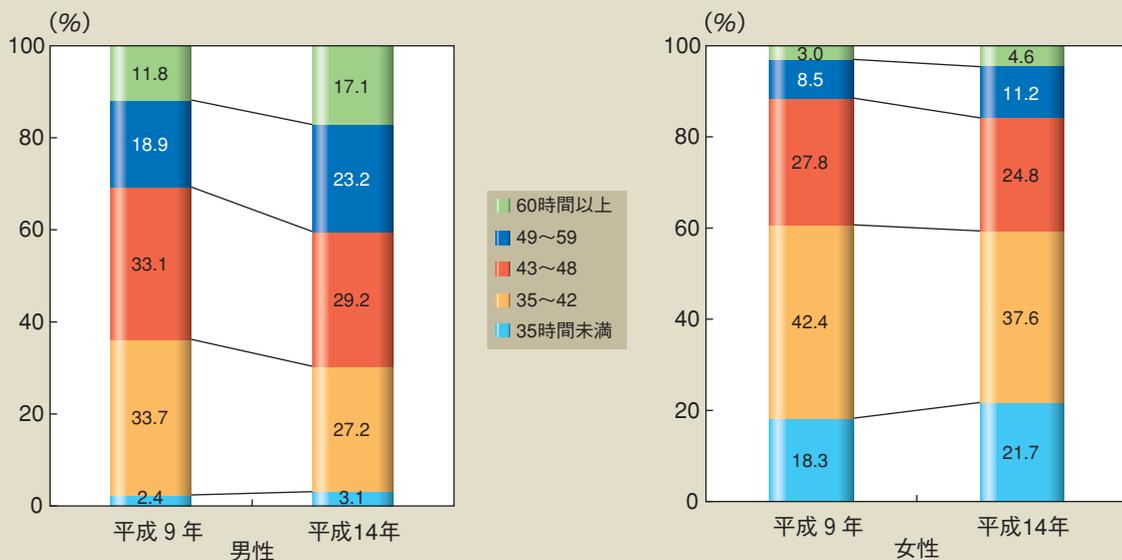
(備考) 総務省「社会生活基本調査」(平成13年)より作成。

第1-序-46図 男性の年齢階級別労働時間数



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成15年)より作成。

第1-序-47図 週間就業時間別雇用者数の構成比



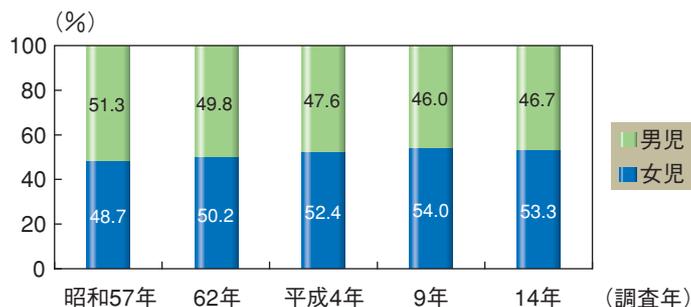
(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
2. 年間就業日数200日以上の雇用者の週間就業時間別の構成比である。

Column

子どもは女子が好まれる

国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(5年おきの調査)の中では、理想の子ども数とともに理想の男女児の組合せについて質問をしている。この設問を始めた昭和57年は男児を望む割合の方が高かったが、その後は一貫して女児を望む割合が高くなっている(第1-序-48図)。

第1-序-48図 理想男女児数の総和の構成値



(備考) 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」より作成。

女児を望む理由は設問にないが、いわゆる戸主中心の家制度の廃止や老後を子どもに頼らないという意識が多数になっている状況の中で、子どもを育てる時の楽しさや成人してからの娘との関係なども考慮しているのであろうか。

