

平成19年版

男女共同参画白書



内閣府

目次

平成18年度 男女共同参画社会の形成の状況

第1部 男女共同参画社会の形成の状況

特集 国際比較でみた男女共同参画の状況	
—女性の活躍とワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）—	3
第1節 概観	4
第2節 国際比較でみた男女共同参画の現状	11
第3節 女性がより活躍できる環境に向けた取組	31
第1章 政策・方針決定過程への女性の参画	46
第1節 国の政策・方針決定過程への女性の参画	46
第2節 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画	51
第3節 様々な分野における女性の参画	53
第2章 就業分野における男女共同参画	59
第1節 就業者をめぐる状況	59
第2節 雇用の場における女性	64
第3節 雇用環境の変化	69
第3章 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	70
第4章 女性に対する暴力	79
第1節 配偶者等からの暴力の実態	80
第2節 性犯罪の実態	85
第3節 売買春の実態	87
第4節 人身取引の実態	87
第5節 セクシュアル・ハラスメントの実態	89
第6節 ストーカー行為の実態	89
第5章 生涯を通じた女性の健康	91
第6章 教育・研究分野における男女共同参画	95
第1節 教育分野における男女共同参画	95
第2節 研究分野における男女共同参画	98

第2部 平成18年度に講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

第1章 男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進	105
第1節 国内本部機構の組織・機能等の拡充強化	105
第2節 国の地方公共団体、NPO、NGOに対する支援、国民の理解を深めるための取組の強化	108
第3節 女性のチャレンジ支援	108
第2章 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	110
第1節 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	110
第2節 地方公共団体等における取組の支援、協力要請	111
第3節 企業、教育・研究機関、その他各種機関・団体等の取組の支援	111
第4節 調査の実施及び情報・資料の収集、提供	111
第3章 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革	113
第1節 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し	113
第2節 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開	113

第3節	法律・制度の理解促進及び相談の充実	114
第4節	男女共同参画にかかわる調査研究、情報の収集・整備・提供	114
第4章	雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保	115
第1節	雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進	115
第2節	母性健康管理対策の推進	116
第3節	女性の能力発揮促進のための援助	116
第4節	多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備	117
第5節	起業支援等雇用以外の就業環境の整備	118
第5章	活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立	119
第1節	あらゆる場における意識と行動の変革	119
第2節	政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	119
第3節	女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備	119
第4節	女性が住みやすく活動しやすい環境づくり	119
第5節	高齢者が安心して活動し、暮らせる条件の整備	120
第6章	男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援	121
第1節	仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し	121
第2節	多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実	122
第3節	家庭生活、地域社会への男女共同参画の促進	126
第7章	高齢者等が安心して暮らせる条件の整備	128
第1節	高齢者の社会参画に対する支援	128
第2節	高齢者が安心して暮らせる介護体制の構築	128
第3節	高齢期の所得保障	129
第4節	障害者の自立した生活の支援	130
第5節	高齢者及び障害者の自立を容易にする社会基盤の整備	130
第8章	女性に対するあらゆる暴力の根絶	132
第1節	女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり	132
第2節	配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進	134
第3節	性犯罪への対策の推進	135
第4節	売買春への対策の推進	136
第5節	人身取引への対策の推進	136
第6節	セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進	138
第7節	ストーカー行為等への対策の推進	138
第9章	生涯を通じた女性の健康支援	140
第1節	生涯を通じた女性の健康の保持増進	140
第2節	妊娠・出産等に関する健康支援	140
第3節	健康をおびやかす問題についての対策の推進	141
第10章	メディアにおける男女共同参画の推進	143
第1節	女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組の支援等	143
第2節	国の行政機関の策定する広報・出版物等における性差別につながる表現の促進	145
第11章	男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実	146
第1節	男女平等を推進する教育・学習	146
第2節	多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実	147
第12章	地球社会の「平等・開発・平和」への貢献	150
第1節	国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透	150
第2節	地球社会の「平等・開発・平和」への貢献	150
第13章	新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進	156
第1節	科学技術	156
第2節	防災（災害復興を含む）	156
第3節	地域おこし、まちづくり、観光	157
第4節	環境	157

〈コラム〉	
中国における女性の社会参画—中国男女平等・女性発展状況白書（2005年）等より	8
世界の女性リーダー達	15
都市比較に見るワーク・ライフ・バランスと父親の家事・育児参加	28
米国におけるワーク・ライフ・バランス施策の転換点—フォード財団の研究—	38
アフリカで進む女性の政治参画	41
カタリスト賞—企業における女性支援	45
2020年までに指導的地位の女性割合を30%に	57
女性研究者の育成・登用	101

平成19年度男女共同参画社会の形成の促進施策

第1章 男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進	163
第1節 国内本部機構の組織・機能等の拡充強化	163
第2節 国の地方公共団体，NPO，NGOに対する支援，国民の理解を深めるための取組の強化	163
第3節 女性のチャレンジ支援	163
第2章 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	164
第1節 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	164
第2節 地方公共団体等における取組の支援，協力要請	164
第3節 企業，教育・研究機関，その他各種機関・団体等の取組の支援	164
第4節 調査の実施及び情報・資料の収集，提供	165
第3章 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し，意識の改革	166
第1節 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し	166
第2節 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開	166
第3節 法律・制度の理解促進及び相談の充実	166
第4節 男女共同参画にかかわる調査研究，情報の収集・整備・提供	166
第4章 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保	167
第1節 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進	167
第2節 母性健康管理対策の推進	167
第3節 女性の能力発揮促進のための援助	167
第4節 多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備	167
第5節 起業支援等雇用以外の就業環境の整備	167
第5章 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立	169
第1節 あらゆる場における意識と行動の変革	169
第2節 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	169
第3節 女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備	169
第4節 女性が住みやすく活動しやすい環境づくり	169
第5節 高齢者が安心して活動し，暮らせる条件の整備	169
第6章 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援	171
第1節 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し	171
第2節 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実	171
第3節 家庭生活，地域社会への男女の共同参画の促進	172
第7章 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備	173
第1節 高齢者の社会参画に対する支援	173
第2節 高齢者が安心して暮らせる介護体制の構築	173
第3節 高齢期の所得保障	173
第4節 障害者の自立した生活の支援	173
第5節 高齢者及び障害者の自立を容易にする社会基盤の整備	173
第8章 女性に対するあらゆる暴力の根絶	175
第1節 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり	175
第2節 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進	175
第3節 性犯罪への対策の推進	175
第4節 売買春への対策の推進	175
第5節 人身取引への対策の推進	175
第6節 セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進	176
第7節 ストーカー行為等への対策の推進	176
第9章 生涯を通じた女性の健康支援	177
第1節 生涯を通じた女性の健康の保持増進	177
第2節 妊娠・出産等に関する健康支援	177

第3節 健康をおびやかす問題についての対策の推進	177
第10章 メディアにおける男女共同参画の推進	178
第1節 女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組の支援等	178
第2節 国の行政機関の作成する広報・出版物等における性差別につながらない表現促進	178
第11章 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実	179
第1節 男女平等を推進する教育・学習	179
第2節 多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実	179
第12章 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献	180
第1節 国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透	180
第2節 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献	180
第13章 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進	181
第1節 科学技術	181
第2節 防災（災害復興を含む）	181
第3節 地域おこし，まちづくり，観光	181
第4節 環境	181
(資料)	
平成19年度 男女共同参画推進関係予算額の概要	182
平成17年度 男女共同参画推進関係予算額の使用実績	184
男女共同参画基本計画（第2次）第2部における数値目標のフォローアップ	185

〈図 表 目 次〉

第1部 男女共同参画社会の形成の状況

特 集

第1-特-1表	各国の主な状況	5
第1-特-2図	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について (国際比較)	9
第1-特-3図	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について(日本)	10
第1-特-4図	国会議員に占める女性の割合の推移	12
第1-特-5表	国会議員における女性の割合	13
第1-特-6図	世界の議会議長に占める女性の割合	14
第1-特-7表	閣僚に占める女性の割合(2007年)	14
第1-特-8表	現職の女性リーダー達	15
第1-特-9表	女性国家公務員の在職状況	16
第1-特-10表	審議会等における女性委員の割合	17
第1-特-11図	就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合	18
第1-特-12図	就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合(1985~2005)	19
第1-特-13図	日本における女性の年齢階級別潜在的労働力率	19
第1-特-14図	各国年齢階級別女性労働力率	20
第1-特-15図	男女間賃金格差	22
第1-特-16図	パートタイム労働者の比率の推移	23
第1-特-17図	パートタイム労働者の賃金水準(正社員との比較)	23
第1-特-18図	パートタイム労働者の正社員への転換制度	24
第1-特-19図	男女計の家事・育児時間に占める男性の割合	25
第1-特-20図	育児期にある夫婦の育児、家事及び仕事時間の各国比較	25
第1-特-21図	週当たり実労働時間	26
第1-特-22図	週労働時間50時間以上の労働者割合	26
第1-特-23図	年間休日数の国際比較	27
第1-特-24図	3都市でみた男女の帰宅時間	28
第1-特-25図	父親の帰宅時刻	29
第1-特-26図	1週間に家族全員で夕食をとった回数	30
第1-特-27表	各国の子育て支援制度等	32
第1-特-28図	職場環境(子育てしやすい、女性登用)と仕事への意欲	36
第1-特-29図	職場環境(子育てしやすい、女性登用)と仕事満足度	37
第1-特-30表	女性議員増加のための取組	40
第1-特-31表	女性国家公務員等の採用・登用拡大のための取組	42
第1-特-32表	審議会、委員会等の女性委員増加のための取組	43
第1-特-33表	管理的職業従事者増加のための取組	44
第1-特-34表	女性社員の基幹化と経営パフォーマンスとの関係	45

第1章

第1-1-1図	衆議院立候補者、当選者に占める女性割合の推移	47
第1-1-2図	参議院立候補者、当選者に占める女性割合の推移	47
第1-1-3図	国家公務員試験採用者に占める女性割合の推移	48
第1-1-4図	職務の級別女性国家公務員の割合(行政職(一))	49
第1-1-5図	国の審議会等における女性委員割合の推移	50
第1-1-6図	地方議会における女性議員割合の推移	51
第1-1-7図	地方公務員採用試験合格者に占める女性割合の推移	52

第1-1-8図	地方公務員管理職に占める女性割合の推移	52
第1-1-9図	都道府県・政令指定都市の審議会等における女性委員割合の推移	53
第1-1-10図	司法分野における女性割合の推移	54
第1-1-11図	農業委員会、農協、漁協への女性の参画状況の推移	54
第1-1-12図	各種メディアにおける女性の割合	55
第1-1-13表	HDI、GDI、GEMの上位50か国	56
第1-1-14図	各分野における指導的地位に女性が占める割合（抜粋）	58
第2章		
第1-2-1図	女性の年齢階級別労働力率の推移	60
第1-2-2図	産業別就業者構成比の推移	61
第1-2-3図	職業別就業者構成比の推移	61
第1-2-4図	就業者の従業上の地位別構成比の推移	62
第1-2-5図	雇用形態別にみた役員を除く雇用者（非農林業）の構成割合の推移	62
第1-2-6図	労働者派遣された派遣労働者数等の推移	63
第1-2-7図	非正社員の割合が上昇することによる影響	64
第1-2-8図	学歴別一般労働者の構成割合の推移	64
第1-2-9図	配偶関係別女性の年齢階級別労働力率の推移	65
第1-2-10図	男女雇用機会均等法の与えた影響の内容	66
第1-2-11図	勤続年数階級別雇用者構成割合の推移	66
第1-2-12図	役職別管理職に占める女性割合の推移	67
第1-2-13図	給与階級別給与所得者の構成割合	68
第1-2-14図	労働者の1時間当たり平均所定内給与格差の推移(男性一般労働者=100)	68
第1-2-15図	共働き等世帯数の推移	69
第3章		
第1-3-1図	属性別のワーク・ライフ・バランスの希望と現実	71
第1-3-2図	結婚年次別出産前後の女性の就業状況の変化	72
第1-3-3図	未婚女性労働力率、有配偶者女性労働力率（15～64歳）の推移	72
第1-3-4図	女性の家族関係別にみた有業率	73
第1-3-5図	性・年齢階級別就業時間（非農林業）	73
第1-3-6図	労働者一人平均年次有給休暇の取得率（調査産業計）	74
第1-3-7図	夫婦ともに正規職員である男女の就業時間・日数変更意向	74
第1-3-8図	「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響	75
第1-3-9図	仕事と育児の両立を支援する取組が、企業業績に与えるプラス面	76
第1-3-10図	職場環境（子育てしやすい、女性登用）とワーク・ライフ・バランス 実現度	77
第1-3-11図	ワーク・ライフ・バランス実現度と仕事への意欲	78
第4章		
第1-4-1図	配偶者からの被害経験	80
第1-4-2図	離れて生活を始めるに当たっての困難	81
第1-4-3図	配偶者間（内縁を含む）における犯罪（殺人、傷害、暴行）の被害者 （検挙件数の割合）（平成18年）	82
第1-4-4図	夫から妻への犯罪の検挙状況	82
第1-4-5図	婚姻関係事件における申立ての動機別割合（平成17年）	83
第1-4-6図	婦人相談所一時保護所並びに婦人保護施設及び母子生活支援施設への 入所理由（平成17年度）	84
第1-4-7図	配偶者暴力に関する保護命令事件の処理状況	85
第1-4-8図	強姦、強制わいせつ認知件数の推移	86
第1-4-9図	被害にあった時期	86
第1-4-10図	被害の相談先	87
第1-4-11図	売春関係事犯送致件数、要保護女子総数及び未成年者の割合	88
第1-4-12図	人身取引事犯の検挙状況等	88

第1-4-13図	都道府県労働局雇用均等室に寄せられた職場における セクシュアル・ハラスメントの相談件数	89
第1-4-14図	ストーカー事案に関する認知件数	90
第5章		
第1-5-1図	母子保健関係指標の推移	91
第1-5-2図	年齢階級別にみた人工妊娠中絶の推移	92
第1-5-3図	H I V感染者の性別、年代別年次推移	93
第1-5-4図	性別喫煙率の推移	94
第1-5-5図	女性の医療施設従事医師、同歯科医師、薬局・医療施設従事薬剤師の 割合の推移	94
第6章		
第1-6-1図	学校種類別進学率の推移	96
第1-6-2図	専攻分野別にみた学生数（大学学部）の推移	96
第1-6-3図	専攻分野別にみた学生数（大学院（修士課程））の推移	97
第1-6-4図	本務教員総数に占める女性の割合（初等中等教育，高等教育）	97
第1-6-5図	女性研究者数及び研究者に占める女性割合の推移	98
第1-6-6図	研究者に占める女性割合の国際比較	99
第1-6-7図	女性研究者が少ない理由	99
第1-6-8図	研究者の所属機関	100
第1-6-9図	専攻分野別にみた大学等の研究本務者の推移	100
第1-6-10図	大学教員における分野別女性割合	100

第2部 平成18年度に講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

第2-1-1図	男女共同参画会議の動き	105
第2-1-2図	男女共同参画基本計画（第2次）の構成	107
第2-7-1表	高齢者等の自立を容易にする社会基盤の整備	131
第2-12-1表	様々な枠組みを活用した援助案件の実施	152

A decorative graphic at the top of the page consists of three curved, overlapping bands in light teal, light orange, and light pink, resembling a stylized rainbow. Below this graphic is a solid teal circle containing the text '第一部'.

第一部

男女共同参画社会の
形成の状況

日本の女性の社会参画は、国際的に見ても全般的に低い水準にある。一方、女性の社会参画の進んだ諸外国に目を向けると、仕事と子育ての両立支援策等、女性の就労に関する環境が整備されていること、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）¹が図れていること、女性に活躍の場を提供するため

の積極的な取組を進めていること等、条件が整っている国が多いと考えられる。ここでは、政治・行政、働く場、生活の3つの側面から男女の参画状況や背景となる制度、組織等における女性登用のための取組について日本と諸外国を比較・分析する。

特集のポイント

第1節 概観

- 日本の女性の社会参画水準は、西欧諸国のみならず、一部のアジア諸国と比較しても決して高いとはいえない。男女共同参画の基本的な法的枠組みは整っており、各国と比較しても劣っていないが、社会で指導的立場に立つ女性は依然として少ない。
- 固定的性別役割分担意識は、欧米諸国と比較すると依然強いが、近年変化してきている。

第2節 国際比較でみた男女共同参画の現状

1. 政治・行政

- 女性の国会議員割合は、ここ10年ほどの間に増加しているが、国際的に見ると日本はアジア諸国を含めた諸外国と比べて低い水準にある（189か国中131位）。
- 国家公務員の管理職に占める女性割合を見ると、日本は1.8%で各国と比べて低い。

2. 働く場

- 働く場における女性の参画も低水準にとどまっている。女性の就業割合は、一部のアジア諸国よりも高い水準にあるが、管理的職業従事者に占める女性の割合は、韓国とともに著しく低くなっており、他国と比較して伸びも小さい。
- 日本の女性の労働力率を年齢階級別にみると、子育て期に当たる30歳代前半で低下するM字カーブを描くが、外国の女性の1970年代からの年齢別労働力率の推移をみると、欧米諸国を中心にM字カーブの底が解消して逆U字カーブを形成している。
- 日本のパートタイム労働者の比率は他の先進諸国と比べて高い水準にあるが、特に女性のパートタイム労働者の割合が増えており、フルタイム労働者との賃金格差・処遇格差が男女の賃金格差の一因となっている。

3. 生活

- 男性の家事・育児時間は、諸外国と比較して著しく短い。
- 日本では、固定的性別役割分担意識の変化にも関わらず、労働時間は諸外国と比較して長く、その分、家庭や地域で過ごす時間が短くなっている。

¹ 男女がともに、人生の各段階において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らの希望に沿った形で、バランスをとりながら展開できる状態のことを指す。

第3節 女性がより活躍できる環境に向けた取組

1. 仕事と生活の調和のための取組

- 育児支援制度については、各国様々な特徴をもつが、全体にスウェーデン、ノルウェー等北欧諸国で充実している。
- 労働時間制度については、西欧諸国で時短の動きが見られる。アジア諸国においても制度面では整備されているが、大幅な実労働時間短縮には至っていない。
- パートタイム労働については、西欧諸国で法整備が進んでいる。
- その他にも、米国や英国、オーストラリア等は、近年、企業に対するガイドラインの策定やウェブサイトによる総合的な情報提供等、近年ワーク・ライフ・バランスを推進する取組を進めている。

2. 女性の登用促進のための取組

- 国会議員の登用促進のために、クォータ制（割当制）が導入されている国は多く、ノルウェー、スウェーデン、ドイツ等政党が自主的に導入している例のほか、近年の韓国のように法律によって定めている国もある。クォータ制以外にも、民間団体による女性選挙候補者への支援やメンター制の導入等の取組が見られる。
- 公務員の採用・登用に関しても、クォータ制や数値目標設定から人材情報の提供まで各国で様々な取組が進められている。
- 公的部門以外でも、ワーク・ライフ・バランスや女性の登用を推進する企業が増えており、政府がこれらの動きを支援し、資金援助や情報提供等、総合的な取組に乗り出している。

おわりに

- 女性の参画が企業の経営に好影響を与える可能性や、仕事と生活との調和のとれた環境が仕事に対する満足感をもたらすことなども指摘されており、男女が仕事にも家庭生活等にもバランスよく参画できるような環境を整備する必要がある。

第1節 概観

本節では、各国の男女共同参画に関する特徴的な点を概観した後、意識について各国比較をする。なお、対象国は、北欧を含む欧米6か国のほか、アジア・太平洋地域のうち比較可能なデータが整備されている6か国を取り上げた。

1 各国の特徴

各国の男女共同参画に関する基本法制と担当行政機関、各分野での女性の参画状況、仕事と生活の両立状況について比較すると以下のとおりとなる（第1-特-1表）。

（ノルウェー）

ノルウェーは、男女平等法に基づき、1980年前後から様々な男女共同参画推進施策を講じてきており、現在、政治・行政分野及び労働分野への女性の参画が最も進んだ国の1つとなっている。国の推進機関としては、子ども・平等省において男女共同参画を推進する環境整備を行うとともに、男女平等法の推進・監視機能を担う男女平等・差別撤廃オンブッドを設け、職場等での登用や差別的扱いに関する苦情の審査や解決に当たっている。政治・行政・一般株式会社等、幅広い分野においてクォータ制が導入されているほか、育児休業制度・保育サービス等の子育て支援も充実しており、男女ともに仕事と生活の調和をとりやすい環境が整備されている。

（スウェーデン）

スウェーデンは、ノルウェーとともに、女性の参

第1-特-1表 各国の主な状況

	男女共同参画に関する基本法等 (施行年)	男女共同参画担当行政機関	ジェンダー・エンパワメント指数(GEM)順位(2006)	ジェンダー・ギャップ指数順位(2006)	国会議員に占める女性の割合(二院制の場合は下院、%)	就業者に占める女性の割合(%)	管理的職業従事者に占める女性の割合(%)	賃金水準(男性=100とした場合の女性の水準)	男女計の家事・育児時間に占める男性の時間割合(%)
日本	憲法(1947) 男女共同参画社会基本法(1999)	内閣府男女共同参画局	42位	79位	9.4	41.4	10.1	66.8	12.5
ノルウェー	男女平等法(2005改正)	子ども・平等省	1位	2位	37.9	47.1	30.5	86.8	40.4
スウェーデン	男女平等法(1994改正) 差別禁止法 統治法	差別撤廃・男女平等省	2位	1位	47.3	47.8	29.9	88.4	37.7
ドイツ	連邦平等法(2001) ※第3条で法の下での平等を定め、第3条2項で男女の同権を規定	連邦家族・高齢者・女性・青少年省	9位	5位	31.6	44.9	37.3	74.0	35.7
フランス	共和国憲法(1999改正) ※改正によりパリティ原則(男女同数制)が組み込まれ、第3条5項に「選挙によって選出される議員及び役職の男女の均等な参入を推進する」旨の規定	女性の権利・平等省	—	70位	12.2	45.6	7.0	86.6	34.3
英国	性差別禁止法(1975)	女性・平等局	16位	9位	19.7	46.5	34.5	82.6	29.9
米国	公民権法(1964) ※第7編で「人種、肌の色、宗教、性または出身国」を理由にした雇用や解雇、報酬などの差別を禁止	—	12位	22位	16.2	46.4	42.5	81.0	37.0
オーストラリア	性差別禁止法(1984)	女性の地位局	8位	15位	24.7	44.9	37.3	86.4	39.0
韓国	女性発展基本法(1995)	女性家族部	53位	92位	13.4	41.7	7.8	62.6	12.2
フィリピン	憲法(1987) ※国家建設における女性の役割、法の下での男女の平等を規定	フィリピン女性の役割国内委員会	45位	6位	15.3	38.5	57.8	96.6	—
シンガポール	憲法(1963) ※第12条に法の下での平等を規定 女性憲章(1996改正) ※結婚・離婚にかかる両性の権利義務や、性的・暴力的犯罪から女性・子供の保護を規定	地域開発・青少年・スポーツ省	18位	65位	21.2	41.5	25.9	72.3	—
マレーシア	憲法(2001)	女性・家族・地域省	55位	72位	8.9	35.9	23.2	63.0	—

(備考) 1. ジェンダー・エンパワメント指数(GEM)は、女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るもの。具体的には、国会議員に占める女性割合、専門職・技術職に占める女性割合、管理職に占める女性割合及び男女の推定所得を用いて算出している。国連開発計画「人間開発報告書」(2006年版)より作成した75か国中の順位。
2. ジェンダー・ギャップ指数は、世界経済フォーラム発表資料より作成。政治分野、経済分野に教育分野、保健分野を加えた各種指標から算出した115か国中の順位(格差が小さい国が上位)。GEMと比較してエンパワメントよりも平等を重視しており、所得水準を加味していないため、経済発展途上国でも上位になることがある。
3. 国民負担率は財務省「国際比較に関する資料」による。
4. 国会議員数はIPU(列国議会同盟)資料による。
5. 就業者及び企業の管理職に占める女性割合はILO「LABORSTA」による。
6. 賃金水準は、ILO「LABORSTA」、国連データベース等より作成。
7. 男性の家事・育児時間の割合は、OECD「Employment Outlook 2001」、総務省「社会生活基本調査報告」(平成13年)、「American Time Use」(BLS)等より作成。

画が総合的にみて進んでいる。男女共同参画のみを目的とした基本法はないが、統治法²の中に男女共同参画社会を目指す旨の規定が置かれている。行政指導や選挙における男女混合名簿の導入など積極的

な取組を行ってきた結果、特に政治・行政分野への参画は非常に進んでおり、1994年には史上初めての男女同数の内閣を形成した。育児に対する多様な支援や女性の就労に対する環境整備も行われてお

2 スウェーデンにおける基本法は、統治法、王位継承法、表現の自由基本法、出版の自由法の4つがある。

り、結婚・出産・育児期を含め女性の就労は当然であり、現在の女性全体の労働力率は突出して高く、1980年の時点でM字カーブの底は解消した。

(ドイツ)

ドイツでは、2001年に公務部門における積極的な女性の地位向上を定めた連邦平等法が制定されたほか、各政党が競ってクォータ制度を導入し、女性議員の増加に努めたことから、国政レベルではノルウェー、スウェーデンに次いで女性の政治・行政分野への進出が進んでいる。一方、仕事と家庭の両立支援に関しては、育児に対する家庭中心の考え方もあり、育児休暇制度は3歳になるまで取得可能であるなど比較的充実している一方、保育施策は十分に整備されていない。ただし、近年では、2005年に政府が公表した「持続可能な家族政策」の中で、時間政策、保育政策、経済再分配政策の混合政策を打ち出し、保育所の拡大等様々な取組を推進している。

(フランス)

フランスでは、1999年に改正された憲法にパリティ原則（男女同数制）として、議員等に関する男女の均等な参入を促進することが明記されていることが特徴的である。管理職に占める女性の割合は比較的少ないが、週35時間労働法により時短やワークシェアリング（仕事の分かち合い）が進んでいるほか、仕事と子育ての両立に関する公的支援も充実しており、早くからM字カーブの底は解消し、男性の家事・育児参加も進んでいる。なお、2007年5月に成立した内閣では、15名の閣僚中、7名が女性となった。

(英国)

英国では、労働条件は労使交渉による決定を基本に置くとの考え方が強いことから、女性が働くことに関しては、平等法制を除くと北欧諸国等に比較し

て育児休業等制度面の支援が十分ではなかった。しかし、柔軟な雇用に対する企業のニーズの高まりや女性の高学歴化が女性の労働市場への参画・就労を加速し、ドイツと同様1990年代に労働力率のM字カーブの底が解消した。また、近年では、2003年のフレキシブル・ワーク法、2004年の子育て支援10か年戦略等、政府も仕事と子育ての両立支援に積極的に乗り出している。

(米国)

米国では、男女平等、男女共同参画の推進については、1965年に制定された公民権法に起源があり、男女平等のみならず、人種をはじめとする様々な差別を禁止し、雇用や教育の分野で平等実現のための積極的な取組を行ってきた点に特徴がある。このため、管理的職業従事者に占める女性の割合も高い。また、柔軟な労働市場を背景に転職がしやすいことも特徴的である³。英国同様、政府による仕事と家庭の両立支援は充実していなかったが、民間の保育サービス等がこれを代替しており、女性の労働力率をみると、1980年代には既にM字カーブの底が解消している。

(オーストラリア)

オーストラリアは、ニュージーランドに次ぎ世界に先駆けて1902年に女性の参政権が実現するなど、早くから男女平等の意識が国民の意識に根付いている国であるが、近年まで国会議員に占める女性の割合も決して高くはなかった。しかし、1990年代後半以降、労働党により積極的な女性登用の取組がされ、急速に政治・行政分野における女性の参画が進んだ。また、近年は、労働組合等の仕事と生活の調和に関する活動も活発化しており、結果として女性の労働力率も大幅に上昇し、管理的職業従事者に占める女性の割合も高くなっている。

³ EUの調査（European Year of Workers' Mobility 2006）によれば、労働者の一職場での平均勤続年数は米国で6.7年、EU加盟国で10.6年、日本で12.2年となっている。

(韓国)

韓国では、日本と同様に女性の参画は政治・行政分野、労働分野とも低調であったが、近年になって、先進的な法制、強力な推進機構が次々と制定・整備され、男女共同参画政策が強力に遂行されるようになった。政府の取組として女性政策を総括する省として女性部が2001年に設置（2005年6月「女性家族部」に発展的改組）され、政治・行政分野でのクォータ制の実施や労働分野での法的整備、制度の充実など、男女共同参画社会の形成に向けた施策が強化されている。ただし、育児支援等は未だに不十分であり、女性の労働力率は日本同様はっきりとしたM字カーブを描いている。

(フィリピン)

経済発展途上国と先進国の状況を一概に比較することはできないが、フィリピンでは、政治・行政分野、労働分野とも、日本に比較して女性の参画が進展しており、男女格差を表すジェンダー・ギャップ指数では世界第6位⁴に位置している。育児休業等制度面の支援は十分ではないが、政治面ではクォータ制等の取組も見られており、近年国会議員に占める女性の比率は上がってきている。また、全体的に女性の労働力率は低い、M字カーブの底は1980年代から解消している。

(シンガポール)

シンガポールでは、憲法第12条に法の下での平等を規定するほか、女性憲章に結婚・離婚に係る両性の権利義務や、性的・暴力的犯罪からの女性・子供の保護を規定している。議会議員への女性の参画は、2000年代に入って急速に進んでおり、2006年5月の議会選挙では女性議員の割合が24.5%まで増加した。国民のワーク・ライフ・バランス支援策として基金を創設し企業の補助を行うなど、社会における女性の活躍を促すための政府の取組も進んでい

る。

(マレーシア)

マレーシアは、女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）が2006年現在75か国中55位となっており、全体的に女性の参画が遅れた国といえる。国会議員、閣僚に占める女性の割合は日本とほぼ同程度で低く、女性の労働力率は日本より低い。これらの背景には、子どもは両親や親戚が育てるケースが大半を占めていることがあり、保育サービスの整備や利用は遅れている。ただし、管理的職業に従事する者に占める女性の割合は日本より高くなっている。

(日本)

日本における女性の参画は、国会議員や管理的職業従事者に占める女性割合は諸外国と比較して著しく低い。また、労働力率も欧米諸国に比較してやや低く、はっきりしたM字カーブとなっている等、政治・行政分野、労働分野ともに女性の参画は遅れている。GEMをみると、日本の順位は2006年現在、75か国中42位となっている。

これらの国を地域別に見てみると、ノルウェー、スウェーデン等の北欧諸国は、女性の社会参画が最も進んでおり、男女平等法を整備し、政府主導で女性の活躍に向けた取組を進めている。ドイツ、フランス等の西欧諸国も、クォータ制を導入し、政府が中心となって女性の登用を進めており、各分野における女性の参画は北欧諸国に次いで進んでいるが、具体的施策の内容は国によって様々である。一方、米国等は、平等の確保に基づく施策が進んでおり、ワーク・ライフ・バランス施策に関しては政府よりもむしろ民間企業等のリードで各種取組を進めている。アジア諸国に目を向けると、男女共同参画

4 格差の小さい国が上位。

に関する法整備や政府の取組は、ヨーロッパ諸国と比較すると総じて遅れているが、政治・行政分野及び働く場における女性の参画が進んでいる国もあり、フィリピン、シンガポール、マレーシアは、所得水準を考慮しない男女格差の指標であるジェンダー・ギャップ指数でみた場合、日本より上位に位置している。

日本は、男女共同参画に取り組む基本的法制において諸外国に劣らないが、実態として、社会の各分野における女性の登用やワーク・ライフ・バランスが進んでいるとは言い難い。さらに、固定的性別役

割分担意識が社会、家庭で根強くあり、それに伴う慣行が多くの場で形成されているため、女性が能力を十分に発揮する機会に恵まれていないこともあると考えられる。

Column

中国における女性の社会参画

——中国男女平等・女性発展状況白書（2005年）等より

中国は、社会主義国家であり、また、経済発展途上国であるため、女性の参画状況を他の資本主義諸国と単純に比較することはできない。しかし、ジェンダー・ギャップ指数でみると63位と日本（79位）より上位に位置し、列国議会同盟（IPU）発表のランキング（2007年3月現在）によれば、女性国会議員の比率も20.3%と、日本（9.4%）より高くなっている。

国連第4回世界女性会議の開催10周年にあたる2005年8月に中国国務院が発表した「中国男女平等・女性発展状況」白書によれば、中国の男女共同参画に関する法制は、憲法と女性権益保障法を基礎としており、さらに、この10年に、婚姻法など女性の権益保障に関する法規や規則が100以上公布、実施された。国は、女性発展要綱を策定し、経済社会発展総合計画の中にも女性発展を盛り込んでいる。女性が国の政策方針決定過程に参加する権利は憲法等によって保障されており、2004年末現在、1級行政区（中央省庁）クラス以上の幹部のうち女性は9.9%を占めている。

中国では、1949年の建国以来、女性の社会進出が進み、「同工同酬」の原則（女性が男性と平等に仕事をし、同じ給料を得ること）により女性も男性と平等な社会的役割と責任を担ってきたが、1980年代に市場経済化が進むにつれ、経済格差が広がり、高い経済力を身につける女性が現れる一方で、競争激化のもとで、女性が不利な状況におかれる現象も現れ始めており、中国のジェンダー統計ハンドブック「Women and Men in China - Facts and Figures」によると、都市部における失業率は、2000年現在、男性が7.6%に対し、女性が9.0%となっている。

また、上述の白書によれば、歴史的、文化的に残っている男女不平等の古い習慣が今なお完全には排除されていない。さらに、人口抑制のため一夫婦の子どもを一人に制限する「一人っ子政策」の下での男児好選の影響もあり、上述の統計ハンドブックによれば、男女の出生児比率は、1982年には女子100に対して男子108.5であったものが、2000年には、同116.9と、不均衡化が進んでいる。

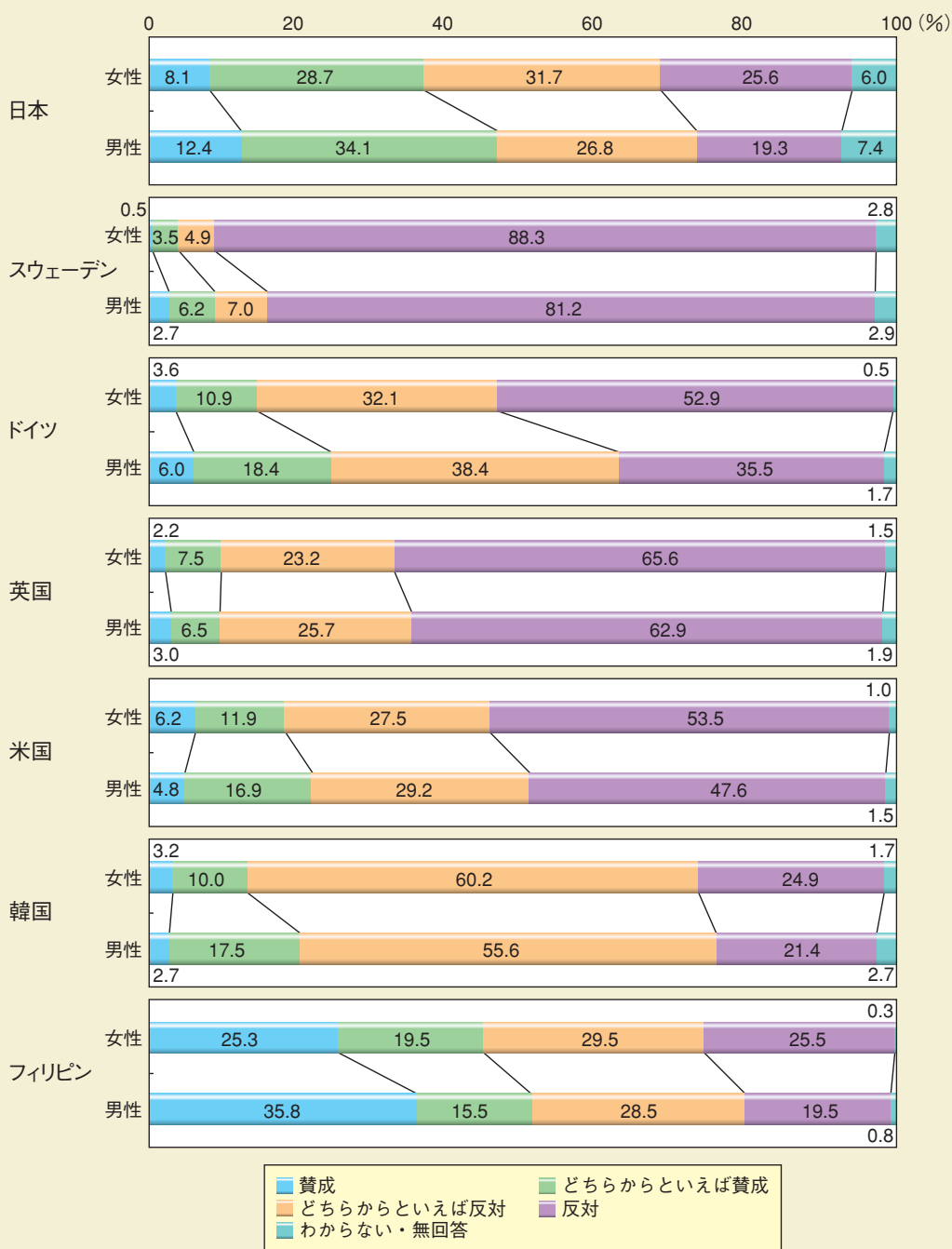
中国においても、男女平等と女性の発展の全面的な実現に至るまでの課題は多い。

2 固定的性別役割分担意識

「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は、日本では、賛成とする割合がフィリピンに次いで高く、欧米諸国、特に北欧諸国と比較すると固定的役割分担意識は強く残ってい

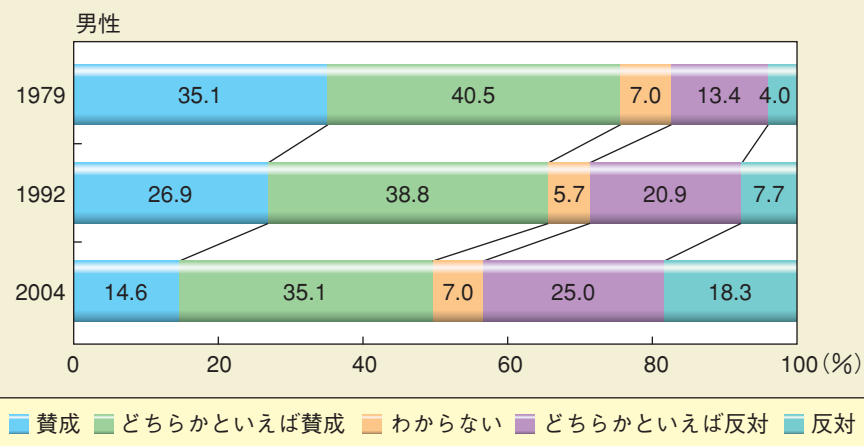
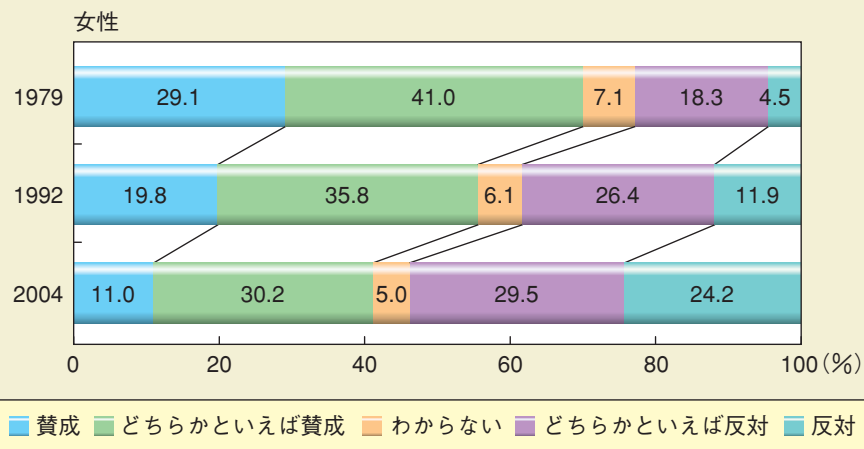
ると言える（第1-特-2図）。ただし、長期的に見ると、日本においてもそうした意識を持つ者は徐々に減少してきており、2004年には男女ともに反対とする割合が賛成を上回っている（第1-特-3図）。

第1-特-2図 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について（国際比較）



（備考）内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」（平成14年度）より作成。

第1-特-3図 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について（日本）



(備考) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」より作成。

第2節

国際比較でみた男女共同参画の現状

本節では、政治・行政、働く場、生活という3つの側面から、男女の参画について、いくつかの指標をもとに国際比較する。

1 政治・行政における参画

社会の構成員の意思を公正に反映できる男女共同参画社会の実現のためには、男性と女性が対等に政治・行政に参画し、あらゆる政策的取組において、男女双方の視点を盛り込むことが極めて重要である。

男女共同参画社会形成に向けての国際的な動きが活発化する中で、日本においても徐々にその重要性が認知されてはきたものの、政治・行政分野における女性の参画については、諸外国と比較して依然進んでいるとは言いがたい状況にある。

(国会議員)

女性の国会議員について、1970年から2006年までの変化をみると、全ての国において増加がみられるが、その増加の時期や増加のスピードに差がみられる(第1-特-4図)。

スウェーデンは、1970年代から高い水準となっており、1990年に約40%となるまで着実に増加し、2006年では47.3%とほぼ半数に近づいている。ノルウェーはそれに次ぐ水準である。その他の国においては、1985年まではどの国でも低く、ほとんど差がない状況であったが、ドイツ、オーストラリア、英国、米国では1985年以降に増加がみられ、特にドイツでは1987年、オーストラリアは1998年の選挙において大きな伸びを示し、2006年にはそれぞれ31.6%、24.7%となっている。また、アジアにおいても、一部の国では議員に占める女性の比率が着実に増加している。例えば、シンガポールでは2000年にはわずか4.3%であったが、2006年には21.2%と大幅な増加となっているほか、フィリピン、

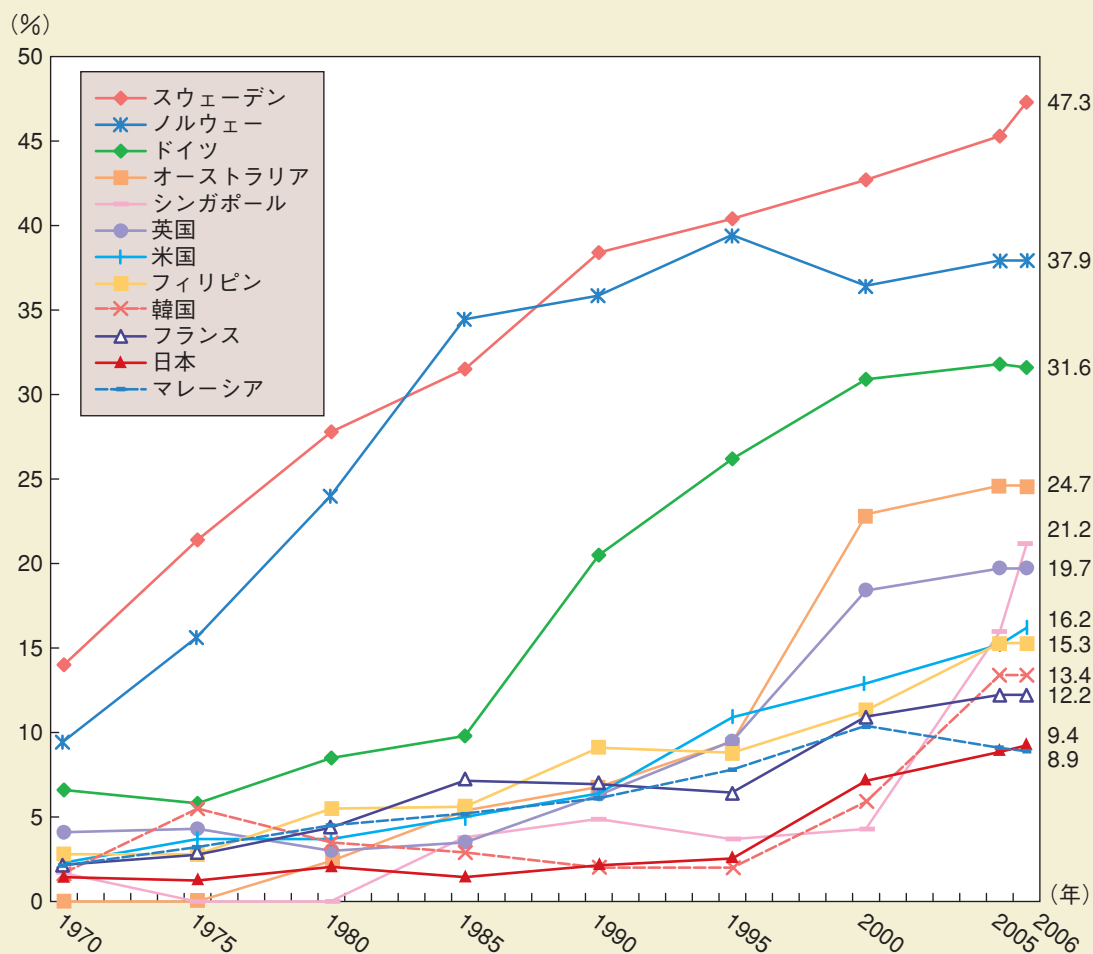
韓国でも、1990年代後半から着実な伸びを示している。

一方、日本、マレーシアでは、おおむね上昇傾向にはあるものの、その伸びは小さく、2006年でも10%を下回る状況となっている。これは、世界的に見ても低い水準であり、IPU(列国議会同盟)が調査対象としている189か国中、それぞれ131位、135位という順位である(第1-特-5表)。

女性の国会議員の増加の要因としては、まず、選挙制度やクォータ制等の取組などがある。例えば、韓国では、2000年まで歴代国会における女性議員の比率は2.5%に過ぎなかったが、2000年の政党法の改正により政党公選割当制が導入され、さらに改正により強化された結果、2004年の国会議員選挙においては、同13%を占めるまでに増加した。

また、制度的要因以外にも、社会的・文化的状況が大きく影響する。例えば、スウェーデンでは、1970、80年代の女性の国会議員の著しい増加は、女性の職場進出が進み、多くの女性が労働者及び納税者としての意識を持つようになったこと、仕事と家庭の両立という課題に直面するようになったこと等により政治への関心が高まり、政治への女性の参画の風潮があったこと等が影響したと考えられる。また、女性の国会議員が増加したことが女性の就労に対する環境条件の整備を促進し、環境条件が整備されたことで、女性の職場への進出が更に進んだといわれている。

第1-特-4図 国会議員に占める女性の割合の推移



- (備考) 1. IPU資料より作成。
 2. 下院又は一院における女性議員割合。
 3. フィリピンは、1978年の選挙までは二院制の下院。1978年から1987年の選挙までは一院制。1987年5月の選挙以降二院制の下院。
 4. ドイツは1985年までは、西ドイツの数字。

第1-特-5表 国会議員における女性の割合

順位	国名	女性割合 (%)	女性議員数 (人)	議員数 (人)	選挙月
1	ルワンダ	48.8	39	80	2003年9月
2	スウェーデン	47.3	165	349	2006年9月
3	コスタリカ	38.6	22	57	2006年2月
4	フィンランド	38.0	76	200	2003年3月
5	ノルウェー	37.9	64	169	2005年9月
6	デンマーク	36.9	66	179	2005年2月
7	オランダ	36.7	55	150	2006年11月
8	キューバ	36.0	219	609	2003年1月
	スペイン	36.0	126	350	2004年3月
10	アルゼンチン	35.0	90	257	2005年10月
11	モザンビーク	34.8	87	250	2004年12月
12	ベルギー	34.7	52	150	2003年5月
13	アイスランド	33.3	21	63	2003年5月
14	南アフリカ	32.8	131	400	2004年4月
15	オーストリア	32.2	59	183	2006年10月
	ニュージーランド	32.2	39	121	2005年9月
17	ドイツ	31.6	194	614	2005年9月
18	ブルンジ	30.5	36	118	2005年7月
19	タンザニア	30.4	97	319	2005年12月
20	ウガンダ	29.8	99	332	2006年2月
∴					
38	オーストラリア	24.7	37	150	2004年10月
39	シンガポール	24.5	23	94	2006年5月
∴					
61	英国	19.7	127	646	2005年5月
∴					
82	米国	16.3	71	435	2006年11月
∴					
98	韓国	13.4	40	299	2004年4月
∴					
106	フランス	12.2	70	574	2002年6月
∴					
131	日本	9.4	45	480	2005年9月
∴					
135	マレーシア	9.1	20	219	2004年3月

(備考) 1. IPU「Women in Parliaments」より作成。

2. 調査対象国は189カ国。

3. 二院制の場合は下院の数字。順位は、IPU発表資料を基に内閣府にてカウントし直したものの。

(議会議長)

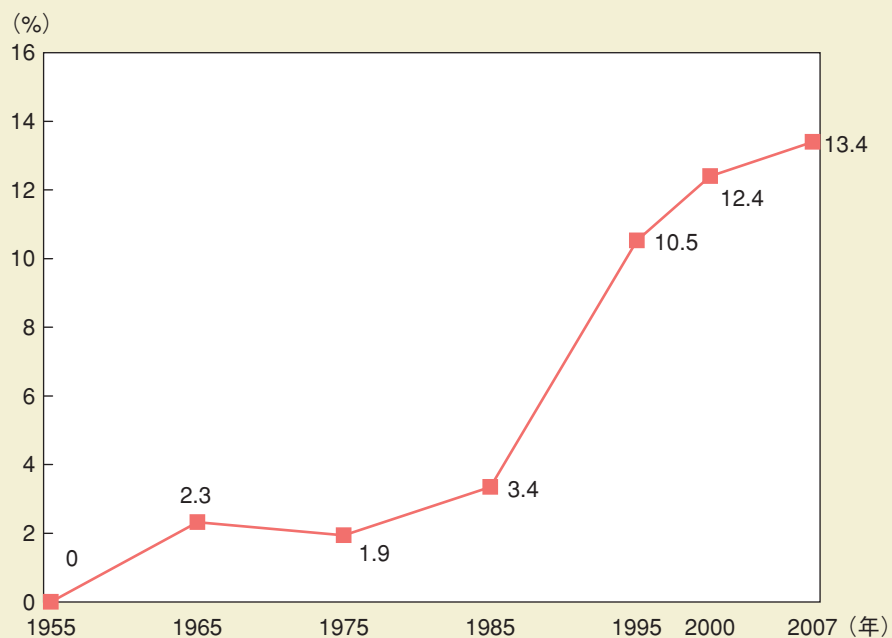
国会議員に占める女性の割合が増えるにつれ、女性の議会議長も増加傾向にある。第二次世界大戦前には、唯一オーストリアが、1927年に女性議長を輩出したのみであったが、ここ20年ほどで急増し、現在では、日本、英国、米国を含む32か国の議会で35名(13.4%)の女性議長が活躍している(第1-特-6図)。

(閣僚)

国会議員同様、ノルウェー、フランス、スウェーデンでは、閣僚に占める女性の割合も高水準であり、既に40%を超えている。特に、ノルウェーの女性の閣僚は47.4%と半数に迫っている。また、2007年5月に成立したフランスの新内閣でも半数に近い閣僚が女性であった。ドイツ、英国、米国、フィリピンにおいても、女性の国会議員の増加を反映し、閣僚に占める女性の割合も年々増加している。特に、ドイツ、英国では、近年著しい増加がみられる。

日本においては、諸外国と比べると高い水準とは（7表）。
 言えず、現在は、11.1%となっている（第1-特-

第1-特-6図 世界の議会議長に占める女性の割合



(備考) 1. IPU「Women in Politics」より作成。
 2. 2007年時点での調査対象は189カ国。うち73カ国が二院制を採用している。

第1-特-7表 閣僚に占める女性の割合（2007年）

	女性割合 (%)	女性 (人)	全大臣 (人)
日本	11.1	2	18
ノルウェー	47.4	9	19
スウェーデン	45.5	10	22
ドイツ	38.5	6	16
フランス	46.7	7	15
英国	34.8	8	23
米国	29.4	5	17
オーストラリア	16.7	5	30
韓国	5.0	1	20
フィリピン	9.1	2	22
シンガポール	0.0	0	18
マレーシア	9.4	3	32

(備考) 各国資料等より作成。

世界の女性リーダー達

2005年にドイツ初の女性首相となったアンゲラ・メルケル首相，韓国初の女性首相であったハン・ミョンスク前首相等，近年，女性の国家リーダーの誕生が話題にのぼることが多くなっている。そこで，現代国家の主な女性リーダー達を見てみると，以下のとおりとなる（第1-特-8表）。