ただし、実際に生まれてくる男女の割合の推移をみると、長期的にみてもほとんど変化がみられない(第1-序-49表)。

第1-序-49表 出生数、出生性比の推移

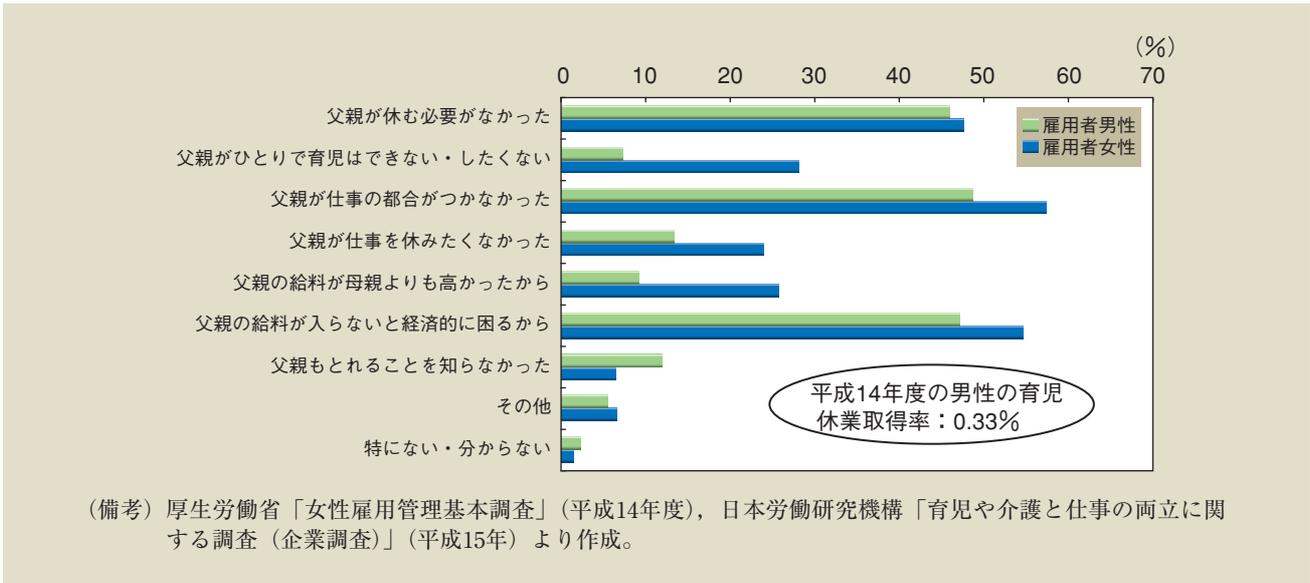
	出生数(人)		出生性比
	男子	女子	
昭和50年	979,091	922,349	106.2
57年	777,855	737,537	105.5
62年	692,304	654,354	105.8
平成4年	622,136	586,853	106.0
7年	608,547	578,517	105.2
9年	610,905	580,760	105.2
10年	617,414	585,733	105.4
11年	604,769	572,900	105.6
12年	612,148	578,399	105.8
13年	600,918	569,744	105.5
14年	592,840	561,015	105.7

(備考) 1. 厚生労働省「人口動態統計」より作成。
2. 出生性比は、女子の出生数100に対する男子の出生数。

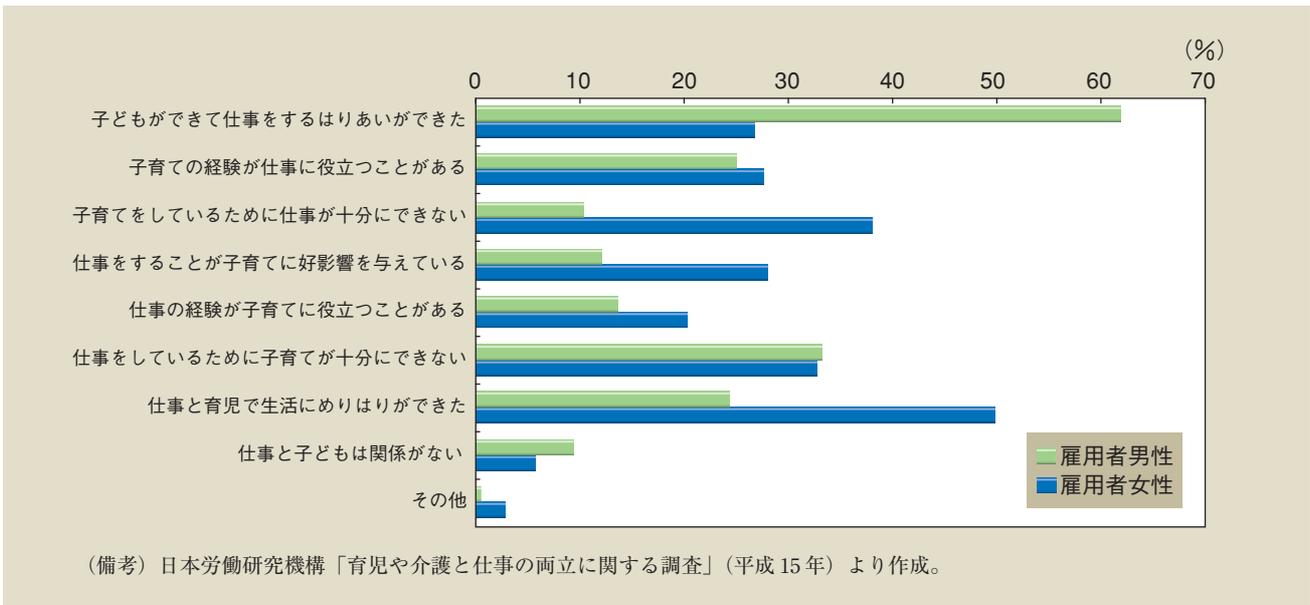
子育てについて「楽しいと感じることと辛いと感じることが同じくらい」「辛いと感じることの方が多し」と感じている人の子育ての辛さの内容をみると、「子どもの将来の教育にお金がかかる

こと」が最も多い(第1-序-52図)。子どもの教育費については、子どもの進学とともに増加していき、特に大学4年間の負担は重いものとなっている(第1-序-53図)。子育ての辛さの内容

第1-序-50図 父親が育児休業を取得しなかった理由（複数回答）

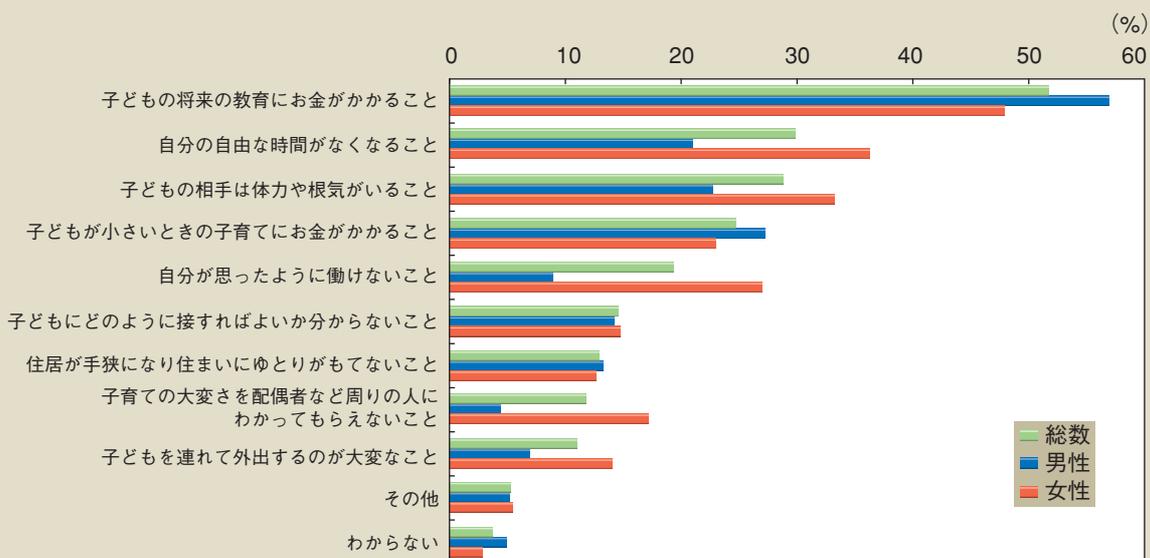


第1-序-51図 仕事と子育ての関係について思うこと（複数回答）



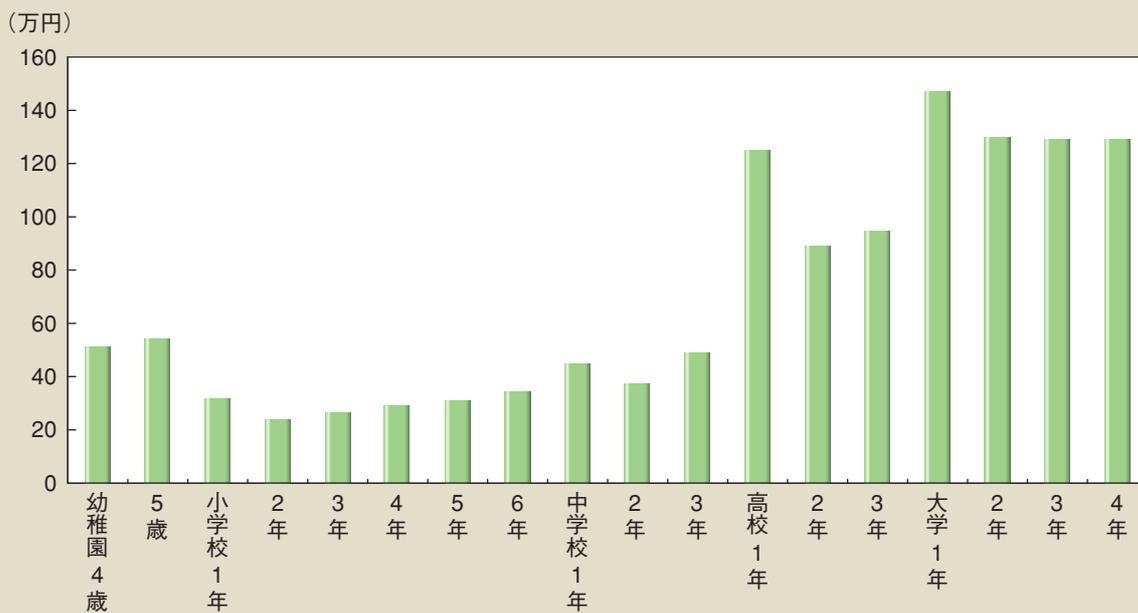
を男女別にみると、経済的負担に関する項目は男性が多く、肉体的・時間的負担，仕事との両立の困難，周囲の理解の不十分に関する項目は女性が多くなっており，男性は主に子育てを経済面から支え，実際に子どもに接して子育てを行っているのは女性が中心となっていることを反映していると言える。