第1-特-8表 現職の女性リーダー達

<大統領>

氏名	国名	特徴	在任期間
メアリー・マッカリース Mary McAleese	アイルランド	北アイルランド出身者初のアイルランド大統領。在任中に「ケルトの奇跡」と呼ばれるアイルランド経済の成長を達成する	1997.11.11～
ヴァイラ・ヴィチェ＝フレイベルガ Vaira Vike-Freiberga	ラトビア	バルト三国で初の女性大統領	1999.6.17～（任期4年で現在2期）
タルヤ・カーリナ・ハロネン Tarja Kaarina Halonen	フィンランド	フィンランド初の女性大統領	2000.3.1～（任期6年で現在2期目）
グロリア・アロヨ Maria Gloria Macapagal Arroyo	フィリピン	社会福祉開発長官（1987～1990）、司法長官（1990～1991）、副大統領（1995～2000）を歴任	2001.1.20～
エレン・ジョンソン＝サーリーフ Ellen Johnson-Sirleaf	リベリア	アフリカ初の選挙で選出された女性大統領	2006.1.16～
ミシェル・バチェレ・ヘリア Michelle Bachelet Jeria	チリ	チリ初の女性大統領。厚生大臣（2000～2002）、中南米初の女性国防大臣（2002～2004）を歴任	2006.3.11～
ミシュリン・カルミ＝レ Micheline Calmy-Rey	スイス	ジュネーブ社会党前党首。連邦外務省長官（2003～）を兼任	2007.1.1～ 2008.1.1

<首相>

氏名	国名	特徴	在任期間
ヘレン・エリザベス・クラーク Helen Elizabeth Clark	ニュージーランド	ニュージーランドの2番目の女性首相。住宅大臣兼環境保全大臣（1987～1989）、副首相兼保健大臣（1989～1990）、労働大臣を歴任。労働党党首（1993～1999）として活躍し、1999年にはニュージーランド国民党より政権を奪回した	1999.12.10～
ルイザ・ディアス・ディオゴ Luisa Dias Diogo	モザンビーク	モザンビーク初の女性首相。財務企画副大臣及び大臣（1994～2005）を歴任	2004.4.17～
アンゲラ・メルケル Angela Merkel	ドイツ	ドイツ初の女性連邦首相。キリスト教民主同盟（CDU）党首（2000～）。CDU初の女性党首。東ドイツ最後のデメジエル政権では副報道官に就任。女性・青少年問題大臣（1991～1994）、環境大臣（1994～1998）	2005.11.22～
ポーシャ・シンプソン・ミラー Portia Simpson-Miller	ジャマイカ	ジャマイカ初の女性首相。過去に観光・スポーツ大臣、労働・福祉・スポーツ大臣、地方自治・社会開発・スポーツ大臣を歴任	2006.3.30～

（備考）外務省ウェブサイト，各国データ等から作成。

現職の国家リーダーとしては，フィンランドのタルヤ・ハロネン大統領，フィリピンのグロリア・アロヨ大統領，アイルランドのメアリー・マッカリース大統領，2006年にチリで初の女性大統領に就任したミシェル・バチェレ・ヘリア大統領等が活躍しているが，この他にも，過去を振り返れば，英国のマーガレット・サッチャー首相やフィリピンのコラソン・アキノ大統領等，社会に大きな影響を与えた数多くの女性首相・大統領たちが歴史に名を残している。

アイルランドやニュージーランド、フィリピン等、既に複数の女性首相・大統領を輩出している国もあり、世界的に見ると、政治分野でのいわば頂点である国家の首相・大統領にも女性の参画が進んでいることが分かる。

(国家公務員)

国家公務員に占める女性の割合は、日本の場合、20.0%であり、上位の役職に占める女性の割合は1.8%と、諸外国に比べて著しく低い(第1-特-9表)。

まず、全職員をみると、英国、フランス、シンガポール、フィリピン、オーストラリアで50%以上を女性が占めている。また、米国も43%と半数近

くとなっている。上位の役職に占める女性の割合は、職員全体に占める割合に比べて低いが、スウェーデンで40%を超えているほか、シンガポールで62%、オーストラリアでも3分の1を占めている。

1995年から2005年では、全職員に占める女性の割合は大きく変化していない国が多いものの、上位の役職に占める女性割合は、特に英国、米国で著しく増加した。

第1-特-9表 女性国家公務員の在職状況

	1995年		1999年		2005年	
	全職員に占める女性割合	上位の役職に占める女性割合	全職員に占める女性割合	上位の役職に占める女性割合	全職員に占める女性割合	上位の役職に占める女性割合
日本	19.4	1.0	20.0	1.2	20.0	1.8
ノルウェー	*1 41.0	*2 22.0	*4 45.8	—	48.9	—
スウェーデン	—	—	43.0	51.0	47.0	42.0
ドイツ	37.8	8.3	39.0	9.5	*5 46.1	*5 15.9
フランス	*1 55.9	*1 16.6	*3 56.7	19.3	*6 56.0	*6 14.0
英国	48.0	12.1	49.1	17.2	52.4	27.5
米国	49.5	18.5	49.3	23.1	43.0	26.3
オーストラリア	*2 47.8	*2 19.7	—	—	53.0	33.0
韓国	18.6	1.4	21.6	2.0	34.0	*6 4.6
フィリピン	—	—	53.0	34.8	—	15.6
シンガポール	—	*2 59.5	—	57.7	*7 56.0	*7 62.0
マレーシア	—	—	48.5	10.8	—	23.1

(備考) 1. 下記の資料により作成。

日本：人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」(各年度の調査結果による。平成7年度、11年度、17年度)

ドイツ、フランス、英国、米国、韓国(1999年までのデータ)：人事院「平成12年度年次報告書」

フィリピン、マレーシア、オーストラリア(2005年の「上位の役職」)：「東アジア男女共同参画担当大臣会合 2006」各国提供資料

ノルウェー：1995年は内閣府「男女共同参画に関する諸外国の基本法制等に関する調査研究」(平成10年)、1999年・2005年はノルウェー統計局データベース

スウェーデン：「Women in Sweden, Facts and Figures」(2000, 2004)

ドイツ(2005年)：「Women in Germany」

フランス(2005年)：「CEDAW (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) 第6回報告書」

英国(2005年)：Cabinet Office「Civil Service Summary 2005」

米国(2005年)：United States Equal Employment Opportunity Commission「Annual Report on the Federal Work Force Fiscal Year 2005」

オーストラリア：1995年は内閣府「男女共同参画に関する諸外国の基本法制等に関する調査研究」(平成10年)、2005年は「Women in Australia 2004」

韓国(2005年)：「Women in Korea 2006」

フィリピン(1999年)：「National Commission on the Role of Filipino women」のFact sheets

シンガポール：「CEDAW 第1-3回報告書」

マレーシア：「CEDAW 第1-2回報告書」

2. *1は1996年データ、*2は1997年データ、*3は1998年データ、*4は2000年データ、*5は2002年データ、*6は2003年データ、*7は2004年データ

日本では、上位の役職に占める女性の割合は、着実に増加しているものの、依然として低水準となっている。

(審議会等委員)

審議会等の諮問機関の委員に占める女性の割合は、スウェーデン、ノルウェー等で高く、ドイツ、シンガポールで低くなっている。日本においても、審議会等における女性の登用は着実に進んでおり、2006年には31.3%となっている(第1-特-10表)。

2 働く場における女性の参画

就業は、人々の生活の基礎となるものであり、男女共同参画社会の実現にとって、極めて重要な意味を持つ分野である。

日本の女性は、出産・育児を契機に就業を中断する者が多く、約7割を占める。また、再就職しても、フルタイムの労働者との賃金格差の大きいパートタイム労働者として働くことが多い。これらは、女性の登用を妨げ、また、女性が能力を社会の中で十分活かしきれない原因の1つともなっている。一方では、欧米諸国を中心に、女性が育児期にも就業を中断することなく継続している国も多い。

ここでは、こうした働く場での女性の参画状況を

各国のデータを比較しつつ分析する。

(各国の管理的職業従事者への登用状況)

日本の労働分野においては女性が管理的職業従事者に占める割合が低くなっている。日本においては、就業者の4割を女性が占めているが、諸外国も30%台後半から40%台となっており、ほぼ同じ水準を示している。ところが、管理的職業従事者に占める女性の割合を見ると、日本は、欧米諸国と比べて極端に低く、フィリピン、マレーシア、シンガポール等のアジア諸国にも大きく引き離されている。女性の就業者割合と管理的職業従事者割合の差についても、フランス、韓国を除く諸外国と比較して目立って大きい(第1-特-11図)。

次に、各国の就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合の1985年からの変化を見ると、各国とも女性就業者の割合の変化はそれほど大きくないが、女性の管理的職業従事者割合は諸外国では増加幅の大きな国が多く、特にオーストラリア、フィリピン、マレーシア等では割合が倍増しており、変化が目立つ。これに対し、日本、韓国は増加幅が非常に小さい(第1-特-12図)。

(女性の労働力率)

働く場で指導的立場に立つ女性の割合が伸び悩ん

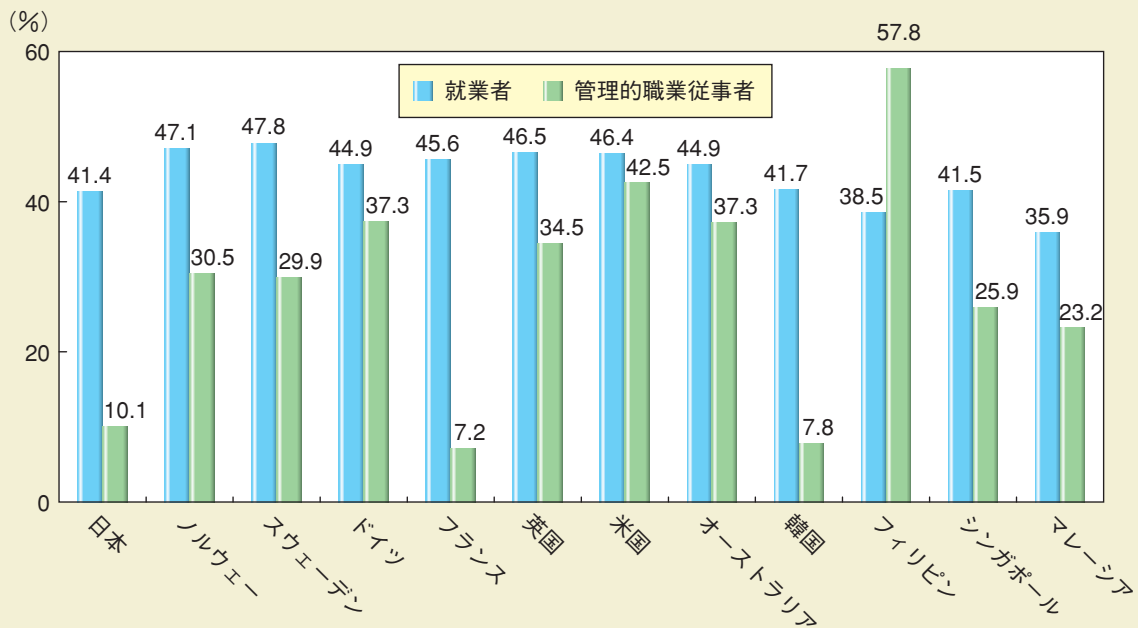
第1-特-10表 審議会等における女性委員の割合

	女性委員の割合	
日本	31.3%	(2006)
ノルウェー	41.0%	(1999~2000平均)
スウェーデン	46.5%	(2003)
ドイツ	15.9%	(2001)
英国	25.0%	(2001)
オーストラリア	33.5%	(2006)
韓国	33.7%	(2006)
シンガポール	16.0%	(2006)

(備考) 1. オーストラリア、シンガポールは「東アジア男女共同参画担当大臣会合2006」各国提供資料より作成。スウェーデンは、「Women and Men in Sweden」より作成。

2. その他の国は、CEDAW各国報告書等より作成。

第1-特-11図 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合



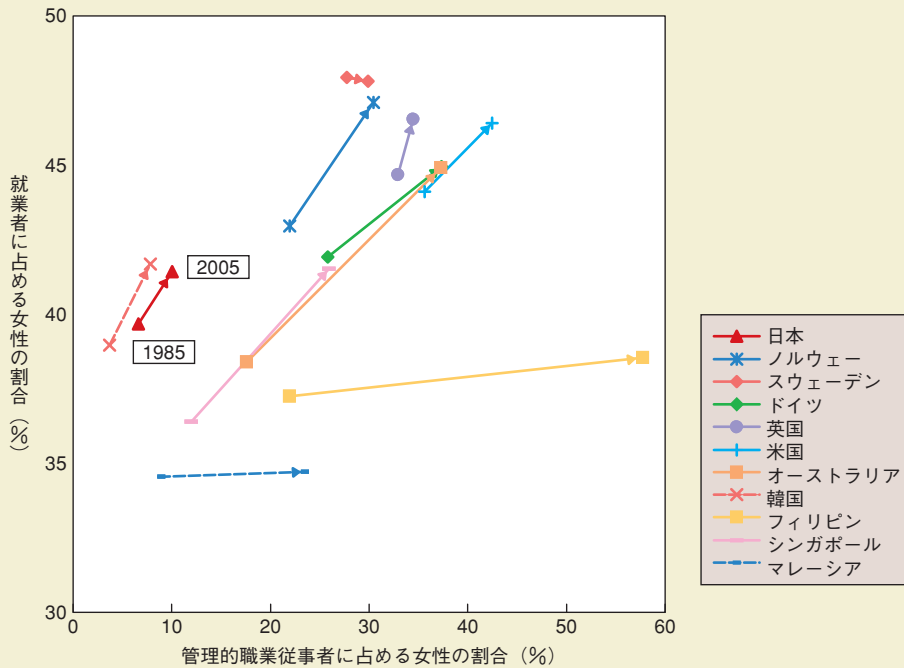
(備考) 1. ILO「LABORSTA」より作成。
 2. マレーシアは2003年、フランスは2004年、その他の国は2005年のデータ。
 3. 管理的職業従事者の定義は各国によって異なる。

でいる原因として、就業の中断が考えられる。日本の女性の労働力率は全体として上昇傾向にあるが、年齢階級別にみると30～34歳層を底とするM字カーブを描き、依然として子育て期に就業を中断する者が多い。日本の女性も子育て期にも就業継続を希望する者が多いが、実際は、就業できていない状況を示している(第1-特-13図)。

諸外国の女性の1970年代からの年齢別労働力率の推移をみると、各国とも労働力は上昇している。年齢階級別に各国女性の労働力率の変化をみると、フィリピンについては1970年代から、米国、スウェーデンについては、1980年代には既に逆U字型を示している。英国、フランス、ノルウェーなどは、1970年代、80年代はM字カーブを示していたが、2005年には完全にM字カーブの底が解消して逆U字カーブを形成している。このように、欧米諸国を中心に、逆U字カーブを示している要因としては、仕事と子育ての両立支援策の充実等女性が働きやすい環境条件の整備や一般的にフルタイム労働とパートタイム労働の転換が可能であること等が考え

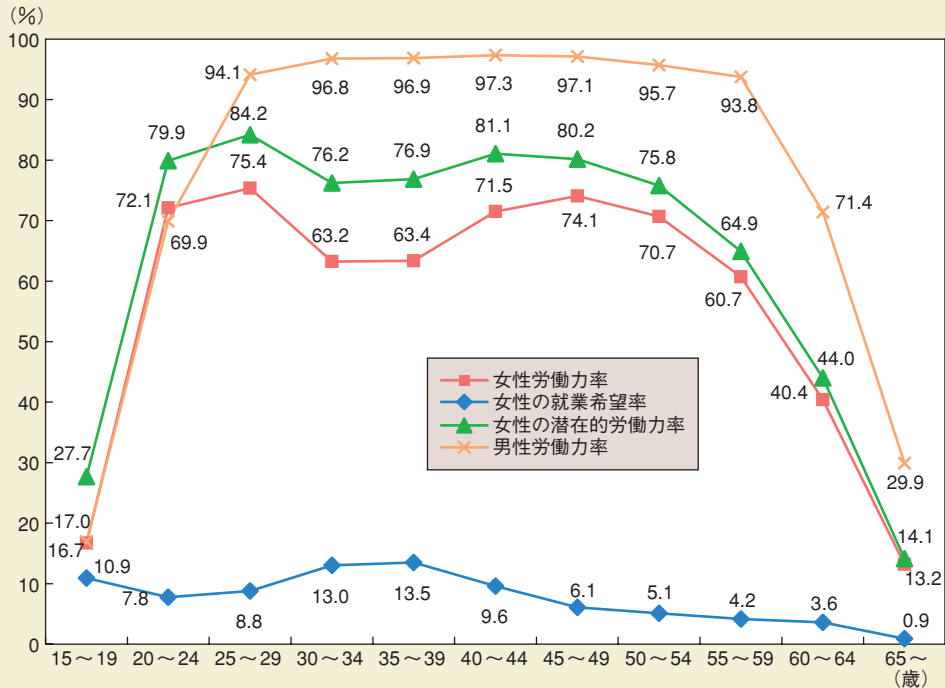
られる。なお、韓国、オーストラリアなどは、日本と同様、依然M字カーブを示しているが、1990年代には25～29歳層であったM字カーブの底が、2005年には30～34歳層へと移行しており、就業を中断する時期が高齢化していることが分かる。一方、シンガポール及びマレーシアは、全体として女性の就業率が低く、また、就業中断の高齢化の傾向は見られるものの、いったん就業を中断すると再び就職する者が少ない「への字型カーブ」を描いている(第1-特-14図)。

第1-特-12図 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（1985～2005）



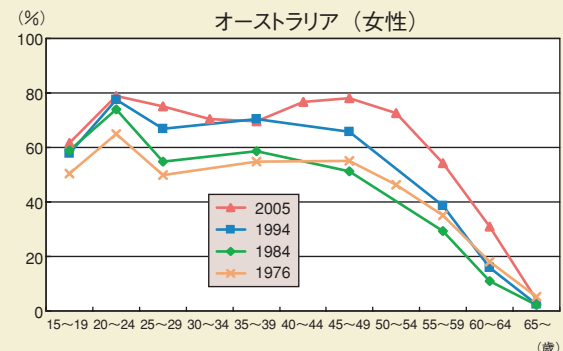
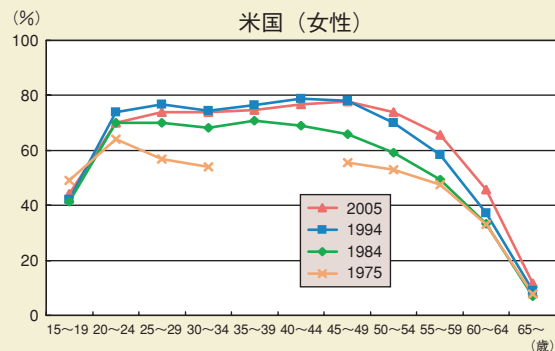
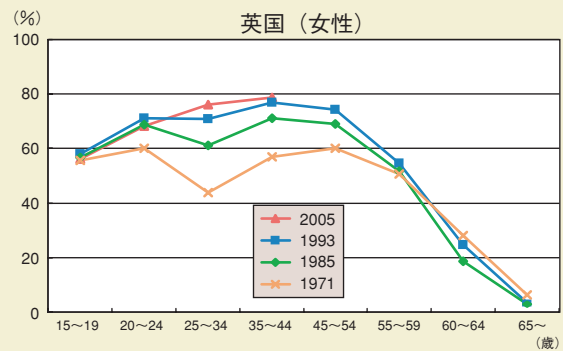
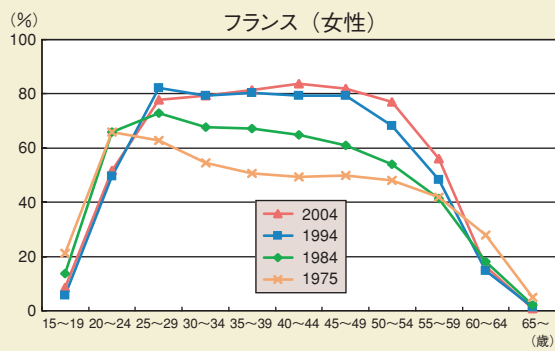
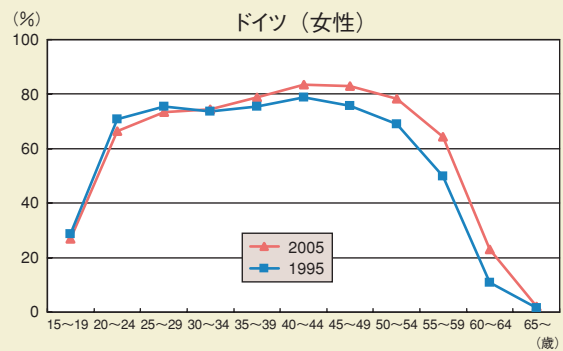
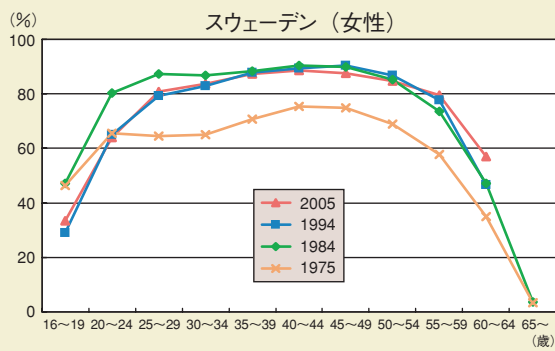
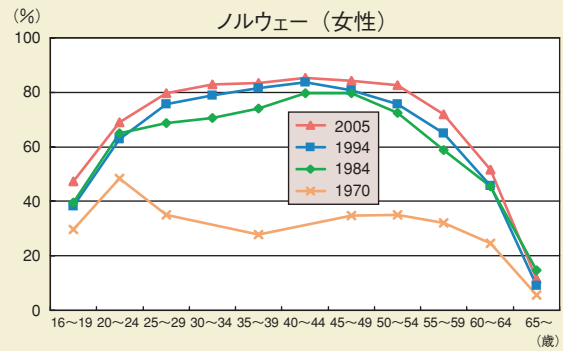
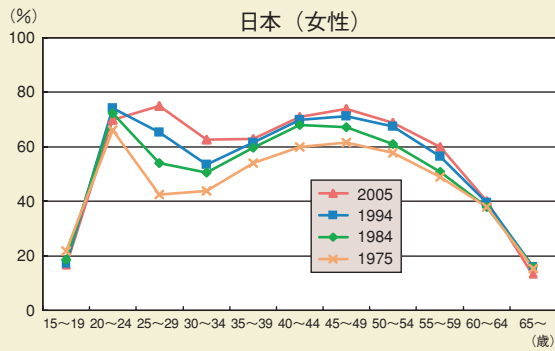
(備考) 1. ILO「LABORSTA」より作成。
 2. ドイツ、英国は1995年から、スウェーデンは1997年から、その他の国は1985年から2005年のデータ。

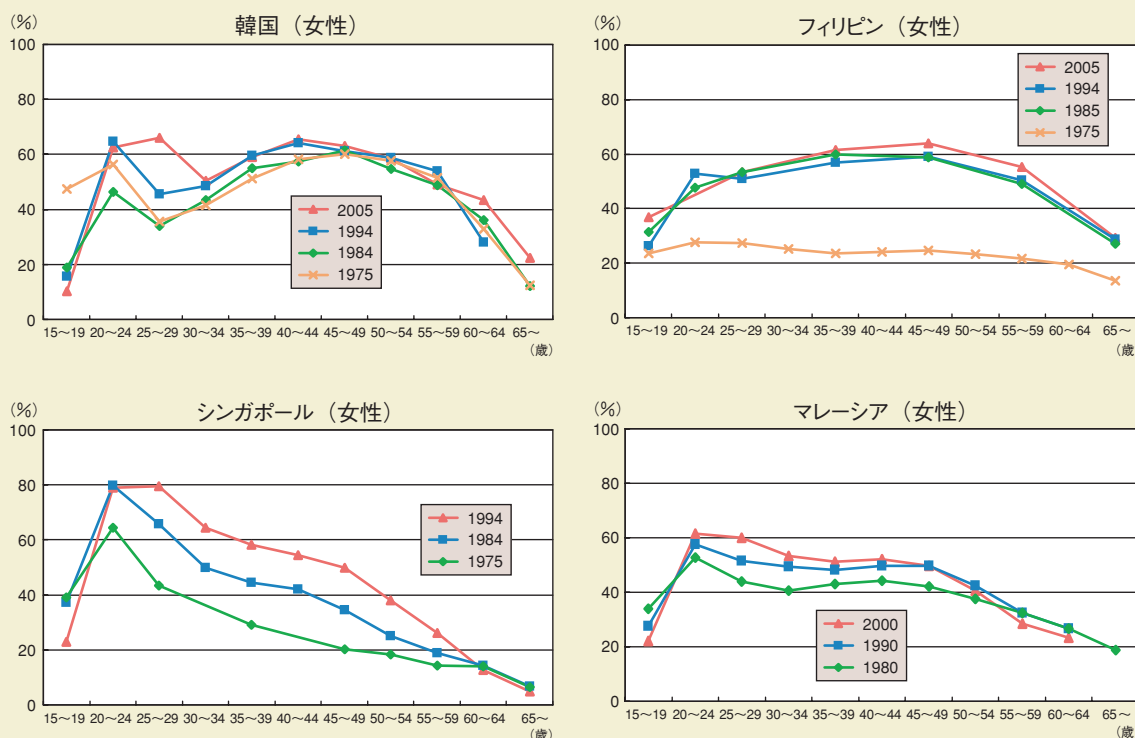
第1-特-13図 日本における女性の年齢階級別潜在的労働力率



(備考) 1. 総務省「労働力調査（詳細結果）」（平成18年平均）より作成。
 2. 年齢階級別潜在的労働力率 = (労働力人口 (年齢階級別) + 非労働力人口のうち就業希望者 (年齢階級別)) / 15歳以上人口 (年齢階級別)

第1—特—14図 各国年齢階級別女性労働力率





- (備考) 1. 日本は総務省「労働力調査」、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
 2. 1975年の米国の30～34歳は30～44歳。
 3. 2004年の英国の35～44歳は35～49歳。
 4. 1970年のノルウェーの35～39歳は30～44歳。
 5. オーストラリアの1976年の35～39歳は30～44歳、1984年及び1994年の25～29歳は25～34歳、35～39歳は35～44歳、44～49歳は45～54歳。
 6. 1985年、1994年及び2005年のフィリピンの25～29歳は25～34歳、35～39歳は35～44歳、45～49歳は45～54歳、55～59歳は55～64歳。