第1-序-52図 子育ての辛さ



(備考) 内閣府「社会意識に関する世論調査」(平成14年)より作成。

第1-序-53図 子ども1人当たりの教育費



(備考) 1. 文部科学省「子どもの学習費調査」(平成14年度), 「学生生活調査」(平成12年度)等より作成。
 2. 幼稚園は私立の2年保育, 小学校・中学校は公立, 高等学校・大学は私立とする。

(7) 再就職

(再就職)

出産・子育てなどが一段落ついた段階で就業する場合、パートタイムでの再就職が多くなっている。年齢階級別に女性の入職時の就業形態をみると、新規学卒者が多い20歳代ではパートタイムは全体の3割程度であるが、いったん家庭に入ってから就職する層が多いと思われる30歳代後半はパートタイムが大半となっている（第1-序-54図）。厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成13年）によると、パートタイム労働者がパートタイムとしての働き方を選んだ理由として「家事・育児の事情で正社員として働けないから」を挙げた者の割合は、男性が0.1%であるのに対し、女性は18.3%に上る。また、パートタイム労働者の賃金水準は一般労働者よりも低く、女性のパートタイム労働者のうち、主に自分の収入で生活している者は2割に満たない。主たる生計の維持を配偶者などにゆだね、家事や育児を担当しながらパートタイムとして働いている女性の状況がうかがえる。

(家計における妻の収入)

既に見たように、女性が働き続けることを肯定

する意識が男女ともに強まってきており、共働き世帯も増加してきているが、妻の収入は補助的なものにとどまっている。核家族共働き世帯の家計の収入の推移をみると、妻の収入により、夫のみが働いている世帯の収入を上回っているが、妻の収入が夫の収入の3割強である状態はこの10年で変わっていない（第1-序-55図）。

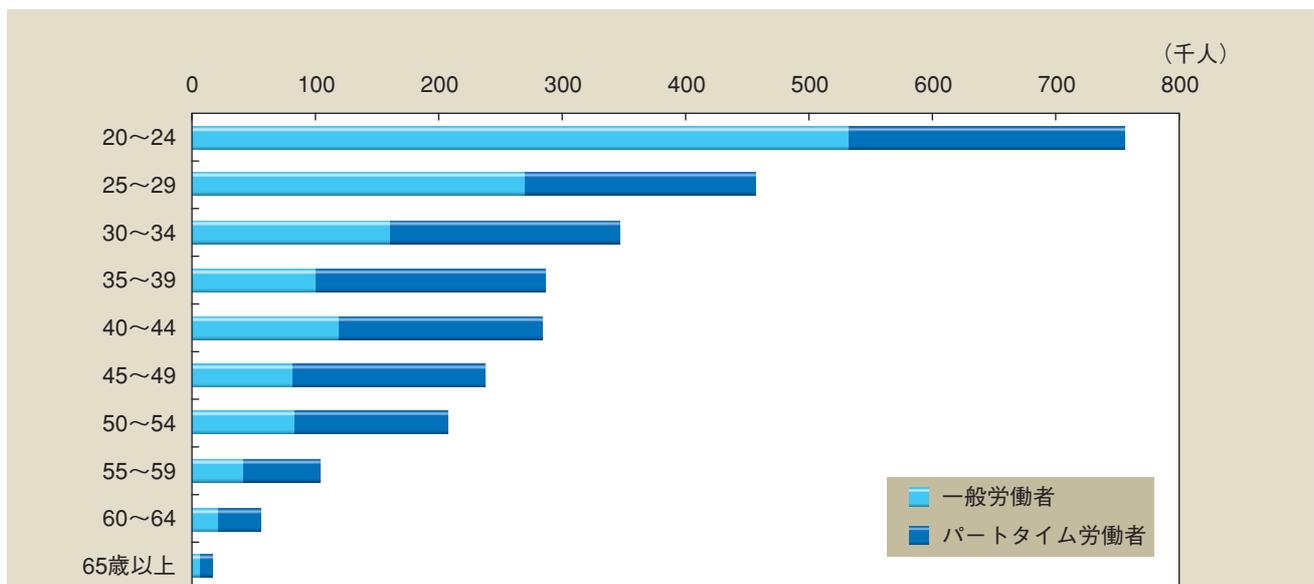
(8) 退職

(退職後の夫婦)

平均寿命が延びた結果、定年後に夫婦で過ごす期間を昭和50年と平成14年で比べると、13.3年から18.9年へと大幅に延びている。この期間は夫婦関係が基本となってくるが、内閣府「高齢者の健康に関する意識調査」（平成14年）により高齢者夫婦の意識をみると、「心配ごとや悩みごとの相談相手」や「介護を頼む相手」について、男性は「配偶者」と答えた者の割合が最も多かったのに対し、女性は「子ども」と答えた者の割合が高くなっており、退職後に男性は女性に比べて配偶者を頼る傾向が強いことがうかがえる。