(日本の男女間賃金格差)

女性の登用状況や就業の中断は、男女間賃金格差にも影響する。つまり、男女間賃金格差もまた、働く場における女性の地位を示す指標の1つである。男女間の賃金格差は、他国でもある程度見られる問題ではあるが、フィリピンをはじめ、スウェーデン、ノルウェー、オーストラリア、フランス等で格差が解消されてきている一方で、日本の格差は韓国、マレーシアと並んで大きい(第1-特-15図)。

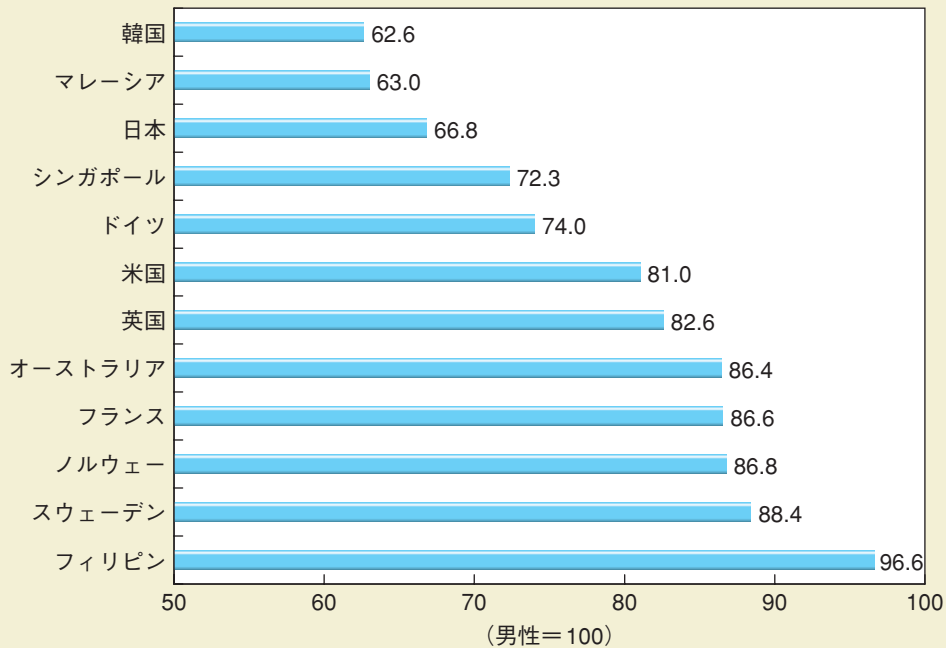
(パートタイム労働)

日本では、男女の勤続年数の差が昇級・昇格の格

差を生じさせる要因の一つとなっている。日本の女性の平均勤続年数が短いのは、出産・育児により退職する者が多いためである。さらに、日本において、いったん退職した女性が再就職する場合、多くはパートタイム労働者⁵となる。そこで、各国のパートタイム労働者の割合の推移をみると、全体的に男女とも1990年に比べてパートタイム労働者の割合は増加する傾向にあるが、水準としては女性の方が男性に比べて圧倒的に高い。また、日本は、男女ともパートタイム労働者の比率が急激に伸びてきており、国際的に見ても高水準となっている(第1-特-16図)。

5 パートタイム労働者の定義は各国によって様々であるが、OECDは、実労働時間が週30時間未満の者をパートタイム労働者と定義づけている。日本においても、調査により定義は異なるが、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」においては、1日の所定労働時間がその事業所の一般労働者より短い者及び1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が一般労働者より少ない者と定義している。

第1-特-15図 男女間賃金格差



- (備考) 1. マレーシアは国連データベース, 米国は商務省「Statistical Abstract of the United States」, その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
 2. 男女間賃金格差は, 男性賃金を100とした場合の女性賃金の値。
 3. 賃金は常用一般労働者の決まって支給する現金給与額及び賞与額(時間, 日, 週又は月当たり比較)。
 4. 日本, 英国は2003年, フィリピン, オーストラリア, フランスは2004年, マレーシアは1997年, その他の国は2005年のデータ。
 5. 労働者の範囲は, 必ずしも統一されていない。

(フルタイム労働者とパートタイム労働者との処遇格差)

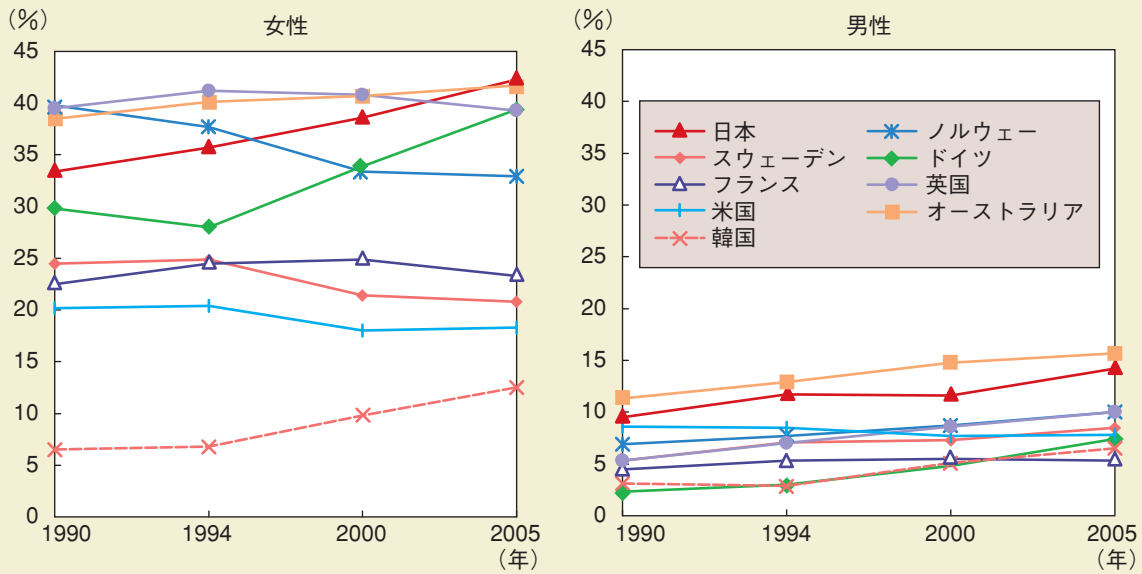
EU諸国では, 1980年代から同一労働・同一賃金の考え方に基づき, パートタイム労働者とフルタイム労働者との均等待遇について法的整備が進められていたが, 1997年には, EU加盟国の共通ルールとして労働時間による差別的取扱いを禁止するEUパートタイム労働指令が制定され, これに基づいて各国の取組が進んだ。特に, パートタイム労働者の増加と共にワークシェアリングが進み, 長期の経済停滞から抜け出すことのできたオランダをはじめ, ドイツ, 英国, スウェーデンでもフルタイムとパートタイムの相互転換が法令に定められている。

一方, 日本のパートタイム労働者は, 同一職務である場合もフルタイムで働く正社員との賃金格差・処遇格差が存在する(第1-特-17図)。

また, パートタイムの非正規社員から正社員への

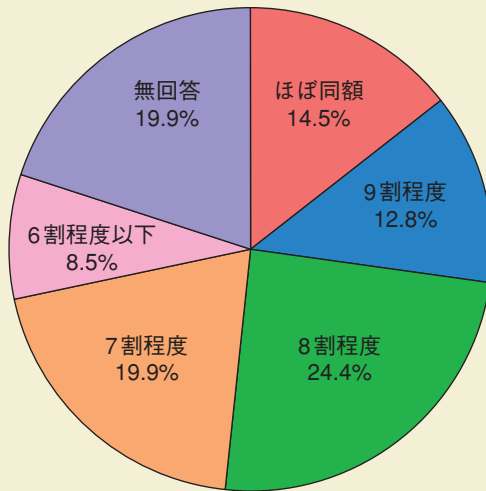
転換制度をもつ事業所は相当程度あるが, パートタイム労働者を責任ある地位へ登用する事業所は全体の1割程度とごく少数にとどまっている(第1-特-18図)。さらに, 日本の場合は, 正社員の身分を維持したままでのパートタイム労働とフルタイム労働の相互転換は活発に行われていない。

第1-特-16図 パートタイム労働者の比率の推移



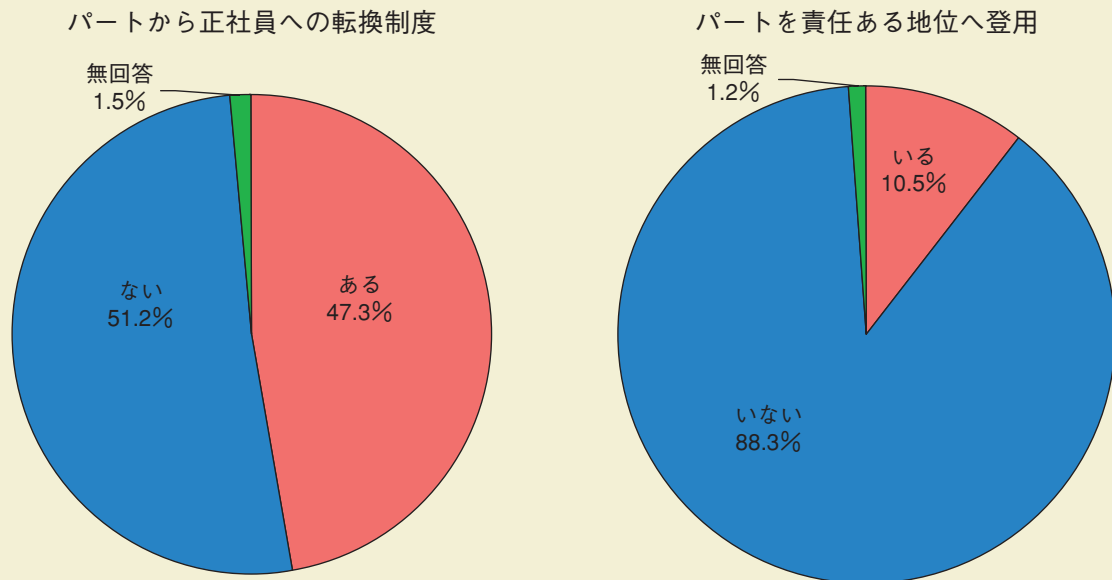
(備考) OECD「Employment Outlook 2004, 2005, 2006」より作成。

第1-特-17図 パートタイム労働者の賃金水準（正社員との比較）



(備考) 1. (財) 21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」(平成17年)より作成。
 2. 職務が正社員とほとんど同じで、かつ、正社員と人材活用の仕組みや運用が実質的に異なるパートがいる場合のパートの賃金水準について正社員との比較。

第1-特-18図 パートタイム労働者の正社員への転換制度



(備考) (財) 21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」(平成17年)より作成。

3 生活における参画

日本では、多くの女性が出産・育児を契機に退職しており、仕事と出産・子育て等との両立に苦労している状況にあるが、その背景には、男性も含めた働き方等の問題があると考えられる。ここでは、主に家庭における参画に関して諸外国との比較を通じ、日本における問題点を分析する。

(育児期の役割分担)

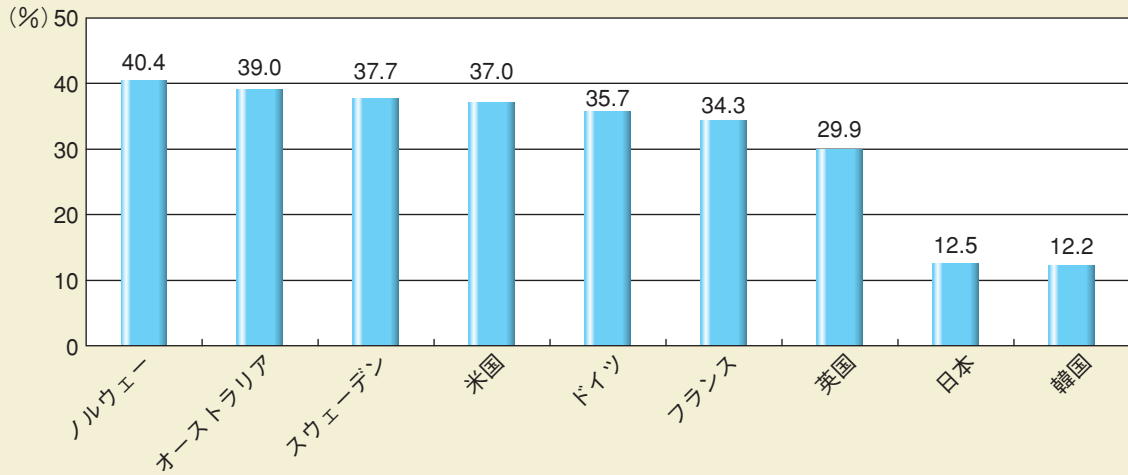
未就学児のいる共働き家庭を対象とした調査結果から男女計の家事・育児時間に占める男性の割合をみると、各国とも5割を下回っており、夫より妻が家事・育児に費やす時間が長いことが分かるが、ノルウェー、オーストラリア等、4割前後を夫が分担している国がある一方で、日本は12.5%、韓国は12.2%と目立って低くなっている(第1-特-19図及び第1-特-20図)。

(日本人の労働時間)

育児時間の短さと表裏一体であるのが労働時間の

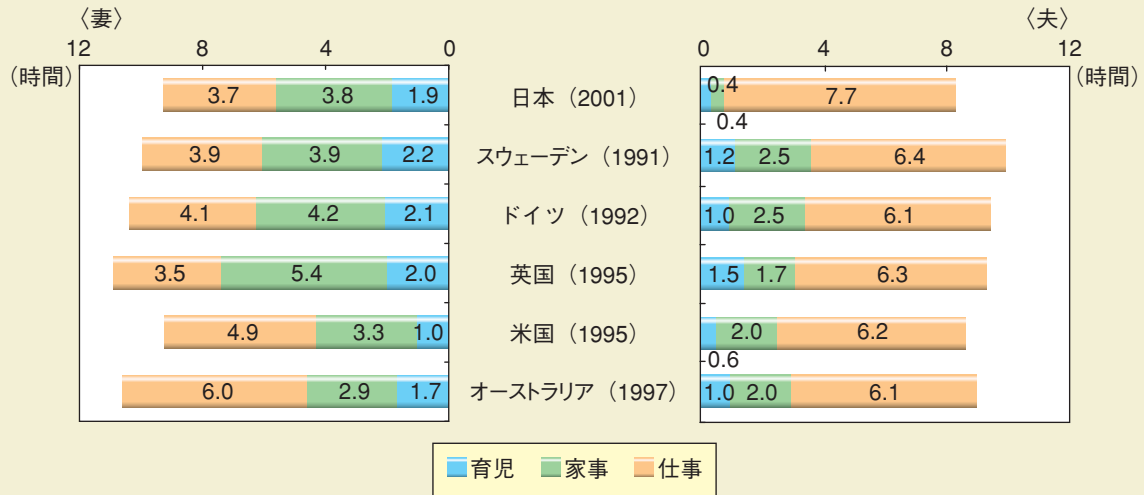
長さである。韓国、シンガポール等時短の進んでいないアジア諸国と並び、日本の実労働時間は、西欧諸国と比較して長くなっている(第1-特-21図)。また、週労働時間が50時間以上の長時間労働者の割合も、他の西欧諸国と比べて極端に多く、4人に1人以上が長時間労働者となっている(第1-特-22図)。年間休日数を見ても、西欧諸国と比較して祝日等の休日は多いものの、年次有給休暇の取得が少ないために、全体としての休日数が少なくなっている(第1-特-23図)。男女の役割分担意識が変化してきているにも関わらず、長時間労働のために、家事や育児に時間を費やすことができない実情があると考えられる。

第1-特-19図 男女計の家事・育児時間に占める男性の割合



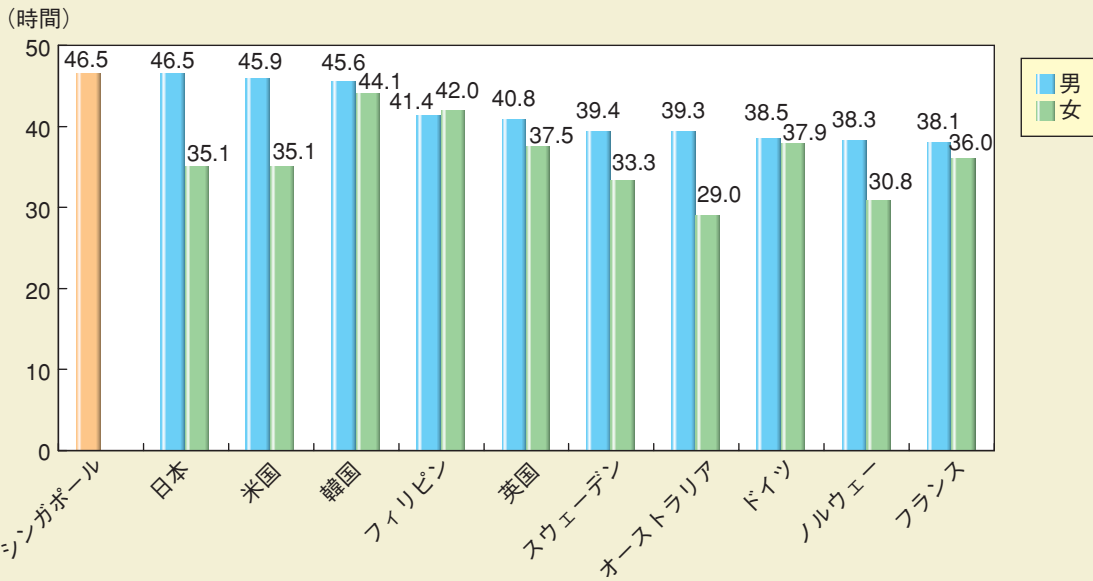
- (備考) 1. OECD「Employment Outlook 2001」, 総務省「社会生活基本調査報告」(平成13年)等より作成。
 2. 5歳未満(日本のみ6歳未満)の子のいる家庭の家事・育児時間(男女別)から算出。
 3. 日本以外の女性はフルタイム就業者, 日本の女性は有業者のデータ, 男性はいずれの国も総数のデータ(平均)。
 4. 韓国のデータは子の有無は分からない。

第1-特-20図 育児期にある夫婦の育児, 家事及び仕事時間の各国比較



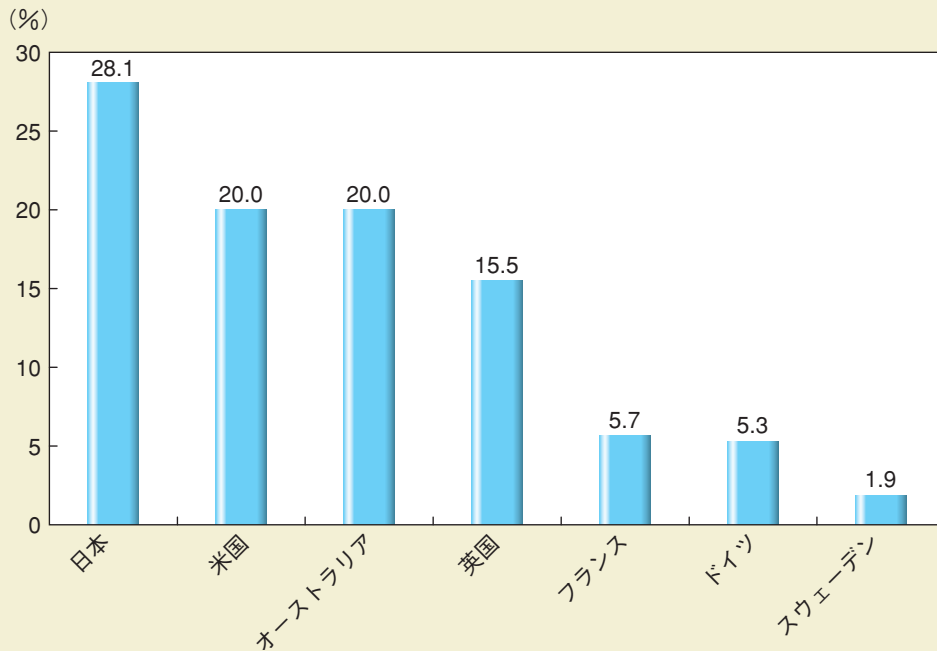
- (備考) 1. OECD「Employment Outlook 2001」, 総務省「社会生活基本調査」(平成13年)より作成。
 2. 5歳未満(日本は6歳未満)の子供のいる夫婦の育児, 家事労働及び稼得労働時間。
 3. 妻はフルタイム就業者(日本は有業者)の値, 夫は全体の平均値。
 4. 「家事」は, 日本以外については「Employment Outlook 2001」における「その他の無償労働」, 日本については「社会生活基本調査」における「家事」, 「介護・看護」及び「買い物」の合計の値であり, 日本以外の「仕事」は, 「Employment Outlook 2001」における「稼得労働」の値。

第1-特-21図 週当たり実労働時間



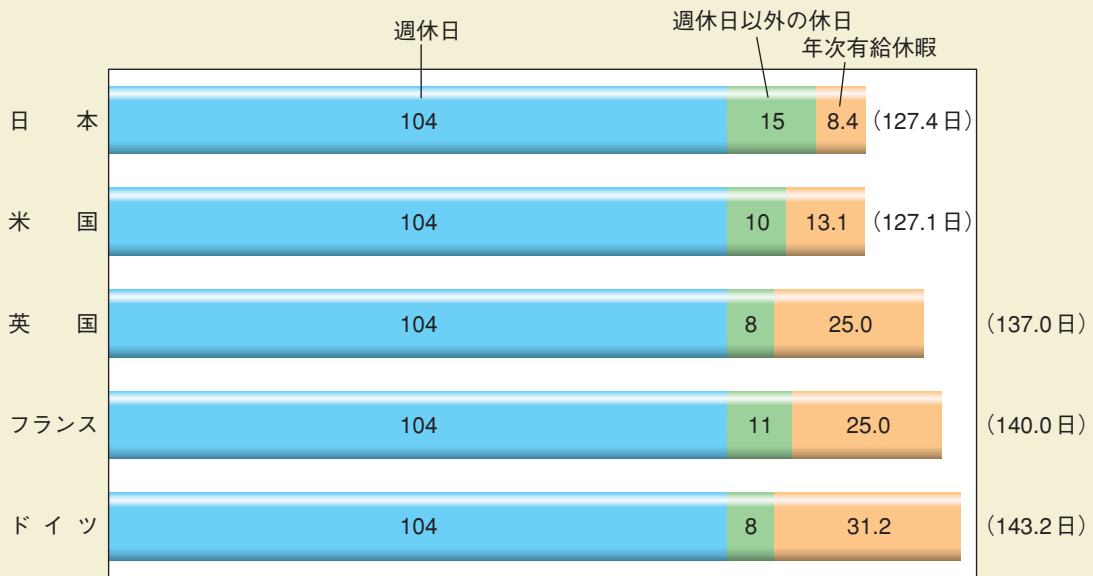
- (備考) 1. ILO「LABORSTA」より作成。
 2. 2005年のデータによる(英国は2004年)。
 3. シンガポールは男女計の数値。
 4. ドイツ以外は全産業の平均。ドイツは全産業平均データがないため、産業別の平均労働時間と産業別の雇用者数により総労働時間を算出し、これを総雇用者数で除して算出。

第1-特-22図 週労働時間50時間以上の労働者割合



- (備考) ILO「Working time and worker's preferences in industrialized countries: Finding the balance」(2004)より作成。

第1—特—23図 年間休日数の国際比較



- (備考) 1. 厚生労働省「就労条件総合調査」, EU及び各国資料より厚生労働省労働基準局勤労者生活部企画課推計。
 2. 週休日とは、「日曜日」, 「土曜日」などの「会社指定休日」をいい、ここでは完全週休2日制と仮定した。
 3. 年次有給休暇は付与日数（一部各国資料から推計）。日本は取得日数。

特集

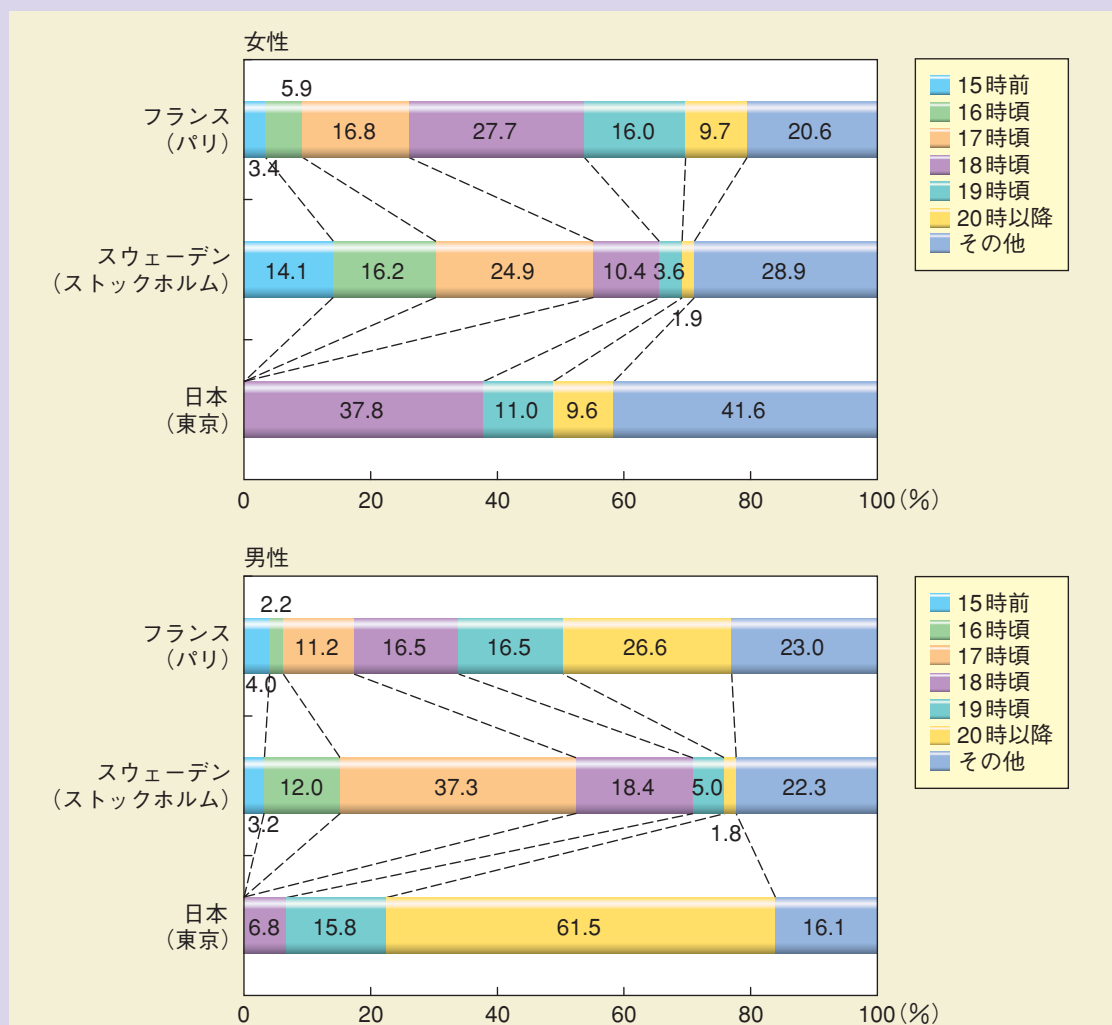
国際比較でみた男女共同参画の状況

都市比較に見るワーク・ライフ・バランスと父親の家事・育児参加

内閣府経済社会総合研究所の調査結果をもとに、3都市（パリ、ストックホルム、東京）の帰宅時間を比較すると、男性の帰宅時間は、東京が他の2都市を圧倒して遅くなっている。

ストックホルムでは、16時頃までに約15%が、17時頃までに半数以上が帰宅しており、パリでも約半数は19時頃までに帰宅しているのに対し、東京の男性は、6割を超える人が20時以降に帰宅している（第1-特-24図）。

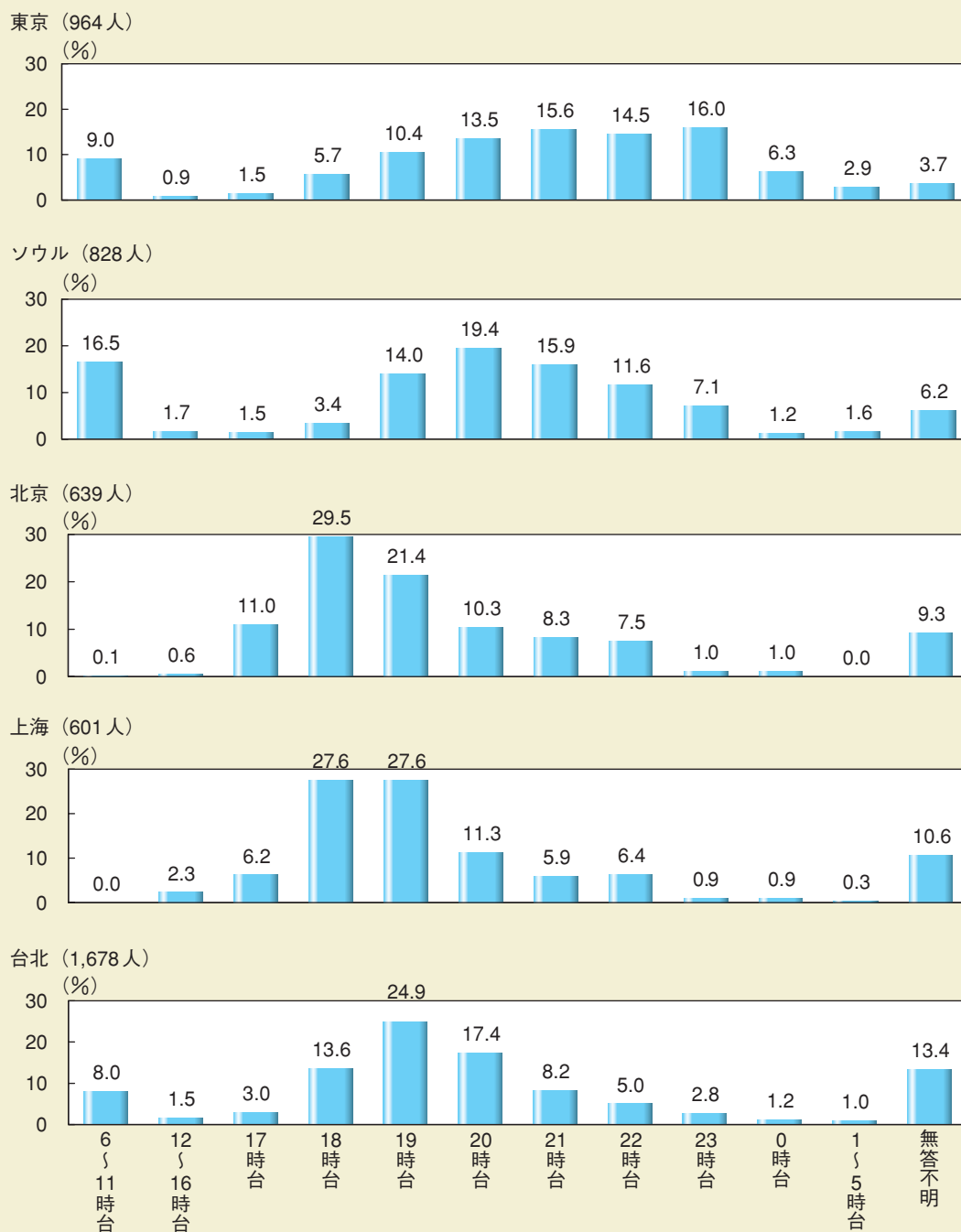
第1-特-24図 3都市でみた男女の帰宅時間



- (備考) 1. 以下のデータにより作成。
 フランス、東京：内閣府経済社会総合研究所編「フランスとドイツの家庭生活調査」（平成17年）
 スウェーデン：内閣府経済社会総合研究所編「スウェーデン家庭生活調査」（平成16年）
 2. 東京は1999年、ストックホルムは2003年、パリは2004年のデータ。
 3. 35歳から44歳までのカップル（東京については妻が35歳から44歳）を対象に調査。
 4. 東京の調査では、帰宅時間の選択を「18時前、18時頃」からにしたため、それより早く帰宅している者の内訳は不明。

西欧諸国のみならず、アジアの都市との比較においても、東京の人々は仕事時間の比重が高いといえる。ベネッセ教育研究開発センターが実施した「幼児の生活アンケート・東アジア5都市調査」によれば、就学前の幼児を持つ父親の帰宅時間は、ソウル、北京、上海、台北と比較し、平均して最も遅くなっている（第1-特-25図）。

第1-特-25図 父親の帰宅時刻

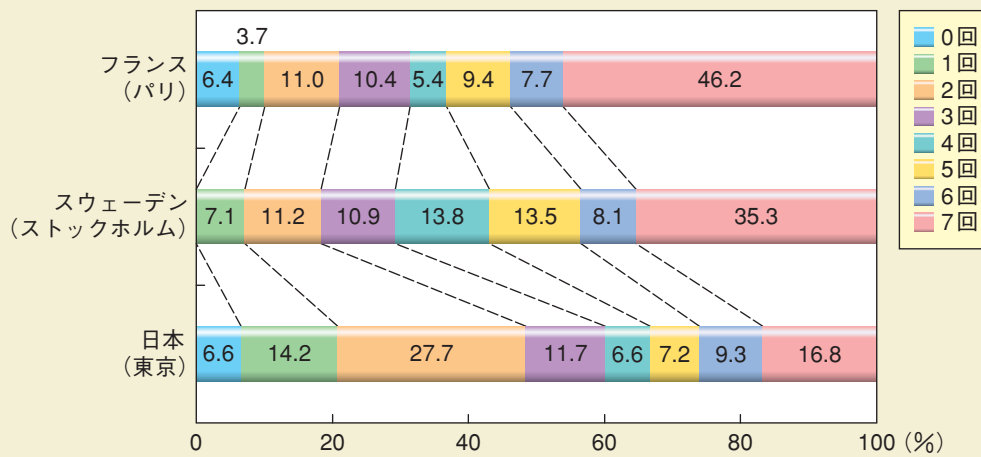


(備考) 1. Benesse教育研究開発センター「幼児の生活アンケート・東アジア5都市調査」(平成18年)より作成。
 2. 配偶者がいる母親の回答のみ分析(父親が在宅ワークや無職の人も母数に含んでいる)。

また、上述の内閣府の調査結果をもとに、3都市における1週間に家族全員で夕食をとった回数を比較すると、東京が最も少なくなっている。

パリは平均5回と最も多く、半数近い人が毎日家族全員で夕食をとっている。ストックホルムでは、平均4.8回で、3割以上の人々が毎日家族全員で夕食をとっている。これに対し、東京では、平均回数が3.4回と最も少なく、毎日家族全員で夕食をとっている人は2割に満たない(第1-特-26図)。

第1-特-26図 1週間に家族全員で夕食をとった回数



- (備考) 1. 以下のデータにより作成。
 フランス、東京：内閣府経済社会総合研究所編「フランスとドイツの家庭生活調査」(平成17年)
 スウェーデン：内閣府経済社会総合研究所編「スウェーデン家庭生活調査」(平成16年)
 2. 東京は1999年、ストックホルムは2003年、パリは2004年のデータ。
 3. 35歳から44歳までのカップル(東京については妻が35歳から44歳)を対象に調査。

第3節

女性がより活躍できる環境に向けた取組

第2節では、各分野における日本の女性の登用が国際的に見て遅れていること、また、その背景として、育児期の男女の働き方や、パートタイム労働のあり方等に課題が残されていることが明らかになった。本節では、これらの課題に対する各国の取組を中心に整理・分析する。

1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のための取組

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは、男女がともに、人生の各段階において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らの希望に沿った形で、バランスをとりながら展開できる状態のことである。

女性が社会で活躍するためには、雇用の場における平等を進めるほか、前提となる環境整備として仕事と育児、介護等の両立支援、労働時間制度を中心とする制度の整備及び男性を含めた働き方の見直し等、多岐に渡る取組が必要である。女性の労働力率が逆U字カーブを示す国では、子育て支援制度、労働時間制度等が、育児期の就業継続を可能にしている。そこで、ここでは、各国のワーク・ライフ・バランスの取組のうち、子育て支援制度、労働時間制度、パートタイム労働制度を取り上げる。

（各国の子育て支援制度）

保育サービスのあり方は、国によって様々である。スウェーデンは公的な保育施設が充実している一方で、米国は民間の多様な保育サービスが充実しており、対照的であるが、ともに利用率は高くなっている。英国、フランスは、次いで利用率が高くなっているが、認定保育ママによる家庭的保育が主流のフランスと、集団保育が並存している英国というように形態は多様である。

出産・育児休業制度もまた、働く親にとって、仕

事と育児・家庭の両立を図る制度として重要な施策の1つである。

出産休暇制度は、ほとんどの国で導入されているが、休暇の期間は国によって異なり、また、給付水準についても、シンガポール、フィリピン、マレーシア等で賃金の100%を支給する一方、オーストラリア等給付のない国もあり、様々である。

育児休業制度が充実している国としては、スウェーデンがあり、両親合わせて480日間という期間の長さに加えて、給付水準も賃金の80%と高く、利用率も高くなっている。ノルウェーは、やや期間が短いですが、スウェーデン同様給付水準は高い。ノルウェー、スウェーデンともに、パパ・クォータ制が導入されており、ノルウェーの場合、全体の育児休業期間のうち、父親に6週間、スウェーデンの場合、両親に60日ずつが割り当てられている。割当分を取得しなければその期間の休暇や給付を放棄したとみなされるため、ノルウェーでは有資格者の父親のうち約90%が利用するなど、父親の育児参加を促す効果があがっている。また、フランスでは、養育休暇が両親合わせて最長3年間取得でき、就業の要件に応じて給付がある。ドイツでは、子が8歳になるまでの間、両親合わせて最長3年間（給付は2年間、所得制限あり）の休業がとれる。日本では、子が1歳に達するまで（一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）の間、育児休業を取得する制度があり、また、一定の要件を満たす育児休業取得者に対しては、雇用の継続を目的として、休業前賃金の40%相当額（平成19年10月より暫定的に同50%相当額に引き上げ予定）が給付される。なお、米国、オーストラリアは休業給付制度がなく、フィリピン等アジア諸国には育児休業制度自体がない国も多い。

第1-特-27表 各国の子育て支援制度等

	保育サービス等	出産・育児休業，休業給付等	働き方の見直し（労働法，長時間労働の是正，雇用機会均等）
日本	利用割合（0～2歳児）13.0%	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出産休暇 産前6週間，産後8週間（賃金保障は60%） ・ 育児休業 子が1歳（一定の場合は，1歳6か月）になるまでの期間，取得可能（休業前賃金の40%相当額（平成19年10月より暫定的に同50%相当額に引き上げ予定）の育児休業給付が，一定の要件を満たす育児休業取得者に対し支払われる） ※ 育休取得率（H17 女72.3%，男0.5%）	男女雇用機会均等法，男女共同参画社会基本法，労働基準法，パートタイム労働法
ノルウェー	利用割合 76%（2005年現在，1～5歳） 保育所のうち自治体の運営するもの44% 保育料上限規定あり（2250ノルウェークローネ）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出産休暇 産前12週間のうち3週間は義務，産後6週間（育児休業のうち母親の割当） ・ 育児休業 54週間（休業前賃金の80%相当額の給付）又は44週間（同100%の給付）うち6週間は父親の割当（パパ・クォータ） ※ 育児休業取得率は非常に高く，パパ・クォータ資格を持つ父親のうち90%	男女平等法
スウェーデン	利用割合 48.0% 保育所と家庭的保育サービス（ファミリーデイケア）ともに充実している 保育料は平均賃金の約10%以下に設定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出産休暇 産前後各7週間 ・ 両親休暇（パパ・ママ・クォータ） 両親合わせて480日（給付も480日。配偶者に譲ることのできない休日各60日労働日を含む。390日は賃金の80%を保障。） ※ 育休取得率が高い。取得者の約30%が男性	機会均等法，パートタイム労働法（8歳以下もしくは基礎学校の第1学年に通っている子どもがいるときは通常の労働時間を本来の1/4にまで短縮可）
ドイツ	利用割合 8.0% 在宅保育サービスは公的制度として認めていない。保育所も3歳未満は供給量が不足	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出産休暇 産前6週間，産後8週間母親の就労禁止（母性手当等により賃金相当額を給付） ・ 両親休暇 子どもが8歳になるまでの期間，両親合わせて最長3年間（給付は2年間，所得制限あり） ※ 育休取得率が高いが男性の取得率は低い	男女平等待遇法，男女同権法，就業促進法，パートタイム労働者等を保護するパートタイム・有期法
フランス	利用割合 29.0% 保育ママ（家庭的保育）が主流	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出産休暇 16～46週間（賃金保障100%） （第1子，第2子：産前6週間＋産後10週間，第3子以降：産前8週間＋産後18週間，双子の場合：産前12週間＋産後22週間，三つ子以上の場合：産前24週間＋産後22週間） ・ 父親休暇 産後4か月以内に11日間（三つ子以上の場合18日間） 	男女平等原則（労働法典），週35時間労働奨励法

	保育サービス等	出産・育児休業、休業給付等	働き方の見直し（労働法、長時間労働の是正、雇用機会均等）
英国	利用割合 34.0% 家庭的保育サービス（チャイルドマインダー）や保育施設（デイナースリー等）がある	<ul style="list-style-type: none"> ・出産休暇 最大1年間（最初の6か月給付あり、その後はなし） ・育児休暇 子どもが5歳になるまで男女合計で91日（13週間）（現金給付なし） ※育休取得率（女、男ともに12%） ・父親休暇 2003年4月より、子供誕生後から8週間以内に限り、父親にも2週間の法定父親休暇（法定出産給付と同額の給与が支払われる） 	性差別禁止法、行動準則、同一賃金法、フレキシブルワーキング法、パートタイム労働法
米国	利用割合 54.0% 民間における保育サービスが充実	<ul style="list-style-type: none"> ・家族休暇 家族及び医療休暇法に基づき84日（12週間）の範囲で取得可能（給付はなし） 育児の場合、子の誕生から1年以内 	連邦公正労働基準法、公民権法、均等報酬法
オーストラリア	利用率 46%（0～12歳） （2005年現在）	<ul style="list-style-type: none"> ・出産休暇 52週間（給付はなし） ・父親休暇 配偶者の出産後1週間まで ※企業の自主的な給付制度あり（全体の46%の女性が適用） 	職場関係法
韓国	利用割合 20.7% 事業所設置の保育所と家庭型保育所が制度化	<ul style="list-style-type: none"> ・出産休暇 90日間（出産後は45日以上。給付あり） ・育児休暇 12か月まで取得可 	労働基準法、労使関係法
フィリピン		<ul style="list-style-type: none"> ・出産休暇 60日間（社会保険により賃金の100%給付） ・父親休暇 配偶者の出産時7日間 	フィリピン共和国労働法典（Book III）
シンガポール	<ul style="list-style-type: none"> ・チャイルドケアセンター（保育園）（7歳以下） センター数 713 受入れ可能人数 59433 利用者数 44224 利用率 74.4% ・スチューデントケアセンター（8～14歳） センター数 163 受入れ可能人数 15124 （2005年現在） 	<ul style="list-style-type: none"> ・出産休暇 2004年の雇用法改正により、8週間から12週間に延長（政府は、第1子と第2子については延長4週分の有給休暇のコストを1万シンガポールドルを限度に負担。第3子と第4子の12週分の出産有給休暇についても3万シンガポールドルまで全額負担） ・育児休暇 年2日。外国人を含む7歳以下の子供を持つすべての両親が対象。育児休暇の取得は無条件で、子供の病気や学校の保護者会への出席など年間2日 	雇用法
マレーシア	保育園等の利用率は非常に低く1998年のデータでは5.1%、身内や親戚が子どもをみているケースが大多数を占める。	<ul style="list-style-type: none"> ・出産休暇 60日間（雇用主により賃金の100%が保障） ・父親休暇 配偶者の出産から6日間 	雇用法

（備考）男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」（平成17年）、内閣府「平成17年少子化白書」、各国データ等より作成。

(各国の労働時間制度)

実労働時間が従来から短い国としては、ノルウェー、スウェーデン等北欧諸国と、オーストラリアなどがあるが、その他のヨーロッパ諸国では、EU労働時間指令（1993年制定、2003年改正、2005年改正案提出）を受けて、労働時間の短縮化の動きが見られる。その内容は、①24時間につき最低連続11時間の休息期間を付与、②6時間を超える労働日につき休憩時間を付与（付与条件は加盟国の国内法や労使協定で規定）、③7日ごとに最低連続24時間の週休及び11時間（1日の休息期間）の休息期間を付与、④1週間の労働時間について、時間外労働を含め、平均48時間以内の上限を設定（算定期間は4か月）、⑤最低4週間の年次有給休暇を付与等となっている。

フランスでは、「週35時間労働法」（2000年施行）に基づき、労働時間の短縮が行われており、ワークシェアリングを通しての雇用の創出や、仕事と生活の調和を可能にする要因となっている。

アジア諸国を見てみると、労働法制は整備されている国が多く、法定労働時間もフィリピン、韓国で1日8時間、マレーシアで1日8時間から12時間までとヨーロッパ諸国と大きな差はない。しかし、韓国、シンガポールについては、日本と並んで実労働時間が長く、法定労働時間以外に、長時間労働の慣行や時短に関する意識等、他の要因が関連していると考えられる。

(パートタイム労働制度)

女性の年齢別労働力率が逆U字型を示す国においては、育児期にパートタイム労働に従事する女性の割合が高い。さらに、日本で一般的なように正社員として働いていた職場を退職するのではなく、正社員の身分のままフルタイムからパートタイムに転換し、仕事を継続できる制度となっている。このシステムが、育児期の女性が仕事を辞めずに継続就業していくことを容易にしていると考えられる。仕事と生活の調和の実現のためには、働き方の見直しが不可欠である。パートタイム労働制度の整備は、その

ための大きな鍵といえる。

スウェーデン、ドイツ、英国等ヨーロッパ諸国では、1997年のEUパートタイム労働指令の影響を受け、パートタイム労働法が整備されている国も多く、パートタイム労働者の均等待遇、不利益処遇の禁止のほか、フルタイム労働とパートタイム労働の相互転換がスムーズに行えるようになってきている。スウェーデンでは、8歳以下もしくは基礎学校の第1学年に通っている子どもがいる時は、通常の労働時間を本来の4分の1にまで短縮可能となっている。

(ワーク・ライフ・バランスその他の取組)

米国では、家庭は個人の領域との考え方が強いいため、政府や自治体の介入は小さく、生産性の向上や人材確保の観点から企業が独自にワーク・ライフ・バランスに取り組んできたが、2003年9月の108回議会・上院決議第210号において、「仕事と個人生活の調和を支援することは、全国の労働者（労働生産性）にとって、最重要事項であり、大統領は10月を「全国仕事・家庭月間」と定める布告を出すべきである」と決議され、国の政策の中にワーク・ライフ・バランスが位置付けられた。この決議を受け、同年秋には、ワーク・ライフ推進同盟（Alliance for Work/Life Progress：AWLP）、フォーチュン誌、及び全米ビジネス協会（American Business Collaboration：ABC）の構成企業が、「ナショナル・ワーク・ライフ・イニシアティブ」（National Work-Life Initiative：NWLI）を開始した。NWLIは、仕事と生活の調和の問題は組織と個人の双方の成功にとって重要であることを企業に認識させようとする全国的なキャンペーンである。NWLIは、全ての経営者が健康的な職場環境を整備するための情報提供等の支援を行うことにより、仕事、個人、地域の充実を目指している。

英国においても、米国同様、ワーク・ライフ・バランスは、労使間の自主的な決定に委ねるべき私的領域の事柄であって、政府が介入すべきではないという考え方が従来から根強かったが、ブレア政権は、「福祉から就業へ」（welfare to work）という政府

の基本方針に合致することもあり、2000年より「ワーク・ライフ・バランス・キャンペーン」を推進している。具体的には、ワーク・ライフ・バランス施策の導入を検討する事業主に対して、政府によって選定されたコンサルティング企業による無料コンサルティングの機会を与える「チャレンジ基金(The Challenge Fund)プログラム」を創設し、雇用主がワーク・ライフ・バランスを実施する際の問題解決のために金銭的な支援を行う等、ワーク・ライフ・バランスを下支えするための条件整備を行った。また、労働規制の制定、出産・育児休暇などの法改正、経済的支援の引き上げ、保育所整備等、総合的な対策も導入している。2003年には、フレキシブル・ワーク法を施行し、6歳までの子を持つ親に労働時間帯や働く場所の希望を要求する権利を与え、2004年には、ワーク・ライフ・バランスとも連動した「子育て支援10か年戦略」を打ち出すなど、両親の選択肢を増やす取組を進めている。

ドイツにおいては、ワーク・ライフ・バランスの取組は、主にファミリー・フレンドリー施策に関するものである。近年まで、ドイツの取組は、他の先進国よりも遅れていたが、最近では積極的に各種の施策を推進している。ドイツ政府は、財界、労働組合などと、2003年夏に「家族のための同盟」を結成し、政府だけではなく各方面を広範に巻き込んで、具体的には、①優良事例の分析とその紹介、②社会的影響の試算、③企業コンクールの実施、④地域連携の促進を行っている。また、2005年5月に家族省が出した報告書「持続可能な家族政策」では、企業人事政策の仕事と家庭の両立等を目指した時間政策、女性の機会費用の補償を主眼とする経済再分配政策、「家庭生活型」から「社会保育型」への転換を図る保育政策の混合政策を重視している。

オーストラリアでは、ワーク・ライフ・バランスの政府の取組は、仕事と家庭との両立を重視したものになっている。1992年には、仕事と家庭の両立に関する賞を創設し、柔軟な労働制度を採用した企業等に対し、年に1度、雇用・職場関係大臣が表彰を行っている。また、政府のウェブサイトにより、

労働者のワーク・ライフ・バランスに役立つ情報提供を図っている。さらに、近年は、特に労働組合等の中でワーク・ライフ・バランスの気運が高まっている。2004年12月には、労働組合評議会が、「仕事と家庭の両立に関する試案」をオーストラリア労使関係委員会に提出し、労働者が仕事と家庭を両立できるような方策を福利厚生制度に盛り込むよう提起した。

シンガポールでは、2000年から「ワーク・ライフ・ハーモニー・イニシアティブ」として、労働省を中心に、パートタイム労働や育児支援等の取組を総合的に進めている他、ワーク・ライフ・バランスに関して、枠組みや法律、企業等に対するガイドライン、好事例や調査研究結果等を含む情報を一箇所で提供するポータル・サイトを設け、情報提供の便を図っている。

(取組の成果)