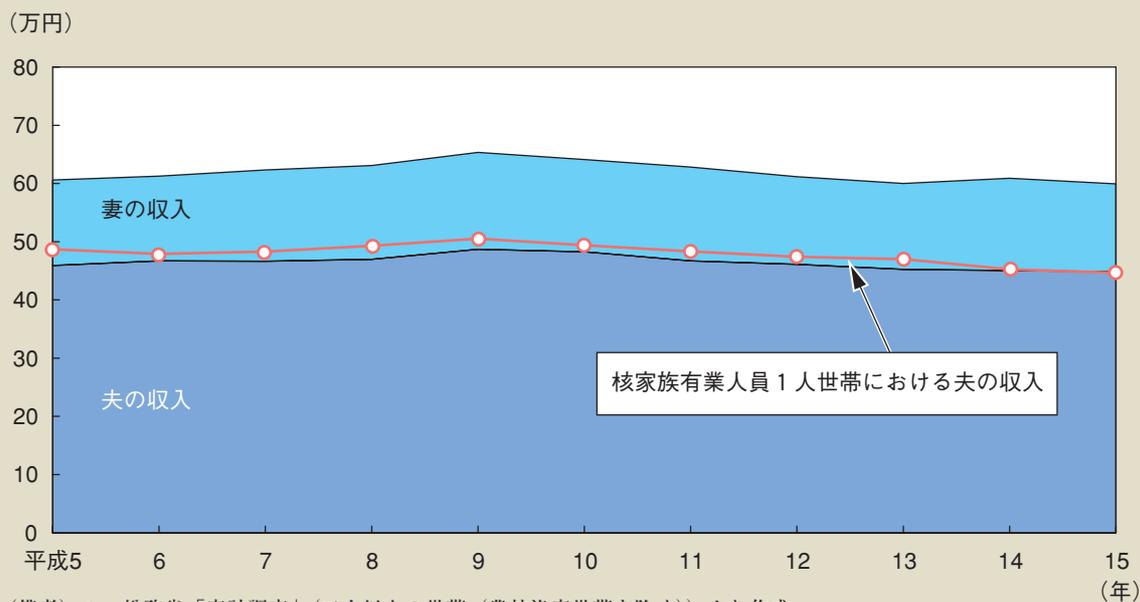
また、女性は男性より平均寿命が長く、配偶者の死亡後に一人で暮らす割合が高くなっており、65歳以上の者の家族形態を男女別にみると、一人

第1-序-54図 年齢階級別女性の入職形態



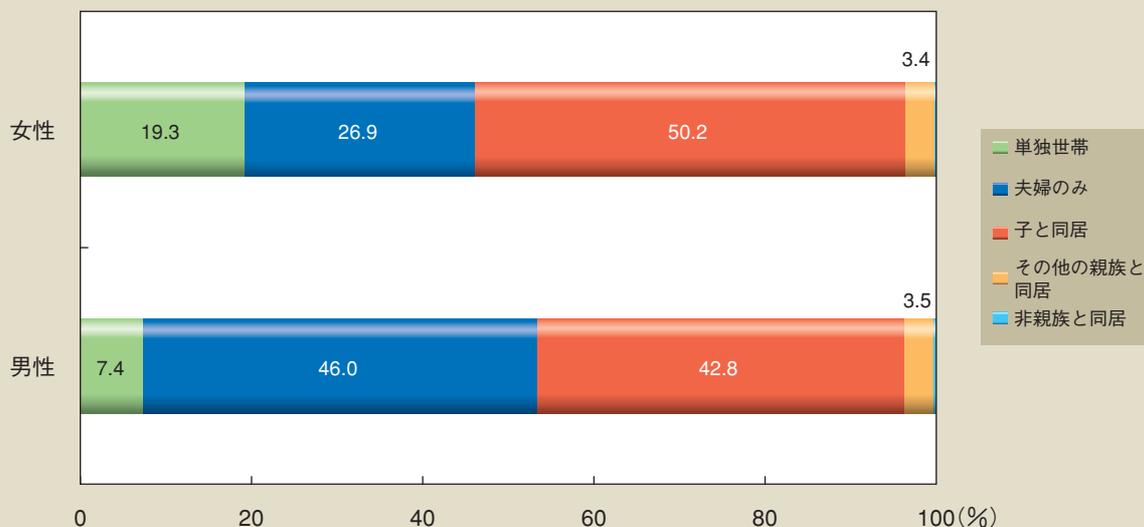
(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」（平成14年）より作成。
2. 一般労働者とは、常用労働者のうち「パートタイム労働者」を除いた労働者。