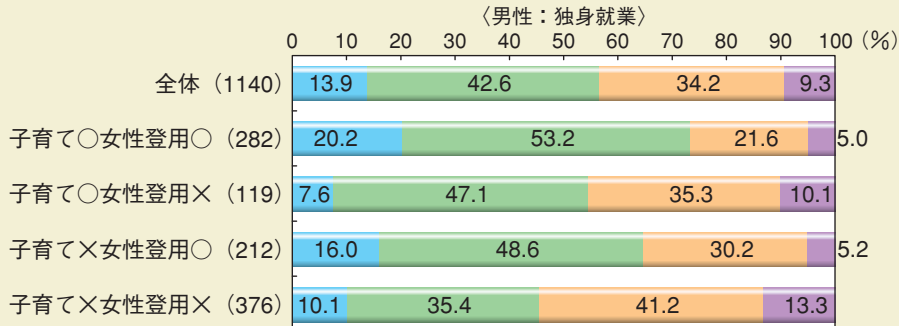
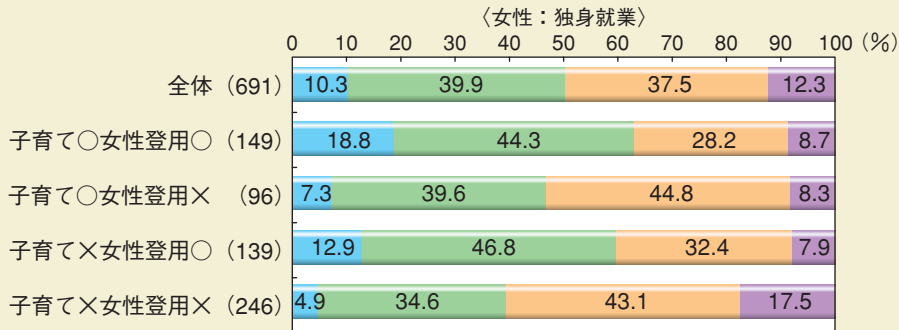
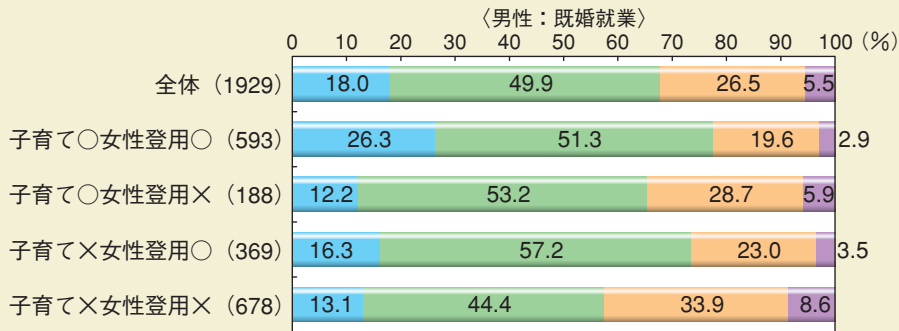
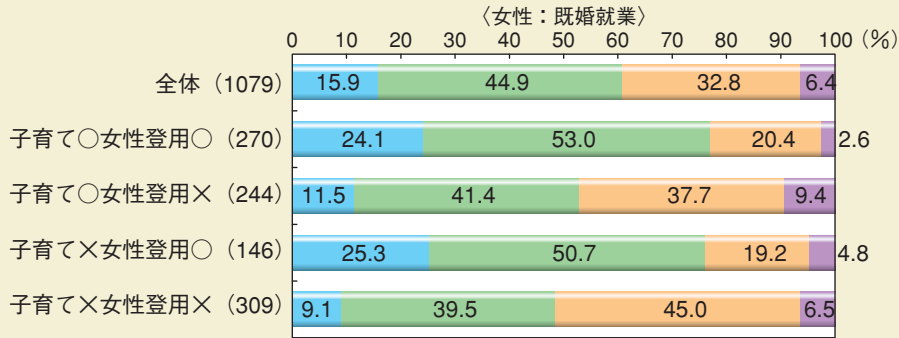
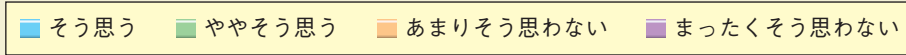
こうした取組によりワーク・ライフ・バランスが確立されることによりもたらされる効果は、女性だけにとどまらず男性にも、また、労働者だけにとどまらず経営者にも広く及ぶ。

米国のNWLIIは、ワーク・ライフ・バランスに関する様々な取組が企業に及ぼす影響について、成功事例や研究結果を収集・公開しているが、中には、時短によって生産性が倍増した企業や、緊急時育児プログラムの導入により、4年間で521%の投資収益率を記録した企業の例も紹介されている。

日本においても、働く場におけるワーク・ライフ・バランスの効果が認識され始めている。職場環境と仕事の満足度に関する調査によれば、職場が「子育てする人が働きやすい」「女性登用が進んでいる」環境である方が、既婚女性のみならず、既婚男性や独身男女も仕事の満足度や意欲が高い(第1-特-28図及び第1-特-29図)。

第1—特—28図 職場環境（子育てしやすい、女性登用）と仕事への意欲

○今の仕事に目的意識をもって積極的に取り組んでいる

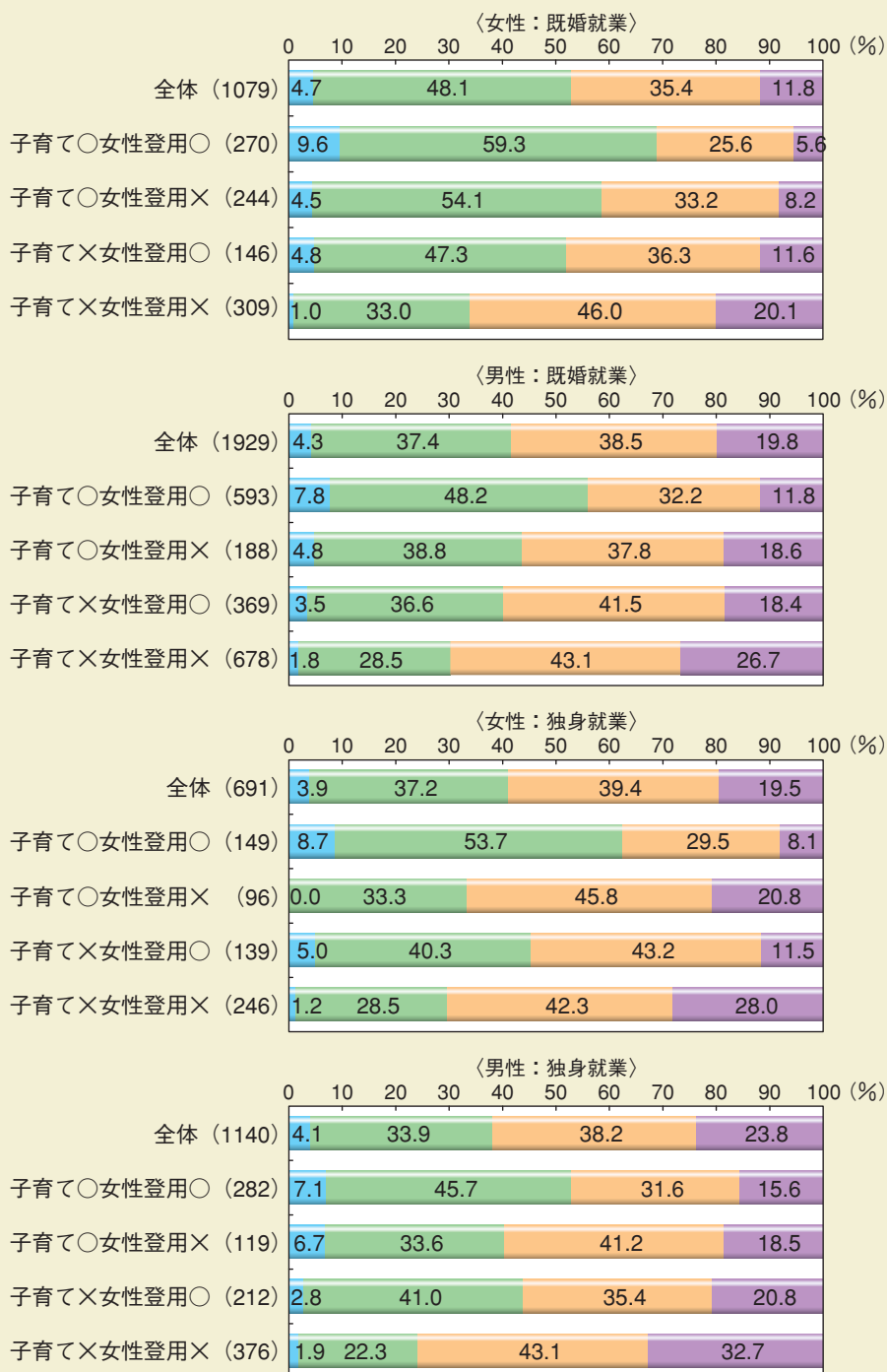


- (備考) 1. 男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」(平成18年)より作成。
 2. 「子育て」に関しては「あなたの職場は、子育てをする人(男女を問わず)にとって働きやすいと思いますか」、
 「女性登用」に関しては「あなたの勤務先(事業)では、女性が男性と同じように昇進する機会や責任ある地位に就く機会があると思いますか」と聞いている。それぞれ「そう思う」と「ややそう思う」と答えた人を○、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」と答えた人を×としている。

第1—特—29図 職場環境（子育てしやすい、女性登用）と仕事満足度

○仕事について満足している

■ かなり満足している ■ まあ満足している ■ やや不満である ■ 不満である



- (備考) 1. 男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」(平成18年)より作成。
2. 「子育て」に関しては「あなたの職場は、子育てをする人(男女を問わず)にとって働きやすいと思いますか」、「女性登用」に関しては「あなたの勤務先(事業)では、女性が男性と同じように昇進する機会や責任ある地位に就く機会があると思いますか」と聞いている。それぞれ「そう思う」と「ややそう思う」と答えた人を○、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」と答えた人を×としている。

米国におけるワーク・ライフ・バランス施策の転換点

—フォード財団の研究—

米国企業が今日のワーク・ライフ・バランスにつながる取組を始めたのは、1980年代後半であった。米国においては当時、子育て中の女性の職場進出が進み、一方で、産業構造の変化に対応するため企業は優秀な人材を求めていた。ここに労働者側と企業側のニーズが一致し、企業は、女性が仕事と家庭責任とを両立することを支援するようになったが、その内容は専ら育児支援であった。このような「ワーク・ファミリー・バランス」施策は、対象が子どもを持つ女性に限られるなど限定的であったが、次第に男性の従業員も広く利用できるようなものとなり、「ワーク・ファミリー・バランス」から、労働者の仕事と私生活全般との両立を意味する「ワーク・ライフ・バランス」に変わっていった。

こうしてワーク・ライフ・バランスの施策は揃ったものの、労働者、雇用主双方が、ワーク・ライフ・バランス施策を、仕事と私生活との両立に困難を抱えている従業員に対する「福祉的」な取組であると理解し、企業にとっては負担でしかないという捉え方が一般的であったため、従業員の利用は停滞し、会社側の取組も次第に後退していった。

このように停滞していたワーク・ライフ・バランス施策に新たな方向性を示すきっかけとなったのが、1993年から3年間行われたフォード財団の研究であった。同研究は、ワーク・ライフ・バランス施策そのものではなく、どのように仕事のやり方を変えれば期待する効果が出せ、同時に私生活を充実させることができるかを基本コンセプトに、ワーク・ライフ・バランス実現に向けて仕事のやり方を見直すという発想で行われ、「仕事の再設計」というトレーニングプログラムを開発し、チーム、個人、管理職及び経営トップが、①仕事と理想的な社員像についての既存の価値観・規範を見直し、②習慣的な仕事のやり方を見直し、③仕事の効率と効果を向上させ、同時に仕事と私生活の共存をサポートする3段階の実行が必要だとしている。

米国におけるワーク・ライフ・バランスに関する取組は、この研究を機に、企業が業績を伸ばすための経営戦略の一部となっていった。

2 女性の登用促進のための取組

女性の登用促進のための取組として、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）がある。ポジティブ・アクションとは、一般的には、社会的・構造的な差別によって、現在不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供すること等により、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のことをいうとされている。米国等では、ポジティブ・アクションではなく、アファーマティブ・アクションと呼ばれている。日本では、男女共同参画社会基本法により積極的改善

措置を定義し、国及び地方公共団体の責務と位置づけている。また、男女雇用機会均等法においても、別途、「女性労働者に係る措置に関する特例」としてポジティブ・アクションを規定している。

ポジティブ・アクションの概念は幅広く、厳格なものから緩やかなものまで多様な手法がある。クォータ制（割当制）は、厳格な手法であり、性別等を基準に一定の人数や比率を割り当てる制度である。日本においては、男女共同参画会議の有識者議員について規定している。ゴール・アンド・タイムテーブル方式は、女性の登用等に関する一定目標と達成までの期間の目安を示して実現に努力するもの

であり、より緩やかな手法である。日本では、平成17年12月に閣議決定された男女共同参画基本計画（第2次）の中に、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する。」という目標が明記されている。具体的には、審議会の委員や、公務員の採用・登用等でこの方式が用いられている。その他、広い意味でのポジティブ・アクションとしては、女性の応募の奨励、能力向上のための研修や、仕事と家庭の両立支援・環境整備などがある。

ここでは、ポジティブ・アクションのうち、女性議員増加のための取組、女性公務員の採用・登用拡大の取組、審議会等における女性委員増加のための取組、管理的職業従事者の増加のための取組について比較する。

（女性議員増加のための取組）

諸外国で行われている女性議員の選出を増やすための取組のうち、主なものとして、クォータ制がある。

各国のクォータ制には様々な形態や方法があるが、憲法又は法律により規定する場合と、政党が自らの党綱領などにより規定する場合に分けられ、また、方法については、党内の役員や党内選挙の候補者に女性を割り当てる方法と、対外選挙における候補者名簿に女性を割り当てる方法の2つがある。クォータ制を導入する場合、最も効果がある形態や方法等については、各国の女性の議会への参画状況や社会的背景を反映して様々である（第1-特-30表）。

ノルウェーでは、変則一院制の議会を持ち、選挙制度は選挙区比例代表制となっている。1981年にノルウェー初の女性首相となったグロ・ハーレム・ブルントラント首相が、クォータ制を活用して強力に女性の登用を推進して以来、女性の公的機関への進出が顕著となり、現在では、社会左翼党、ノルウェー労働党等の主要政党が、クォータ制を党規約に記し、候補者名簿への登録を男女交互に行ってい

る。

スウェーデンは、一院制の議会を持ち、完全比例代表制で選挙が行われている。1984年に自由党が選挙名簿におけるクォータ制を導入し、1980年代後半から1990年代にかけて、他の主要政党でもクォータを導入した結果、国会議員に占める女性の割合が大幅に増加した。

ドイツは、二院制の議会を持ち、小選挙区制の要素を加味した比例代表制を採用している。1980年代後半以降、主要政党がクォータ制を導入し始め、着実に女性議員が増加した。それまでも、各政党において党内の女性の地位向上に関して取組が進められていたが、はかばかしく進展しなかったことから、事前に詳細な検討が行われた後、クォータ制が最終的な手段として導入されており、女性の政治参画への気運は高まっていたといえる。

フランスは、二院制で、上院は比例代表制、下院は小選挙区制を採用している。1999年、憲法を改正し、選挙によって選出される議員職と役職への男女の均等なアクセスを促進する規定を盛り込んだ。2000年以降、この原則を具体化する法律が整備され、選挙が実施されている。具体的には、比例代表選挙については男女交互名簿によるクォータ制、小選挙区2回投票制の国民議会議員選挙については、政党・政治団体に対する公的助成金の調整によって、政党・政治団体にインセンティブを与えている。

英国は、二院制で単純小選挙区制をとっている。1990年代に入って、労働党が様々な方法でクォータ制を導入したことから女性議員数が倍増した。同党は、1999年の選挙において、隣接する二つの選挙区を一括りとみなし、党内選挙で最も多くの票を獲得した女性候補者に一つの選挙区で立候補する権利を与え、最も多くの票を獲得した男性議員にもう一つの選挙区で立候補する権利を与える制度を導入した。

韓国は、一院制で、小選挙区比例代表並立制であるが、日本と同様に女性議員の割合が低い状況にあったが、近年では積極的にクォータ制を導入、強化している。2000年の政党法改正により、比例代

第1-特-30表 女性議員増加のための取組

	議会制度・選挙制度	取組内容
ノルウェー	変則一院制 比例代表制	・候補者名簿（比例代表制）への登録を男女交互（50％）に【主要政党規約】
スウェーデン	一院制 比例代表制	・自由党が、執行部を男女ともに40％以上と規定【党規約】 ・左翼党が、選挙される組織の代表及び任命職の50％以上を女性と規定【党規約】 ・自由党、社会民主党、環境党、左翼党が男女交互の候補者リストを作成（50％）（国政選挙、地方選挙）【党規約】
ドイツ	二院制 小選挙区制の要素を加味した比例代表制	・緑の党が男女交互名簿を導入（国政選挙、地方選挙）【党規約】 ・社会民主党が党内選挙の候補者のうち、3分の1を女性【党規約】 ・キリスト教民主同盟が、党大会における党役員選挙の結果女性が3分の1に達しなければ選挙をやり直す修正クォールム制を導入【党規約】
フランス	二院制 元老院：間接選挙 国民議会：小選挙区制	・1999年6月、憲法を改正し、パリテ（男女同数）条項を導入（憲法第3条「法律は、選挙によって選出される議員職と公職への男女の平等なアクセスを促進する」、第4条「政党および政治団体は、法律の定める条件において、第3条最終項で表明された原則の実施に貢献する」）【憲法】 ・上院（元老院）等の比例代表1回投票制候補者名簿登載順については、男女交互【公職における男女平等参画促進法（通称パリテ法）】 ・比例代表2回投票制の候補者名簿登載順6人ごとに男女同数【公職における男女平等参画促進法（通称パリテ法）】 ・比例代表選挙については名簿が条件を満たしていない場合、届出を受理しない。下院（国民議会）の小選挙区選挙については、各政党は候補者の男女差を2％以内にしなければ、政党助成金が減額される罰則がある【公職における男女平等参画促進法（通称パリテ法）】
英国	二院制 小選挙区制	・労働党が党執行部におけるクォータ制導入【党規約】 ・労働党と自由民主党において男女交互名簿を作成【党規約】 ・労働党においては、隣接する二つの選挙区を一括りとみなし、党内選挙で最も多くの票を獲得した女性候補者に一つの選挙区で立候補する権利を与え、最も多くの票を獲得した男性議員にもう一つの選挙区で立候補する権利を与える制度を導入【党規約】
オーストラリア	二院制 小選挙区制	・2002年、労働党が、主要ポスト及び予備選挙等に際して40％クォータを導入【党規約】
韓国	一院制 小選挙区比例代表並立制	・全国区比例代表候補者名簿の50％以上を女性【公職選挙法】 ・地域区（日本の小選挙区）は、政党が30％以上女性を推薦（努力目標）【公職選挙法】
フィリピン	二院制	・社会のマイノリティの議会参加を奨励する政党リスト制度の下、複数の女性団体が政党を結成し、下院選に参加【政党リスト制度 The Party List Act（1995）】 ・フィリピン下院において軽んじられてきた女性を含む特定のグループに、250の議席のうち20％を割り当てる【政党リスト制度 The Party List Act（1995）】
マレーシア	二院制	・マレーシア華人協会党が、地方議員の議席の30パーセントを女性【党規約】

（備考）IDEA Quota Project 「Quota Database」、内閣府「ポジティブ・アクション研究会報告書（別冊・第2部）」（平成17年）、内閣府「男女共同参画諸外国制度等調査研究報告書」（平成14年、15年）等より作成。

表議席（46議席）については比例代表選挙名簿の30％を女性とする割当制を導入し、小選挙区（227議席）にも政党が30％以上推薦する努力規定を設けたが、女性議員は依然として低い割合にとどまっていた。しかし、2004年の第17代国会議員選挙を前に、再度政党法を改正し、比例代表の女性割当を50％にまで引き上げたこと等により、第17代国会議員選挙において国会議員に占める女性の割合は

13％と大きく増加し、2007年5月現在、比例の繰上げ当選により14％となっている。さらに2005年には、政党法に規定されていた上記割当ての規定を公職選挙法に移管した。

オーストラリアにおいては、労働党が、2002年に、主要ポスト及び予備選挙候補者に40％クォータを導入し、女性の登用を進めている。

アフリカで進む女性の政治参画

アフリカのサブ・サハラ地域は、経済的には世界で最も貧しい地域の1つであるが、女性の政治参画という意味では先進的な国も多い。

2003年以降国会議員に占める女性の割合で世界のトップに位置するのは、ルワンダである。ルワンダでは、憲法において、国の「指導的機関の地位のうち少なくとも30%を女性が占めるものとする」と規定した上で、上院26名のうち30%を女性とすると定めている他、下院についても、法律により80名中24名を女性に割り当てた。このため、2003年、クォータ制導入後初めての選挙では、国会議員に占める女性の割合がそれまでの25.7%から48.8%にまで上昇し、それまで長年1位であったスウェーデンを抜いて世界で女性議員割合の最も高い国となった。アフリカ諸国で女性の政治参画が進んでいる背景には、1995年に国連の第4回女性会議（北京会議）が開催され、国際的に意識が高まったことの他に、国内の政治的・社会的な事情がある。

ルワンダでは、1994年に民族間の闘争により、春から初夏に至る100日間に国民の10人に1人、少なくとも80万人が命を失った。残された女性は、世帯主の3分の1を占めるに至り、これまで伝統的に男性が担ってきた職業にも従事することになった。このような状況下で女性の社会進出が進み、新体制への移行に伴う憲法の起草にも女性が携わったこと等の結果、国会議員に占める女性議席を確保するための規定が設けられた。

アフリカでは、体制変動等によって女性の政治参画が実現したケースが少なくない。南アフリカ共和国では、アパルトヘイト体制の崩壊という大きな変動が、女性の政治参画を促す契機となり、さらに新体制におけるアフリカ国民会議（ANC）がクォータ制を導入したことにより、女性議員の割合が急上昇した。また、ウガンダのクォータ制も、1980年代の国民抵抗運動に女性が参加したことに端を発している。

このように、アフリカ諸国では、民主化の過程が、女性の参画拡大の契機となっていることが多い。



（その他の特徴的な取組）

クォータ制以外の特徴的な取組としては、ドイツ、英国の政党において行われている現職の議員が候補者に対して教育的指導や経済的援助などを行うメンター制や、米国、英国でみられる民間団体による女性議員候補者への資金の援助や選挙キャンペーンの協力等がある。

米国では、1971年に、選挙に出る女性候補者のリクルート等、教育、選挙支援を行うNWPC (National Women's Political Caucus) が設立され、その後、1985年に民主党の女性候補者に対して援助等を行う民間団体Emily's Listが、1992年には共和党の女

性候補者に対して援助等を行うWish Listが設立され、それぞれ資金援助や選挙キャンペーンの協力等を行ったことが、1990年以降の国内の女性議員の増加に影響を与えている。Emily's Listは、オーストラリア等でも同様の仕組みができています。

英国では、1993年に労働党が国会議員になりたい女性のための財政支援を開始し、2000年にはメンター制を導入した。

ドイツでは、政党のみならず、州政府においても政治により多くの女性を参画させるためメンター制度を採用している。

また、スウェーデン議会では、議員の代理人制度

が導入されていることから、議員が育児休暇を取得する際にも代理人がその議員の代理として活動することができ、仕事と家庭を両立しやすい制度となっている。

上記のように諸外国では、クォータ制を始め、様々な手法で女性の政治参画を促進する取組を行っている。

(各国での女性公務員の採用・登用拡大の取組)

女性国家公務員の採用・登用拡大に関する取組としては、一定の目標値などを定め、女性の採用・登用を促す方法と女性に対する研修や教育を充実させる方法が挙げられる(第1-特-31表)。

ドイツでは、2001年に制定された連邦平等法において、一定の条件下でのクォータ制を認めている。

韓国においても、公務員試験任用令により、1996年から女性国家公務員の採用に関して数値目標を設定し、2002年末の期間満了に伴い、2007年まで延長され、採用目標比率も20%から30%に引き上げられた。また、2003年度からは、男性も対象にした「両性平等採用目標制」により、選抜予定人員が5名以上の採用試験における男女の合格者比率が30%に満たない場合、目標比率に達するまで追加合格させる制度が導入された。女性採用目標制が導入された1996年は、女性の国家公務員試験合格率が26.5%であったが、2004年には42.1%に増加した。

その他の取組として、スウェーデンでは、1995年以降、女性職員に対する研修、教育に力を入れており、英国でも、メンター制を導入するなど教育・指導に重点をおいている。また、韓国においては、女性の昇任・任用に積極的に活用するため、管理職女性公務員に関するデータベースを構築し、女性管理職の人材情報を提供している。

日本では、2005年に人事院が策定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」に基づき、各府省は、2010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」を策定している。また、「男女共同参画基本計画(第2次)」には、2010年度頃までの政府全体としての採用者に占める女性の割合の目安として、国家公務員採用I種試験の事務系の区分試験(行政・法律・経済)については30%程度との数値目標が盛り込まれており、政府は目標達成に向けた取組を進めている。

(審議会等における女性委員増加のための取組)

審議会等における女性委員増加のための取組を行っている国もある(第1-特-32表)。ノルウェーでは、2005年の男女平等法の改正により、10名以上で構成される公的な理事会、審議会及び委員会は、一方の性が全体の40%以上を占めるものとされ、クォータ制が導入されている他、韓国では、国・地方の各種委員会への女性登用につき、40%の目標率を設定している。また、日本でも、

第1-特-31表 女性国家公務員等の採用・登用拡大のための取組

	取組内容
ドイツ	・同一資格を条件に、当該役職等の女性比率が50%に達するまで女性を優先。ただし、競争相手である男性候補者個人の事情に配慮する条項あり【連邦平等法】
英国	・2000年までに最高責任ポストの15%を女性(努力目標)【女性の公職における機会均等行動計画】 ・2005年までに上位の役職の公務員について、政府全体で35%を女性(努力目標)【政府近代化白書】
米国	・500人以上の職員を採用する各省庁に対して、マイノリティーや女性等の雇用平等を促進するための積極的雇用計画を策定【公民権法】
韓国	・公務員採用目標制により、目標値を1996年:10%、1997年:13%、1998年:15%、1999年:18%、2000年:20%、2007年:30%と段階的に引上げ(※2007年の数値は「両性平等採用目標」であり男性にも適用)【公務員試験任用令】 ・2006年までに女性管理職の比率を10%に引上げ(2001年4.8%)(努力目標)【女性公務員人事管理指針】

(備考) 内閣府「ポジティブ・アクション研究会報告書(別冊・第2部)」(平成17年)、内閣府「男女共同参画諸外国制度等調査研究報告書」(平成14年、15年)等より作成。

	取組内容
ノルウェー	両性間の平等な地位に関する法律（2005年改正） 第21条：委員会の構成員が多い（10名以上）場合には、各性別が構成員の少なくとも40%によって代表されなければならない。
ドイツ	連邦の影響領域にある委員会における女性及び男性の任命及び派遣に関する法律（1994年） 公の委員会等に割り当てられるポストのそれぞれについて女性1名、男性1名を指名又は推薦することを義務付け（二重指名）。任命の際には、男女の同権の参加を目標として女性及び男性を考慮しなければならない。
フランス	国家公務員身分規程法（2001年改正） 第12条：男女の均衡のとれた代表に貢献するために、行政を代表する諮問機関の構成員は、コンセイユ・デタの議を経たデクレにより定められるそれぞれの性に属する代表者の割合を考慮して選ばれる。 第20条の2：その構成員が行政により任命される審査委員会は、男女の均衡のとれた代表に貢献するように構成される。 2002年5月3日デクレ1条：男女の均衡のとれた代表の割合は、いずれの性も最低3分の1。
韓国	女性発展基本法（1995年） 第15条1項：国家及び地方自治体は各種委員会等政策決定過程への女性の参加を拡大するための方策を講じなければならない。 第2次「女性政策基本計画」（2003～2007年） 国・地方の各種委員会への女性の登用につき、40%の目標率を設定。

（備考） 1. 「世界のポジティブ・アクション」（東北大学出版会，2004年）、「EUの男女均等政策」（日本評論社，2004年）等により作成。
2. 各国の法律の邦題は，国立国会図書館調査立法考査局「外国の立法（33巻4・5・6号）」の訳によっている。

2020年までに、政府全体として男女いずれか一方の委員の数が委員の総数の10分の4未満とならない状態を達成するよう努め、そのための当面の目標として、2010年度末までに、女性委員の割合が少なくとも33.3%となるよう努めるという目標を設定している。

（管理的職業従事者の増加のための取組）

公的部門以外での管理的職業従事者の増加のための取組は、企業の自主的な努力を支援する形のものが多い（第1-特-33表）。

ノルウェーでは、2005年末、政府が、より強力に男女共同参画政策を進めるため、一般会社法を改正し、一般株式会社（ASA）の取締役会に40%クォータ制を導入した。これにより、2006年以降に設立された一般株式会社は、この基準を満たさなければ認可されないこととなり、それ以前に設置された一般株式会社も、2007年中にはこの基準を満たすよう指示されている。

米国では、1960年代から、人種別、性別等の構成の不均衡を是正するためにマイノリティーや女性のための積極的措置を求めるアファーマティブ・アクション⁶施策が実施されてきた。1965年の大統領令11246号（1967年の大統領令11375号により修正）により、連邦政府と年間5万ドル以上の契約締結を行う企業に対し、書面によるアファーマティブ・アクションの策定と執行を求め、労働省の部局がその監視を行うシステムが確立した。また、裁判所は、差別行為が認定された場合、適切なアファーマティブ・アクションを命ずる権限を付与されている。中小企業法でも、政府調達分野において、マイノリティーや女性の経営する中小企業に対する優遇措置が規定されているほか、企業等においては自主的にアファーマティブ・アクションが行われている。

日本においては、前述の「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度」の目標における「指導的地位」の中には、企業等の管理職等も含まれており、政府として企業等の自主

6 「アファーマティブ・アクション」の用語は、米国等で用いられており、ヨーロッパで用いられているポジティブ・アクションと概念的な差はないと解するのが一般的である。

	取組内容
ノルウェー	・一般株式会社の取締役会に40%クォータ【一般会社法】 ※2006年1月1日以降設立の一般株式会社はクォータを満たさなければ認可されない。
スウェーデン	・民間企業の経営幹部を少なくとも女性25%、男性は最高で75%（努力目標）【政府目標】 ・10名以上の従業員を持つ企業はその年次事業報告書で、経営幹部及び経営陣の性別比率について説明【法令「企業管理における性別分布報告」】
米国	・連邦政府と5万ドル以上の契約を結び、50人以上の従業員を有する受注業者は、年次アフターマティブ・アクション・プランを文面で提出する義務を負い、当該地域の労働力人口に占める女性の構成比の分析を行う。【行政命令11246号・11375号】

(備考) 内閣府「ポジティブ・アクション研究会報告書(別冊・第2部)」(平成17年)、内閣府「男女共同参画諸外国制度等調査研究報告書」(平成14年、15年)等より作成。

的な取組を奨励している。企業においても、ポジティブ・アクションによる女性の登用の取組が徐々に広がりつつある。平成15年女性雇用管理基本調査によると、日本でポジティブ・アクションを行っている企業の割合は29.5%と、3年前と比較してやや上昇しており、特に、5000人以上の大規模企業では74%が導入している。取組内容としては、「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める」、「女性がいらない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する」、「女性がいらない又は少ない職務・役職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する」、「男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場環境・風土を改善する」等が多くなっている。

女性の登用の促進は、女性自身だけでなく、質の高い労働力の確保や生産性の向上を通して、企業にも好影響をもたらすといえる。上記調査によれば、「既にポジティブ・アクションに取り組んでいる」あるいは「今後取り組むこととしている」とした企業のうち64.1%が、「社内でポジティブ・アクションを推進することが必要である」と考える理由について、「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」と回答している。また、21世紀職業財団の「企業の女性活用と経営業績との関係に関する調査」によれば、課長に占める女性比率及び過去5年間の女性管理職の増減と、企業の総合経営判断指標や成長性指標の間には密接な関係が見られており(第1-特-34図)、女性が活躍で

きる企業風土や人事・労務管理施策が、企業の経営や成長に好影響を与えているとみられる。

3 おわりに

日本においては、男女共同参画に関する基本法制は整備されているものの、政治・行政、働く場における女性の登用は諸外国と比較して決して高い水準にあるとはいえないことが明らかになった。

諸外国に目を向けると、多くの国が、女性が活躍しやすい環境整備を含めたポジティブ・アクションや、育児支援や労働時間制度、パートタイム労働制度等ワーク・ライフ・バランスを図るための先進的な取組を行っている。

女性の参画が企業の経営に好影響を与えている可能性や、仕事と生活との調和のとれた環境が仕事に対する満足感をもたらすことを指摘する調査結果も報告されており、男女が仕事にも家庭生活等にもバランスよく参画できるような環境を整備することにより、男女ともに自らが希望する生き方を選択し、活躍できる社会を構築することが必要である。

第1—特—34表 女性社員の基幹化と経営パフォーマンスとの関係

		総合経営判断指標	成長性指標	収益性指標
女性が占める比率「課長」	3%以上	3.16	135.3	165.6
	1%以上3%未満	2.83	117.7	163.5
	0%超1%未満	2.89	97.4	110.9
	0%	2.70	100.8	164.8
女性管理職の比率の増減	大幅に増えた	3.46	173.7	289.8
	やや増えた	2.94	110.9	144.1
	現状維持	2.71	102.6	161.7
	やや減った	2.64	93.1	66.5
	減った	2.00	83.5	67.3

- (備考) 1. (財)21世紀職業財団「企業の女性活用と経営実績との関係に関する調査」(平成16年)より作成。
 2. 1部, 2部上場企業及び店頭銘柄, 生命保険, 損害保険等を含む3,347社を対象とした調査。
 3. 総合経営判断指標: 競争相手とする企業と比べ, 最近の業績はよいと思うかを5段階評価する。
 良い×5+やや良い×4+ほぼ同じレベル×3+やや悪い×2+悪い×1を(総数-不明)で除した数
 4. 成長性指標: 5年前の売り上げを100とした場合の現在の売上高
 5. 収益性指標: 5年前の営業利益を100とした場合の現在の営業利益

Column

カタリスト賞——企業における女性支援

1962年に設立された米国のNPOカタリストは、働く女性に対する能力開発支援と企業における女性の才能を活用するためのさまざまな支援を行なう団体であり、企業における女性の実態調査や、企業に対する表彰等、多岐に渡る活動を展開している。

1987年にカタリストが創設した「カタリスト賞」は、女性の登用に関して先進的な取組を行い、成果を上げた企業に与えられる表彰であり、これまでに64の先進的取組に対して授与され、2007年には4法人が受賞した。

各企業の取組についての詳細は、カタリストのウェブサイト参照 (<http://www.catalyst.org/> 平成19年5月現在)

第1章

政策・方針決定過程への女性の参画

本章のポイント

第1節 国の政策・方針決定過程への女性の参画

- 国会議員に占める女性の割合は、平成19年4月現在、衆議院9.4%、参議院14.3%。
- 国家公務員の管理職に占める女性割合はなお低水準。
- 国の審議会等における女性委員の割合は着実に増加し、平成18年では31.3%。女性の専門委員等の割合は13.1%。

第2節 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画

- 地方議会における女性議員の割合はおおむね増加し、特に特別区議会では21.9%と高い。
- 地方公務員管理職に占める女性の割合はおおむね増加傾向にあるがなお低く、平成18年では都道府県5.0%、政令指定都市6.9%。
- 地方公共団体の審議会等における女性委員の割合は着実に増加し、平成18年では都道府県31.3%、政令指定都市29.2%。

第3節 様々な分野における女性の参画

- 司法分野における女性割合は着実に増加。裁判官14.2%、弁護士13.0%、検察官10.2%。
- 新聞、放送業界における女性の参画は徐々に進展している。
- 2006年の日本のジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）は75か国中42位。

第1節 国の政策・方針決定過程への女性の参画

（国会議員に占める女性割合）

国会議員に占める女性割合について、その推移をみると、衆議院においては、戦後の一時期を除いて、1～2%台で推移していた。その後、平成8年（第41回選挙）に小選挙区比例代表並立制が導入されて以降増加し、19年4月現在、9.4%（45名）となっている。

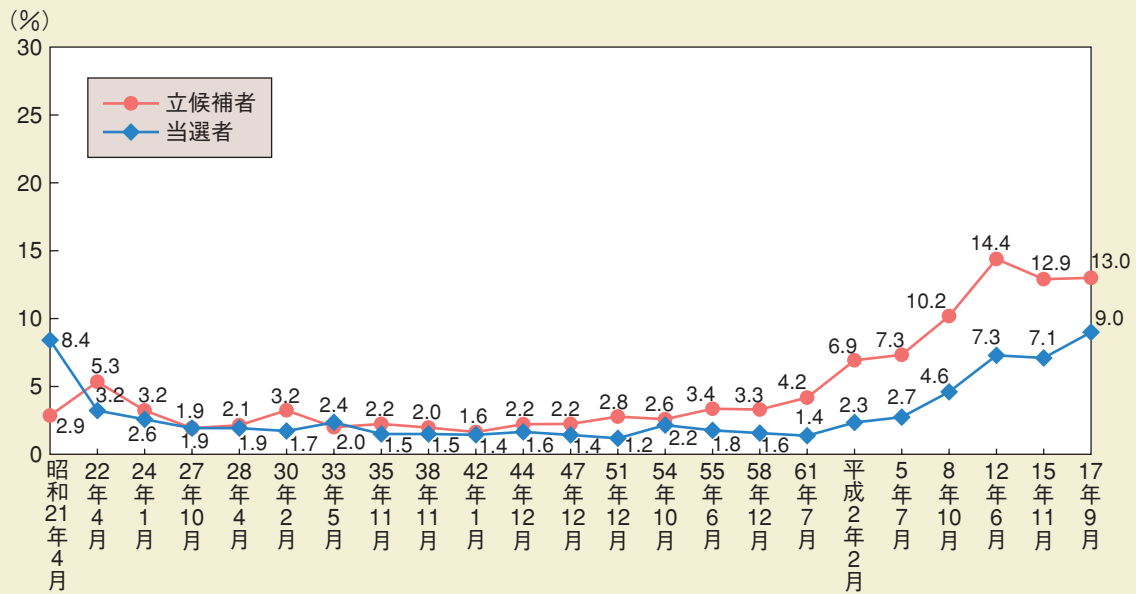
また参議院においては、昭和22年（第1回選挙）の4.0%からおおむね増加傾向にあり、平成元年（第15回選挙）においては、8.7%から13.1%へと大幅に増加した。19年4月現在では14.3%（34名）となっている。

（立候補者、当選者に占める女性割合）

衆議院における立候補者及び当選者に占める女性割合についてみると、昭和61年以来、ともに着実に増加していたが、平成15年11月執行の総選挙では減少した。しかし、直近の平成17年9月執行の総選挙では立候補者に占める女性割合は若干増加し13.0%となり、当選者に占める女性割合は過去最高の9.0%となった。これは、一部の政党において、女性候補者を比例代表名簿上位に登載する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を行った結果などが影響していると考えられる（第1-1-1図）。

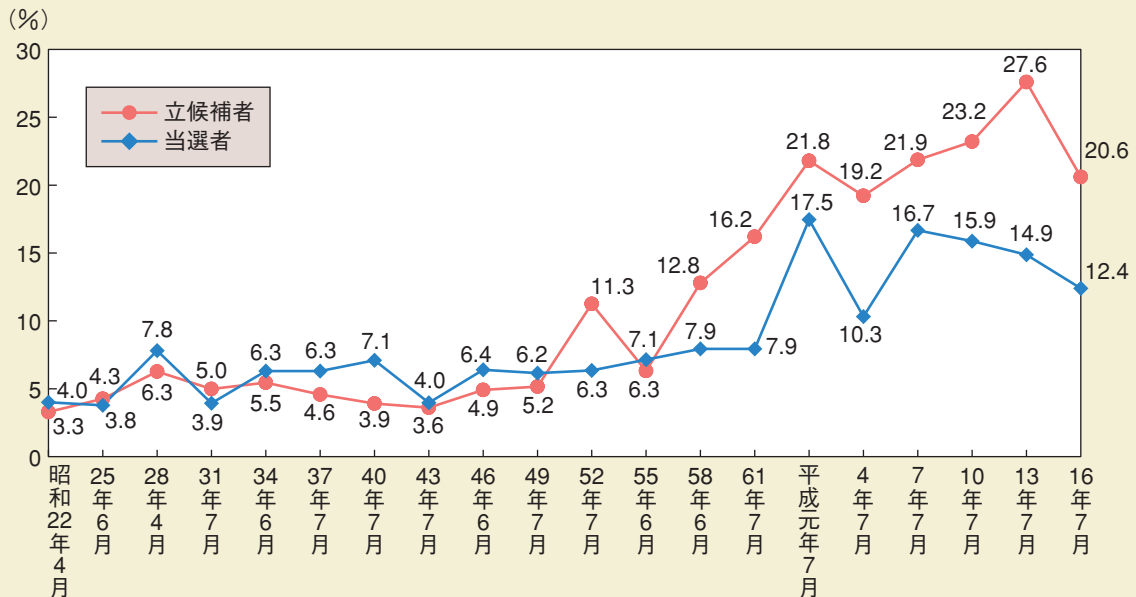
また参議院では、立候補者に占める女性割合は着実に増加していたが、直近の平成16年7月執行の通常選挙では20.6%となり、前回の27.6%から大きく減少した。当選者に占める女性割合は近年減少傾向にあり、16年7月執行の通常選挙では12.4%となった（第1-1-2図）。

第1-1-1図 衆議院立候補者、当選者に占める女性割合の推移



(備考) 総務省資料より作成。

第1-1-2図 参議院立候補者、当選者に占める女性割合の推移



(備考) 総務省資料より作成。

(国家公務員採用者に占める女性割合)

国家公務員採用Ⅰ種試験、Ⅱ種試験及びⅢ種試験の採用者に占める女性割合は、Ⅲ種、Ⅱ種、Ⅰ種の順で高くなっており、また、平成19年度はⅡ種、

Ⅲ種は増加し、Ⅰ種は前年度と同じ割合となっている。なお、各試験における19年度女性採用者数はⅠ種123名(Ⅰ種全体の21.1%)、Ⅱ種486名(Ⅱ種全体の27.4%)、Ⅲ種411名(Ⅲ種全体の39.3%)と

なっている（第1-1-3図）。

（上位級ほど低い国家公務員在職者に占める女性割合）

行政職俸給表（一）適用者に占める女性割合は横ばいとなっているが、上位の級については増加傾向にある。平成17年度の在職者について、職務の級別に女性割合をみると、定型的な業務を行う職務である1級においては、女性が占める割合は31.5%であるが、職務の級が上がるにつれて女性割合は減少している。本省課室長・地方機関の長相当級である9級以上及び指定職において女性が占める割合は、年々増加してはいるものの1.8%と依然低く、上位の級への女性の登用が課題となっている（第1-1-4図）。

（女性職員の採用・登用の拡大に向けての取組）

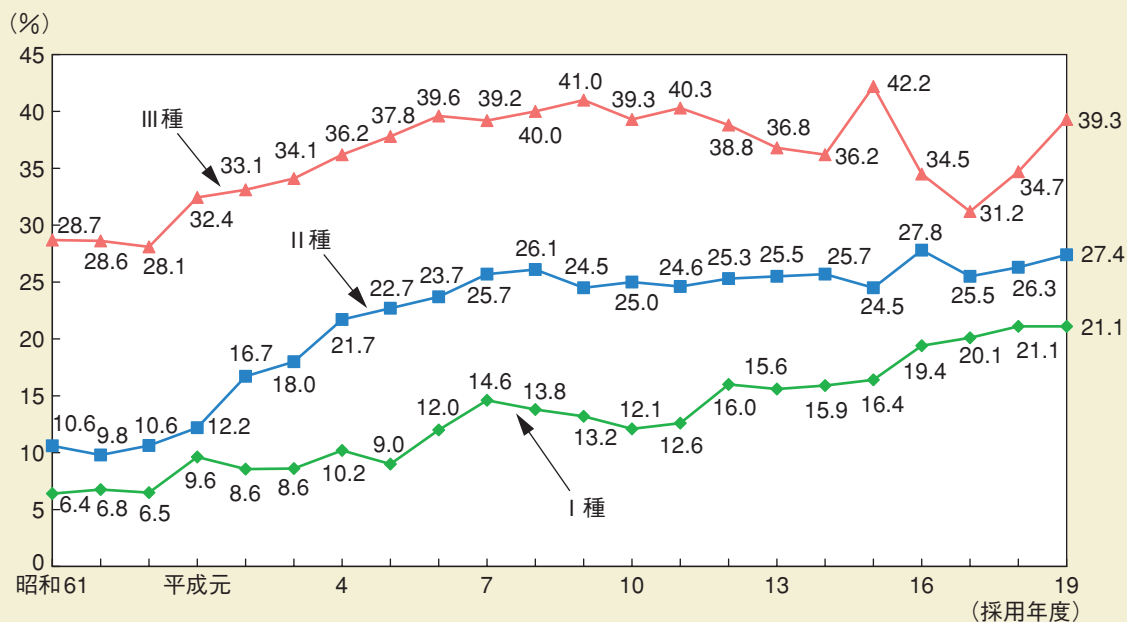
女性国家公務員の採用・登用の拡大については、

「男女共同参画基本計画（第2次）」（平成17年12月閣議決定）、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」（平成16年4月各省庁人事担当課長会議申合せ）及び「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」（平成17年12月人企-1703事務総長通知）に基づき、全府省が一体となって取り組んでいる。

各府省は、平成22（2010）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」を策定し、具体的な取組を進めているが、当該計画は、女性職員の採用・登用状況の現状分析を踏まえた上で採用の拡大、登用の拡大、勤務環境の整備、推進体制を主な柱として構成されている。

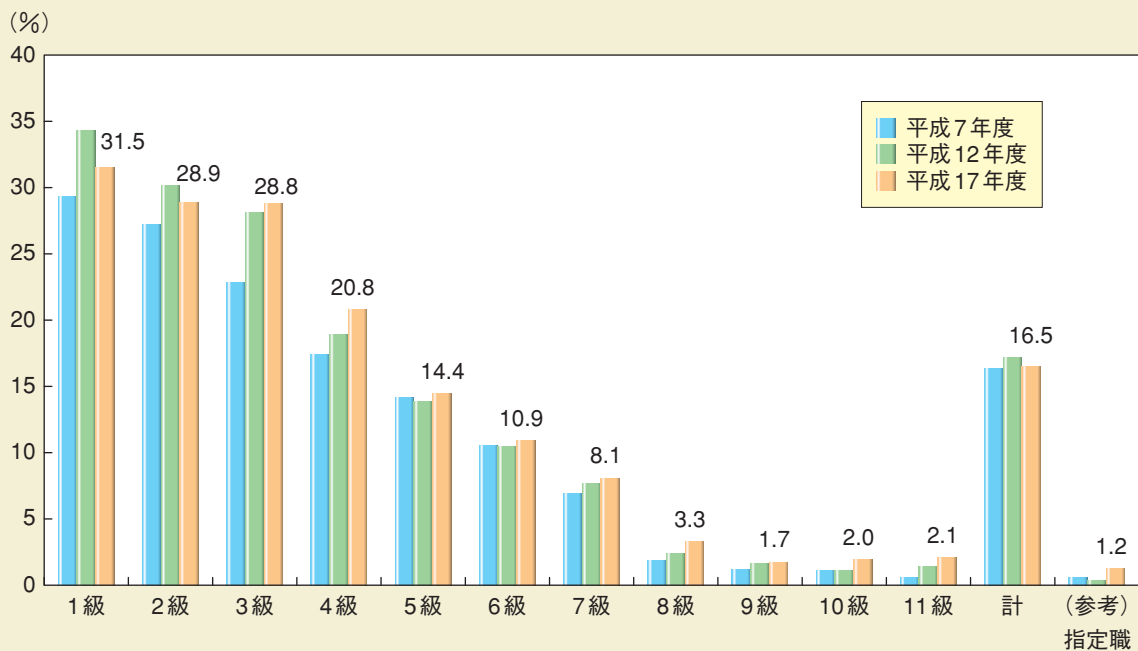
また、「男女共同参画基本計画（第2次）」では、平成22年度頃までの政府全体としての採用者に占める女性の割合の目安として、国家公務員採用I種試験の事務系の区分試験（行政、法律、経済）については30%程度、その他の試験については、I種試

第1-1-3図 国家公務員試験採用者に占める女性割合の推移



- （備考）
1. 人事院資料より作成。
 2. 国家公務員採用Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ種試験に合格し、一般職の国家公務員として採用された者。
 3. Ⅱ種、Ⅲ種試験は前年度に実施された試験に基づく採用者に占める女性の割合（平成19年度については、平成19年1月31日現在の割合（採用及び内定））。
 4. Ⅰ種試験は当該年度の採用者（旧年度合格者等を含む）に占める女性の割合（平成18年度及び19年度については平成19年3月31日現在の割合（採用及び内定））。

第1-1-4図 職務の級別女性国家公務員の割合（行政職（一））



(備考) 1. 人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」より作成。
 2. 平成7年度及び12年度は年度末、平成17年度は1月15日現在。
 3. 調査時点において適用されていた俸給表における女性国家公務員の割合を示す。

験の事務系の区分試験の目標を踏まえつつ、できる限りその割合を高めることを目標としている。平成18年10月に総務省が公表した女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する取組状況等のフォローアップの実施結果によると、国家公務員採用I種試験等（国家公務員採用I種試験、防衛庁職員採用I種試験その他I種試験に準ずる試験をいう。）の事務系区分について、18年度の採用者に占める女性の割合は22.4%となっており、17年度の21.5%に比べ0.9ポイント増加した。

各府省においては、女性対象の業務説明会等の開催、説明者に女性職員を充てる等の工夫をした業務説明会の開催などを行い、女性職員の採用拡大に取り組んでいる。また、女性の登用の拡大に関しては、具体的な登用目標の設定、従来女性が就いたことがない、又は就いたことが少ないポストへの女性職員の配置、研修参加機会の確保等を行っている。

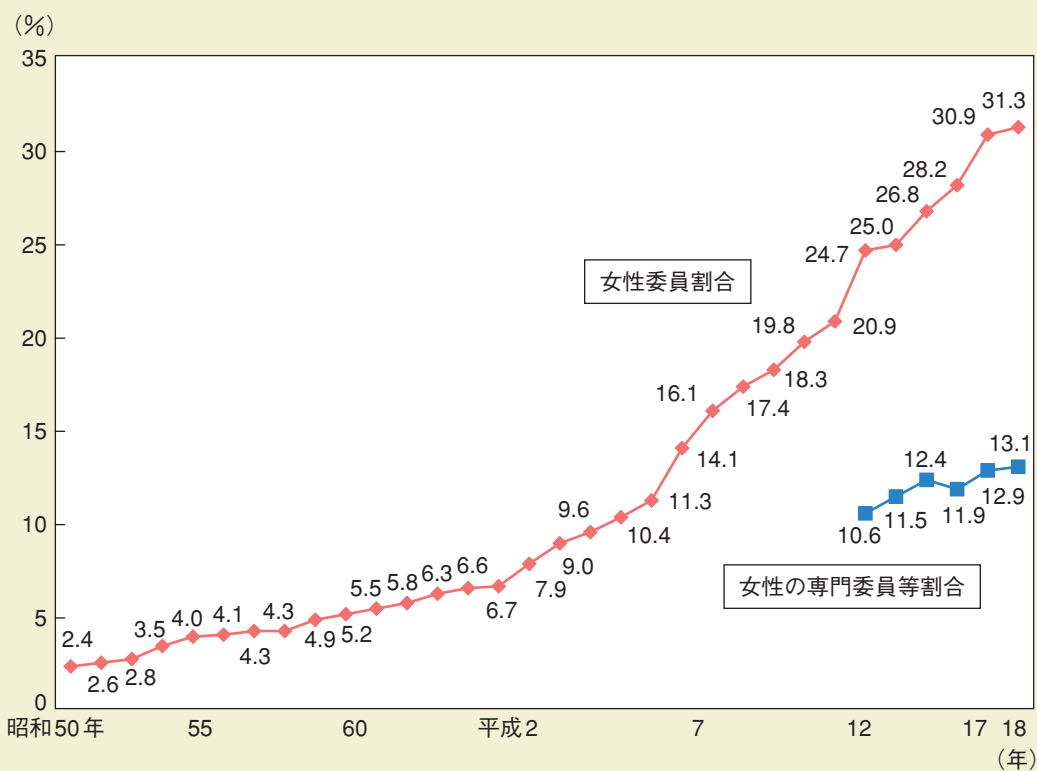
（着実に増加する国の審議会等における女性委員の割合）

国の審議会等における女性委員の割合については、目標数値と達成期限を設定する取組が効果をあげている。平成17年9月の調査において、17年度末までの目標である30%を達成した実績を踏まえ、18年4月、男女共同参画推進本部は新たな目標を決定した。その内容は、審議会等の委員については、平成32（2020）年までに、政府全体として、男女いずれか一方の委員の数が、委員の総数の10分の4未満としない状態を達成するよう努め、そのための当面の目標として、平成22（2010）年度末までに、女性委員の割合が少なくとも33.3%となるよう努めるというものである。また、専門委員等（委員とは別に、専門又は特別の事項を調査審議するため必要があるとき、専門委員、特別委員又は臨時委員の名称で置くことができるもの）についても今回初めて数値目標を設定し、平成32（2020）年までのできるだけ早い時期に、政府全体として、女性委員

の割合が30%となるよう努め、そのための当面の目標として、平成22（2010）年度末までに20%となるよう努めることとした。

内閣府では、毎年定期的に、国の審議会等における女性委員の参画状況について調査を行っているが、平成18年9月30日現在、31.3%となっており、女性委員の割合は着実に増加している。一方、専門委員等に占める女性の割合は、13.1%にとどまっております。目標達成に向けて更なる取組が必要とされる（第1-1-5図）。

第1-1-5図 国の審議会等における女性委員割合の推移



(備考) 内閣府資料より作成。

第2節 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画

(大都市ほど高い地方議会における女性の割合)