第1-序-55図 核家族共働き世帯における夫婦の収入



(備考) 1. 総務省「家計調査」(二人以上の世帯(農林漁家世帯を除く))より作成。
 2. 夫婦がともに勤労者で、他に有業人員がおらず、世帯主が男性である世帯の収入内訳である。

第1-序-56図 男女別、65歳以上の者の家族形態



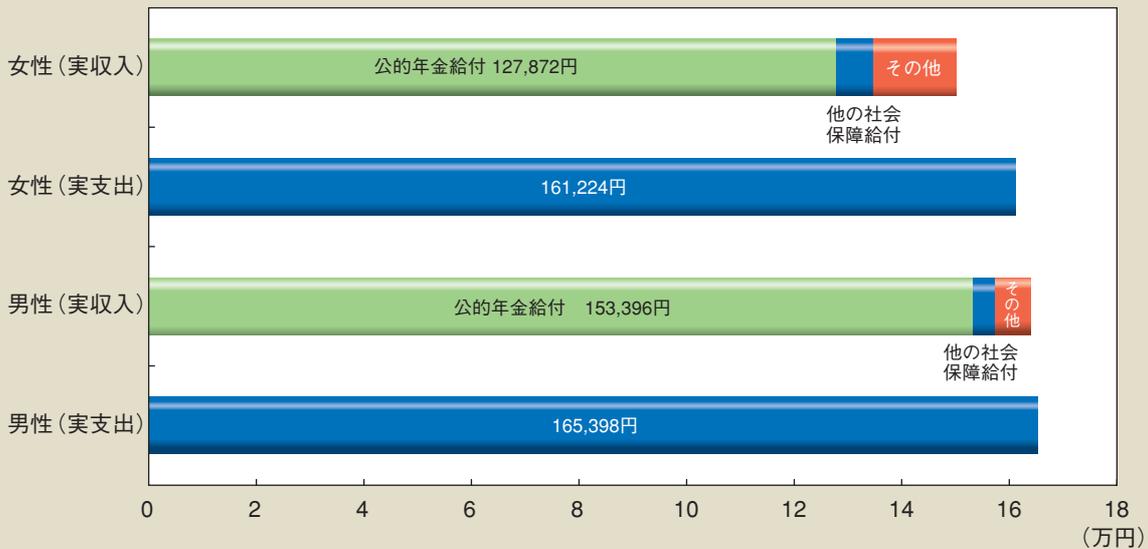
(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成14年)より作成。

暮らしの割合は女性が19.3%、男性が7.4%と、女性は男性の2倍以上に上っている(第1-序-56図)。高齢単身世帯においては、男女ともに収入に占める公的年金の割合は高くなっているが、女性の受給額は男性より少ないことから支出に対する不足額は大きくなっている(第1-序-57図)。

(9) 生涯設計

女性の平均寿命が85歳を上回り、男性も80歳に近づくなど長寿化が進展しており、生涯設計を考える重要性は増している。各ライフステージの出来事を踏まえ、夫婦と子ども2人の世帯を設定して、妻が出産後退職し、末子が小学校に入学した時にパートタイムで再就職した場合における生涯にわたる収入と支出を試算して、家計からみた人

第1-序-57図 高齢無職単身世帯の収支



(備考) 総務省「全国消費実態調査」(平成11年)より作成。

生設計において考慮すべきポイントを検討する(第1-序-58図)。もちろんこれは、現在の賃金構造、社会保険制度や家計の支出構造等を前提にした、一つの世帯のあり得るパターンの一つを試算しているにすぎず、この試算をもって一般化することはできないが、世帯の生涯設計を考える際の材料の一つを提供するという意義はあると考えられる。

(生涯可処分所得)

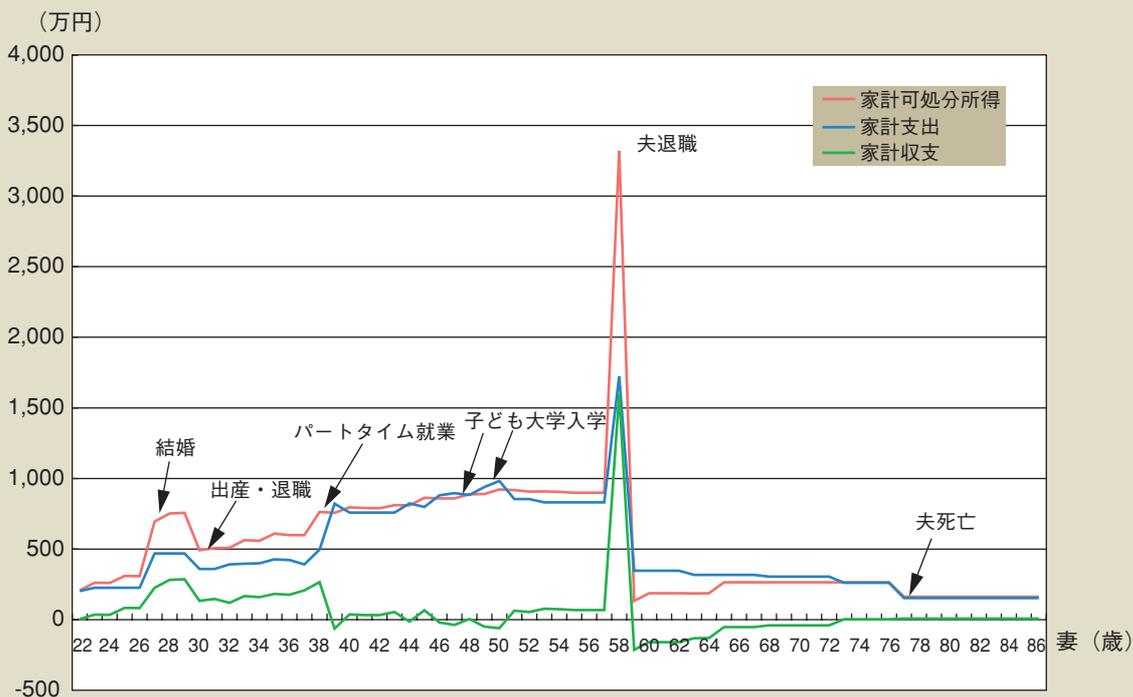
試算は最近の平均値・最頻値などを用いたライフサイクルに基づいて設定している。女性は大学卒業後22歳で就職し、27歳で29歳の大学卒の男性と結婚する。29歳で第1子を出産し、同時に退職する。2年後の31歳で第2子を出産する。第2子が小学校に入学した38歳の時に所得税がかからず配偶者控除が受けられる100万円の年間収入でパートタイム就業を開始する。夫の収入は、学歴別・年齢別の賃金及び賞与から各種控除を勘案して算出した社会保険料、所得税及び住民税を差し引いて各年齢別の可処分所得を求めている。女性が58歳の時、夫が60歳で定年退職し、同時にパートタイム勤務も辞めるものとする。以降は厚生年金のみの収入とし、女性が76歳の時に夫が死亡し、女性は遺族年金を受給し、87歳で死亡するとした

ものである。試算による世帯の可処分所得は約3億3,300万円であり、うち女性の収入分は約6,900万円となっている。

(生涯支出)

支出の経年的な変化を追ったものではなく、各ステージに対応した世帯の支出を累計したものである。生涯における支出の変動要因の大きなものとしては、子どもの教育費と住宅取得費が挙げられる。子ども1人の大学卒業までにかかる教育関係費は、子どもが1人増えれば比例して増加する経費であり、子どもの年齢差が小さければ親の中年期に短期に集中してかかり家計を圧迫することになる。また、住宅取得費も住宅ローンにより長期に家計に重くのしかかる経費となっている。ここでは、2人の子どもの教育費は、それぞれが私立幼稚園2年保育から公立小学校、公立中学校、私立高校、私立大学まで進むものとして、私立については前述の子ども1人当たりの教育費を算入して試算した。また、夫が40歳の時に住宅を取得すると仮定し、住宅ローン返済も支出に含めた。こうして試算した家計支出は約3億900万円となっている。

第1-序-58図 モデル世帯の生涯収支



(備考) 総務省「全国消費実態調査」(平成11年), 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成14年), 「就労条件総合調査」(平成15年), 文部科学省「子どもの学習費調査」(平成14年度)等より作成。

(生涯収支)

生涯収支は約2,400万円の黒字となる。もちろんこれは仮定に基づく試算であり、一応の目安の数値ではあるが、妻のパートタイム勤務の収入分が無ければ生涯収支の黒字分の大半は無くなり、家計には厳しい状況となっている。

各年の収支をみると、子どもが高校・大学在学中の女性の40歳代後半と年金受給を開始してしばらくの60歳代から70歳代前半には家計収支は赤字となっている。しかしこれは各年の動きをみたものであり、実際はそれまでの貯蓄などがあるため累積値でみる必要がある。累積黒字額(累積可処分所得-累積支出)の累積可処分所得に対する比率で余裕度をみると、結婚後急上昇した後、30歳代後半までは30%弱で推移しているが、住宅取得時に急落し、子どもが大学を卒業するまで下落を続け、その後ほぼ横ばいで推移した後、夫の退職時に一時的に急上昇し、その後は生涯を通じながら低下を続けている(第1-序-59図)。

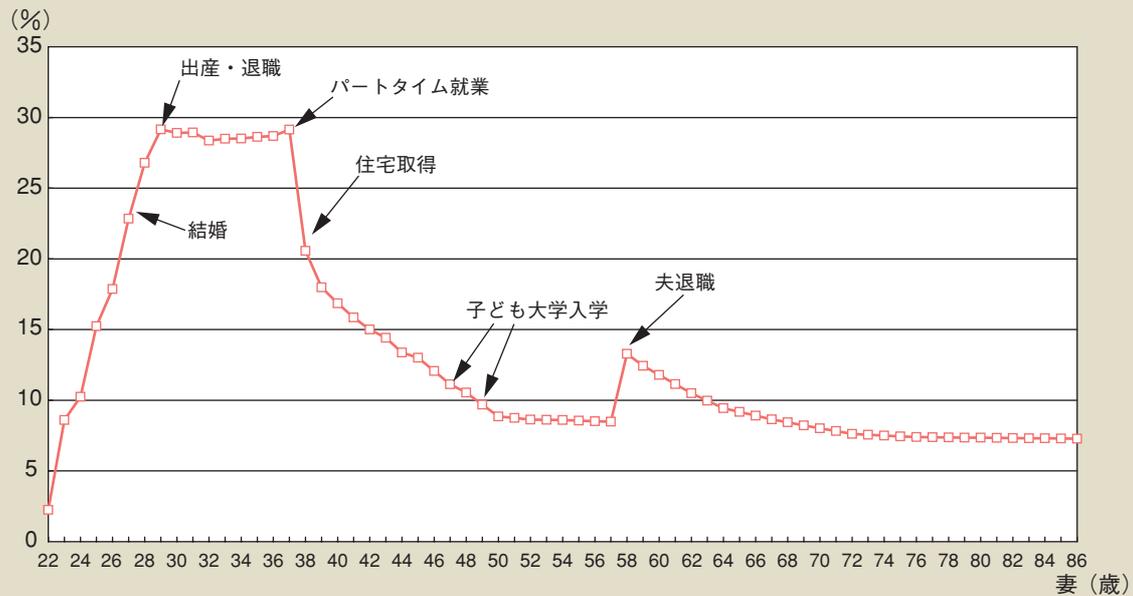
これまでみてきたように、この試算においては生涯における家計収入の大半は夫の勤労収入であ

り、妻の勤労収入は補助的なものにとどまっているが、生涯の収支は若干の黒字であり、家計からは生涯の設計は成り立っている。しかし、夫の賃金が現在の年功序列的な賃金構造からの積み上げであることや社会保険料等を現行の制度を前提として試算していることから、試算上の生涯収入は今後必ずしも十分に期待できる収入とはなっていない。また、最近の厳しい経済情勢、社会の変化の激しさなどを踏まえると、失業、転職、離職等の収入面でのリスクがあり、女性の働き方の変化と相まって、今後、家計収入に占める女性の収入の割合が高まると見込まれる。

おわりに

男女共同参画を推進する国内本部機構や基本法制の整備等法律的・制度的枠組みは、国際的な動きに連動して整えられつつあるが、それらに比較して男女共同参画社会へのあゆみが緩やかである状況を、主に意識やライフステージの視点から検討してきた。

第1-序-59図 ライフサイクルの余裕曲線



(備考) 1. 第1-序-58図と同じ。

2. 余裕曲線 = $\{(\text{累積可処分所得} - \text{累積支出}) / \text{累積可処分所得}\} \times 100$ とする。

意識面からみると、固定的性別役割分担意識は薄れつつあるものの、依然として根強く残っている状況が分かった。また、ライフステージの各局面における男女共同参画は総じて大きくは進展しておらず、なお一層の対応が必要なことも検証した。具体的には、男女とも仕事と家庭生活を両立できるような職場環境や子育て環境の整備等、仕事と家庭・子育ての両立支援策を強力に推進することが必要であることが分かった。また、家事・育児の負担が極端に女性に偏っている現状は、晩婚化・未婚化の要因にもなっていると考えられ、家庭生活における役割分担について夫婦が互いに協力していく環境を作り上げていくことも期待される場所である。

また、男女共同参画を取り巻く最も基本的なデータの一つである今後の人口の推移を展望すると、日本の将来にとって厳しい姿となっている。合計特殊出生率は1970年代半ばから人口置き換え水準（それ以下になると人口減少を招く出生率の水準：2.08程度）を大きく割り込んでおり、現在の状況に大きな変化が無ければ、2006年には日本の人口は減少し始め、2020年には1億2,411万人（2000年は1億2,693万人）になると推計されてい

る。労働生産年齢人口（15～64歳）は、2000年の8,638万人から、2020年には7,445万人と1,193万人（14%）も減少することが見込まれている（国立社会保障・人口問題研究所推計）。このため、男女共同参画が進展しないならば、労働力人口が急激に減少することが懸念され、日本の活力ある発展に支障が生ずる恐れがある。

こうした懸念に的確に対処するためには、高等教育の場における様々な分野への女性の参画を促進し、女性の潜在的能力を開発するとともに、職場や地域において女性の能力が正当に評価され活かすことができる社会を構築することがぜひとも必要である。女性が男性とともに職場や地域の場でその個性と能力を十分に発揮する機会が保障され、男女共同参画が進展することによって初めて、日本の社会・経済の明るい未来への展望が開けてくると言えよう。