都道府県議会，市議会，町村議会，特別区議会の女性議員の割合をみると，平成18年12月現在で，女性議員の割合が最も高い特別区議会では21.9%，政令指定都市の市議会は16.7%，市議会全体は10.8%，都道府県議会は7.3%，町村議会は6.9%となっており，都市部で高く郡部で低い傾向にある（第1-1-6図）。

(地方公務員採用試験における女性割合)

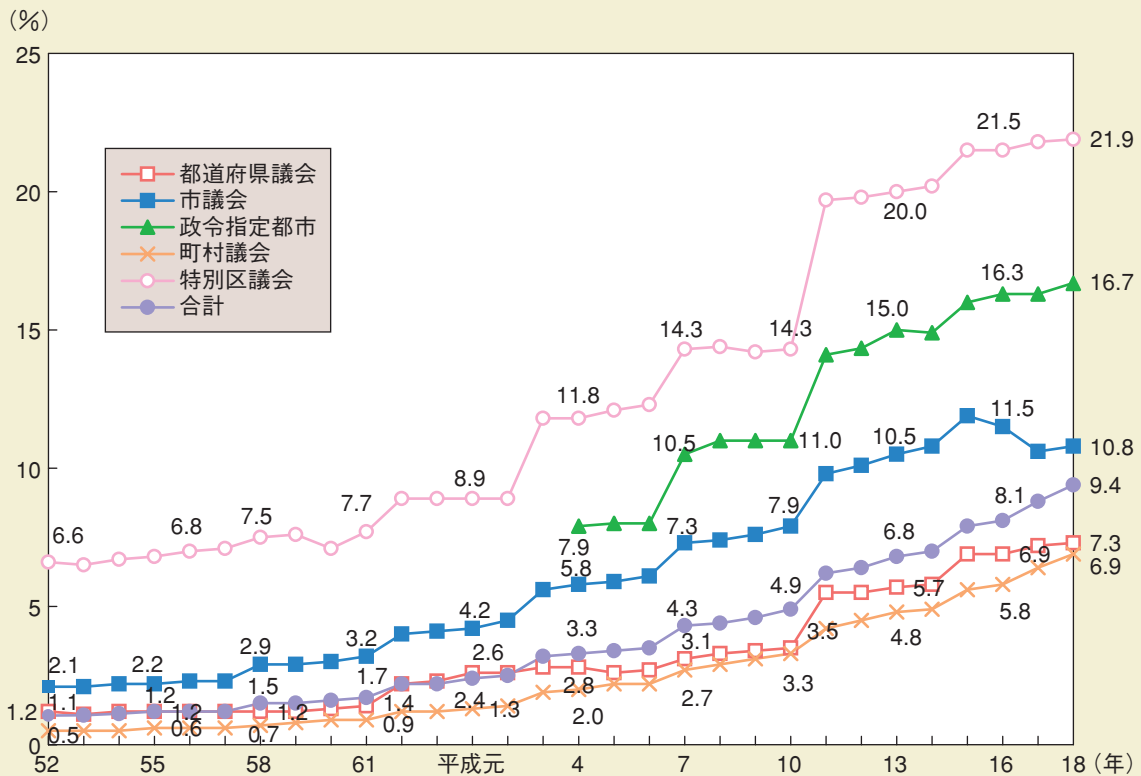
都道府県及び市区の地方公務員採用試験における合格者に占める女性割合は，平成17年度では，都道府県採用試験の合格者で20.8%，市区採用試験の合格者で51.3%となっており，都道府県より市区で

高くなっている。合格者に占める女性の割合の推移をみると，市区では50%を超えてほぼ横ばいで推移しているものの，都道府県では平成7年以降減少傾向にある（第1-1-7図）。

(地方公務員管理職に占める女性割合)

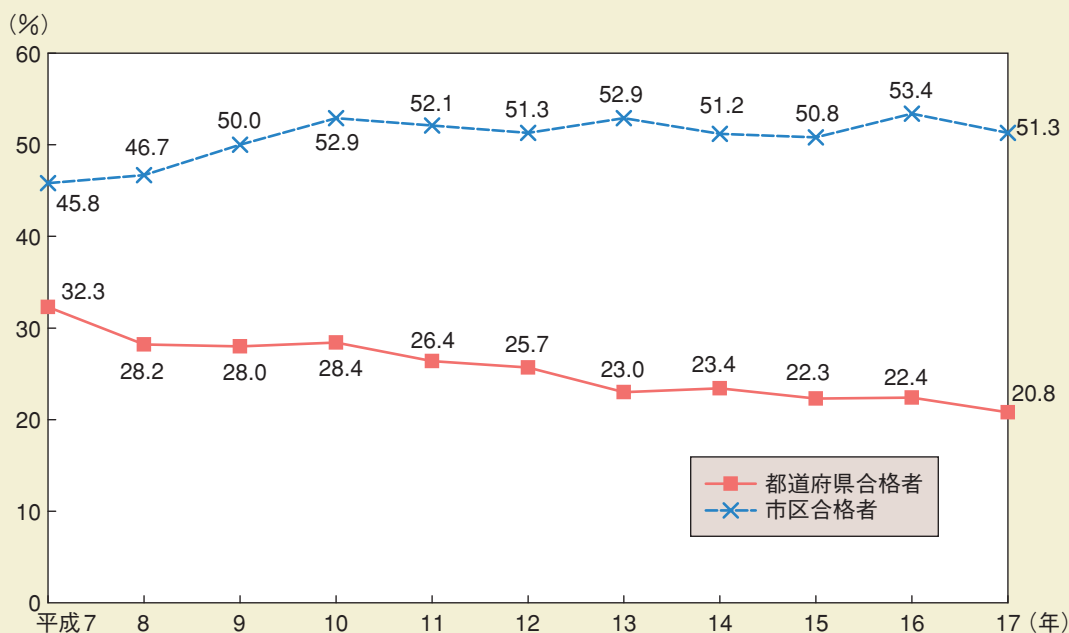
地方公務員管理職に占める女性割合は増加傾向にあるがなお低く，内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」によると，平成18年では，都道府県で5.0%，政令指定都市で6.9%となっている（第1-1-8図）。女性の登用を促進するために管理職登用目標の設定を行っているのは都道府県・政令指定都市で16自治体となっており，その他の自治体においても職域拡大等の取組を進めている。

第1-1-6図 地方議会における女性議員割合の推移



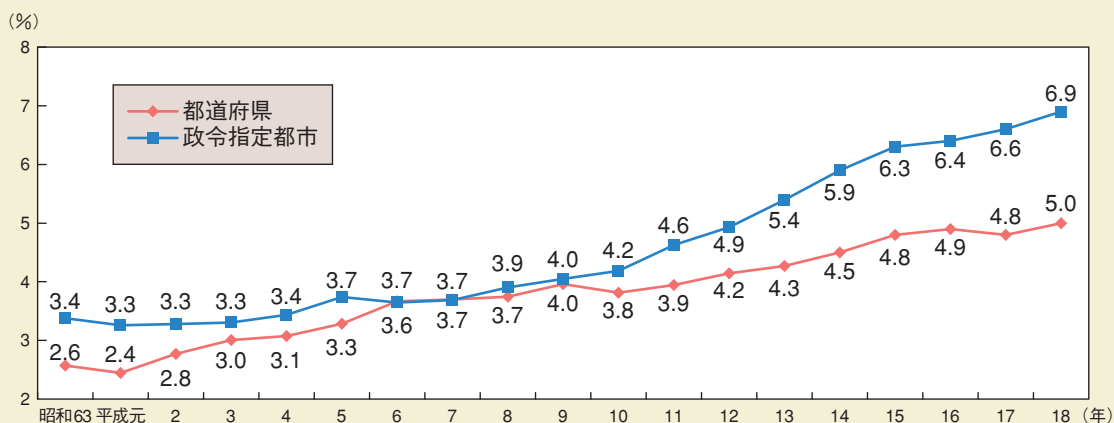
(備考) 1. 総務省資料より作成。
2. 各年12月現在。

第1-1-7図 地方公務員採用試験合格者に占める女性割合の推移



(備考) 1. 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より作成。
 2. 女性合格者、男性合格者のほか、申込書に性別記入欄を設けていない試験があることから性別不明の合格者が存在する。

第1-1-8図 地方公務員管理職に占める女性割合の推移



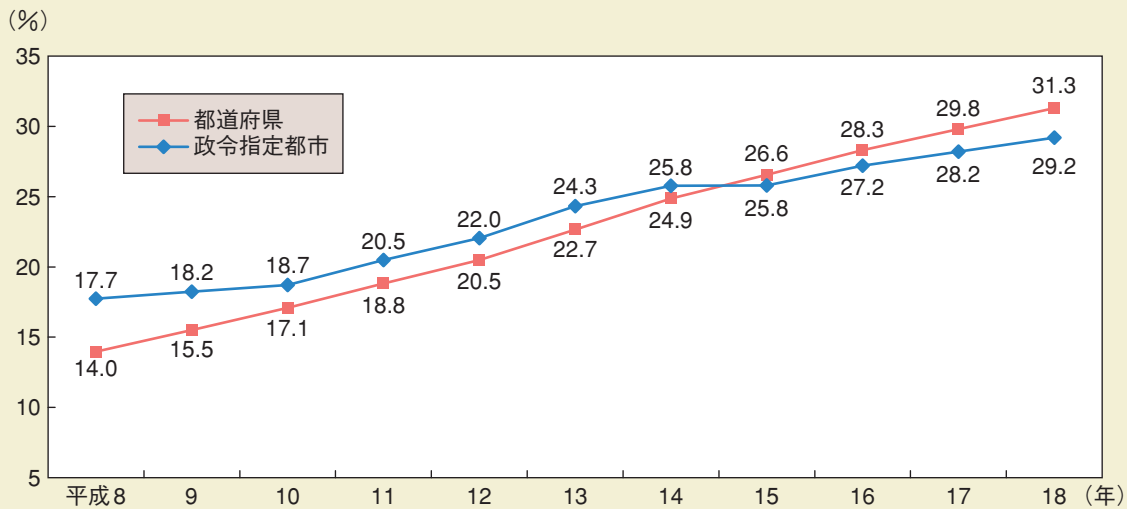
(備考) 1. 平成5年までは厚生労働省資料（各年6月1日現在）、6年からは内閣府資料（15年までは各年3月31日現在、16年以降は各年4月1日現在）より作成。
 2. 平成15年までは都道府県によっては警察本部を含めていない。

（着実に増加する地方公共団体の審議会等における女性委員の割合）

審議会等の女性委員の登用について、都道府県、政令指定都市においては目標値を掲げて女性の登用に努めており、女性委員の割合は着実に増加してい

る。平成18年では、目標の対象とされている審議会等における女性委員割合は、都道府県で31.3%、政令指定都市で29.2%となっている（第1-1-9図）。

第1-1-9図 都道府県・政令指定都市の審議会等における女性委員割合の推移



(備考) 1. 内閣府資料より作成。平成15年までは各年3月31日現在。16年以降は4月1日現在。
2. 各都道府県及び各政令指定都市それぞれの女性比率を単純平均。

第3節 様々な分野における女性の参画

(着実に増加する司法分野における女性割合)

裁判官、検察官、弁護士に占める女性割合は、着実に増加している。特に検察官に占める女性の割合は、平成18年に初めて1割を超え10.2%となっている。

司法試験合格者に占める女性割合は、年によって増減があるが、平成18年度は旧司法試験については21.5%、新司法試験については22.6%であり、近年減少傾向にある。しかし、法曹養成に特化した教育を行う専門職大学院である法科大学院において女子学生の比率は約3割を占めていることから、今後の司法分野での女性の参画拡大が期待される(第1-1-10図)。

(農山漁村における政策・方針決定過程への女性の参画)

農林水産業に従事する女性は、それぞれの産業の重要な担い手であるとともに、地域社会の維持・活性化に大きく貢献している。

しかしながら、農業委員会、農業協同組合、沿海地区出資漁業協同組合など、地域における政策・方針決定過程への女性の参画は徐々に増加しているものの、その比率はまだ低いものとなっている(第1-1-11表)。

(メディアにおける女性の参画)

新聞や放送などのメディア分野における女性の参画は、提供する情報の内容が偏ることを防止したり、性・暴力表現の規制等、メディアが自主的に女性の人権に配慮した表現を行うように取り組んでいく上で重要な役割を果たすものと期待されている。新聞及び放送業界における女性の参画状況についてみると、新聞、民間テレビ・ラジオ、日本放送協会の全従業員に占める女性の割合、女性記者の割合、管理職割合は全体として徐々にではあるが進展している(第1-1-12図)。

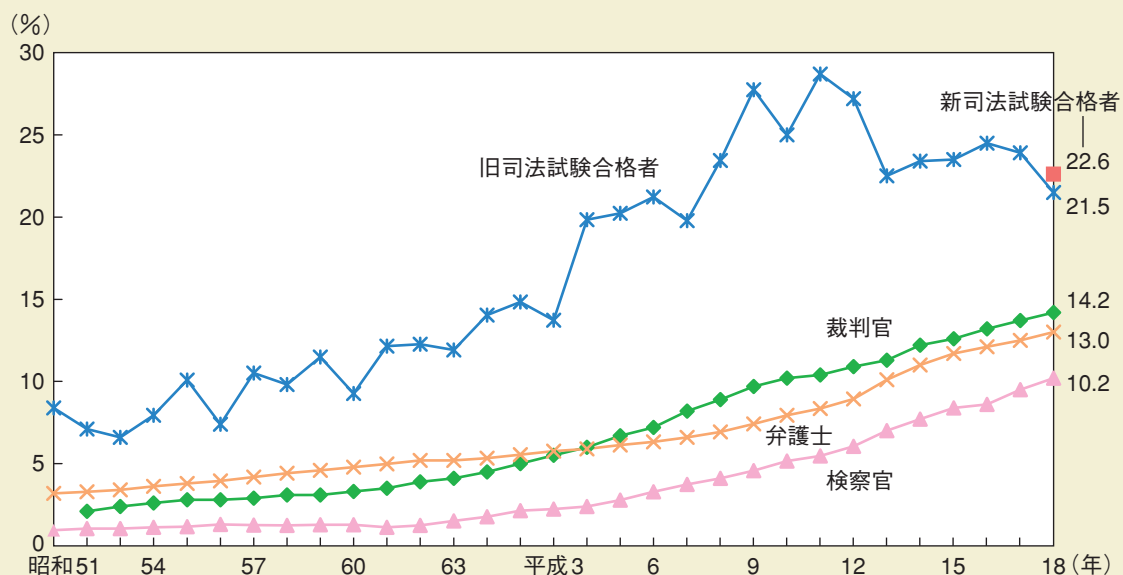
(人間開発に関する指標)

2006(平成18)年に国連開発計画(UNDP)が発表した「人間開発報告書」によると、我が国は人間開発指数(HDI)が測定可能な177か国中7位、

ジェンダー開発指数（GDI）が測定可能な136か国中13位であるのに対し、ジェンダー・エンパワー

メント指数（GEM）は測定可能な75か国中42位となっている。GEMの順位はHDI、GDIの順位に比

第1-1-10図 司法分野における女性割合の推移



(備考) 1. 弁護士については、日本弁護士連合会事務局資料より作成。
 2. 裁判官については最高裁判所資料より作成。
 3. 検察官、司法試験合格者については法務省資料より作成。
 4. 司法試験合格者は各年度のデータ。

第1-1-11図 農業委員会、農協、漁協への女性の参画状況の推移

(単位:人,%)

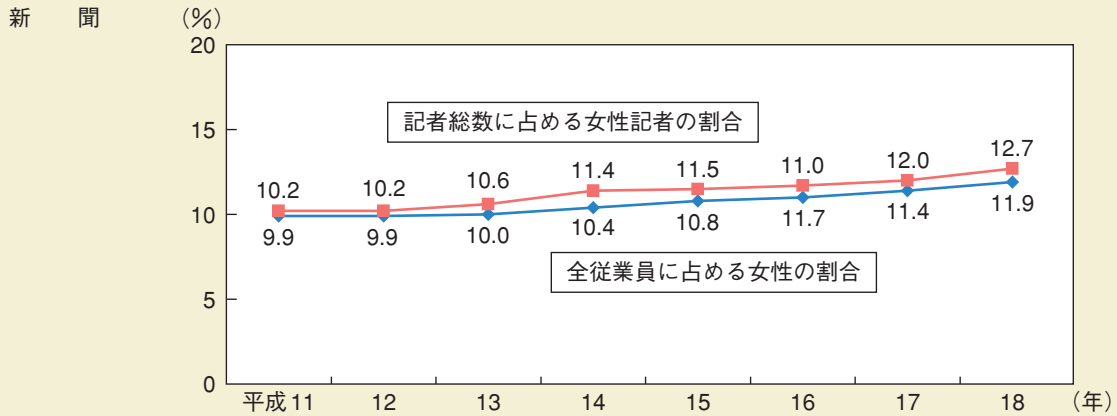
年度	昭和60年	平成2年	7年	12年	14年	15年	16年
農業委員数	64,080	62,524	60,917	59,254	58,613	57,875	56,348
うち女性	40	93	203	1,081	2,261	2,369	2,391
女性の割合	0.06	0.15	0.33	1.82	3.86	4.09	4.24
農協個人正組合員数	5,535,903	5,537,547	5,432,260	5,240,785	5,149,940	5,098,862	5,045,472
うち女性	574,353	667,468	707,117	746,719	783,806	787,965	786,357
女性の割合	10.38	12.05	13.02	14.25	15.22	15.45	15.59
農協役員数	77,490	68,611	50,735	32,003	26,076	24,786	23,742
うち女性	39	70	102	187	266	300	364
女性の割合	0.05	0.10	0.20	0.58	1.02	1.21	1.53
漁協個人正組合員数	381,758	354,116	317,553	275,715	260,286	252,330	244,335
うち女性	21,180	20,425	18,337	15,655	15,145	15,426	15,373
女性の割合	5.55	5.77	5.77	5.68	5.82	6.11	6.29
漁協役員数	22,563	22,022	20,449	17,974	16,401	15,705	15,105
うち女性	13	22	29	43	49	48	50
女性の割合	0.06	0.10	0.14	0.24	0.30	0.31	0.33

(備考) 1. 農林水産省資料により作成。
 2. 農業委員とは、市町村における独立の行政委員会である農業委員会の委員であり、農業者の代表として公選等により選出される。農業委員会は、農地法に基づく農地の権利移動の許可等の法令に基づく業務のほか、農地の流動化、担い手の育成等、構造政策の推進にかかる業務を行っている。
 3. 農業委員については、各年10月1日現在、ただし、昭和60年は8月1日現在。
 4. 農協については、各事業年度末（農協により4月末～3月末）現在。
 5. 漁協については、各事業年度末（漁協により4月末～3月末）現在。
 6. 漁協は、沿海地区出資漁業協同組合の数値である。

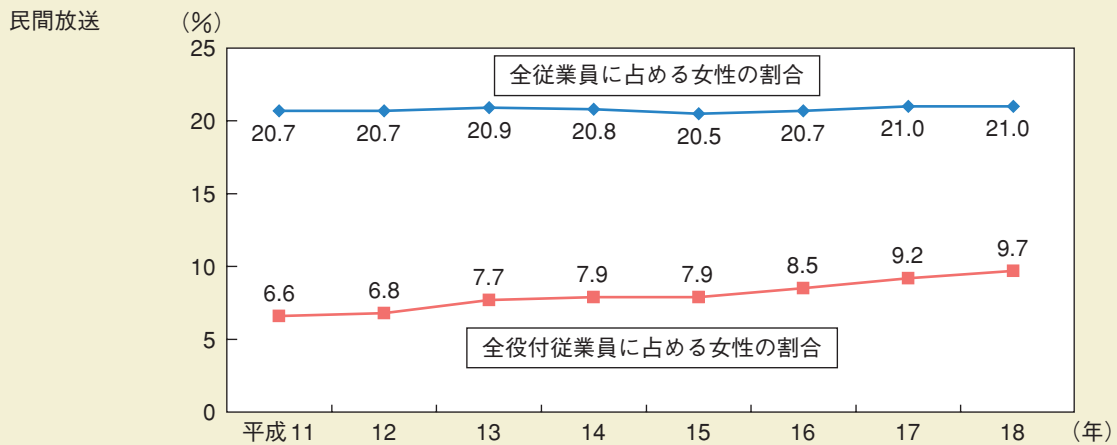
して低く、日本は、人間開発の達成度では実績を上げているが、女性が政治経済活動に参加し、意思決定に参加する機会が不十分であることが分かる。

GEMの上位5か国は、ノルウェー、スウェーデン、アイスランド、デンマーク、ベルギーであるが、これらの国では、HDI及びGEMの順位がともに高

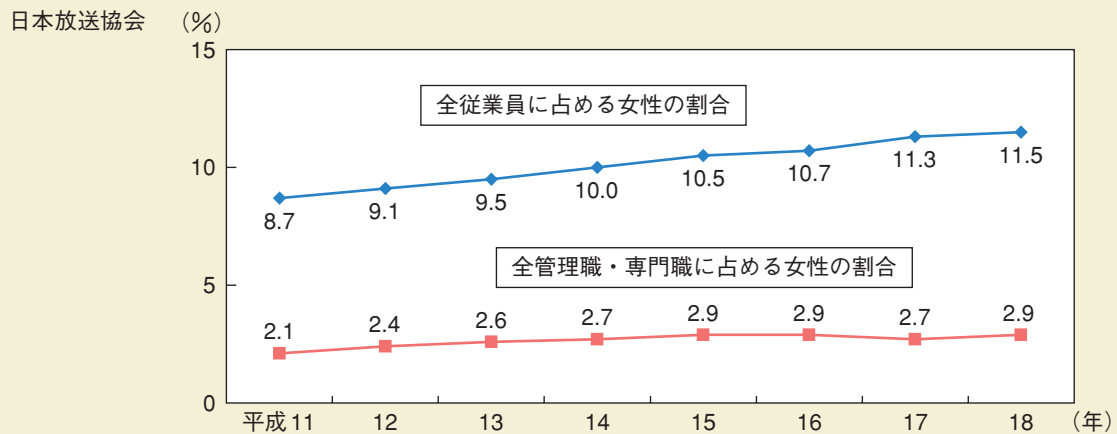
第1-1-12図 各種メディアにおける女性の割合



(備考) (社)日本新聞協会資料より作成。



(備考) (社)日本民間放送連盟資料より作成。



(備考) 日本放送協会資料より作成。

くなっている（第1-1-13表）。

第1-1-13表 HDI, GDI, GEMの上位50か国

①HDI (人間開発指数)			②GDI (ジェンダー開発指数)			③GEM (ジェンダー・エンパワーメント指数)		
順位	国名	HDI値	順位	国名	GDI値	順位	国名	GEM値
1	ノルウェー	0.965	1	ノルウェー	0.962	1	ノルウェー	0.932
2	アイスランド	0.960	2	アイスランド	0.958	2	スウェーデン	0.883
3	オーストラリア	0.957	3	オーストラリア	0.956	3	アイスランド	0.866
4	アイルランド	0.956	4	アイルランド	0.951	4	デンマーク	0.861
5	スウェーデン	0.951	5	スウェーデン	0.949	5	ベルギー	0.855
6	カナダ	0.950	6	ルクセンブルグ	0.949	6	フィンランド	0.853
7	日本	0.949	7	カナダ	0.947	7	オランダ	0.844
8	米国	0.948	8	米国	0.946	8	オーストラリア	0.833
9	スイス	0.947	9	オランダ	0.945	9	ドイツ	0.816
10	オランダ	0.947	10	スイス	0.944	10	オーストリア	0.815
11	フィンランド	0.947	11	フィンランド	0.943	11	カナダ	0.810
12	ルクセンブルグ	0.945	12	ベルギー	0.943	12	米国	0.808
13	ベルギー	0.945	13	日本	0.942	13	ニュージーランド	0.797
14	オーストリア	0.944	14	フランス	0.940	14	スイス	0.797
15	デンマーク	0.943	15	デンマーク	0.940	15	スペイン	0.776
16	フランス	0.942	16	英国	0.938	16	英国	0.755
17	イタリア	0.940	17	オーストリア	0.937	17	アイルランド	0.753
18	英国	0.940	18	イタリア	0.934	18	シンガポール	0.707
19	スペイン	0.938	19	スペイン	0.933	19	アルゼンチン	0.697
20	ニュージーランド	0.936	20	ニュージーランド	0.932	20	ポルトガル	0.681
21	ドイツ	0.932	21	ドイツ	0.928	21	コスタリカ	0.675
22	香港(中国)	0.927	22	イスラエル	0.925	22	トリニダード・トバゴ	0.660
23	イスラエル	0.927	23	ギリシャ	0.917	23	イスラエル	0.656
24	ギリシャ	0.921	24	スロベニア	0.908	24	イタリア	0.653
25	シンガポール	0.916	25	韓国	0.905	25	リトアニア	0.635
26	韓国	0.912	26	ポルトガル	0.902	26	ナミビア	0.623
27	スロベニア	0.910	27	キプロス	0.900	27	ラトビア	0.621
28	ポルトガル	0.904	28	チェコ共和国	0.881	28	チェコ共和国	0.615
29	キプロス	0.903	29	マルタ	0.869	29	ギリシャ	0.614
30	チェコ共和国	0.885	30	ハンガリー	0.867	30	ポーランド	0.610
31	バルバドス	0.879	31	クウェート	0.864	31	エストニア	0.608
32	マルタ	0.875	32	アルゼンチン	0.859	32	スロベニア	0.603
33	クウェート	0.871	33	ポーランド	0.859	33	クロアチア	0.602
34	ブルネイ	0.871	34	エストニア	0.856	34	スロバキア	0.599
35	ハンガリー	0.869	35	リトアニア	0.856	35	メキシコ	0.597
36	アルゼンチン	0.863	36	スロバキア	0.853	36	タンザニア	0.597
37	ポーランド	0.862	37	チリ	0.850	37	ブルガリア	0.595
38	チリ	0.859	38	バーレーン	0.849	38	キプロス	0.584
39	バーレーン	0.859	39	ウルグアイ	0.847	39	ペルー	0.580
40	エストニア	0.858	40	クロアチア	0.844	40	パナマ	0.568
41	リトアニア	0.857	41	ラトビア	0.843	41	ハンガリー	0.560
42	スロバキア	0.856	42	コスタリカ	0.831	42	日本	0.557
43	ウルグアイ	0.851	43	アラブ首長国連邦	0.829	43	マケドニア	0.554
44	クロアチア	0.846	44	ブルガリア	0.814	44	モルドバ共和国	0.544
45	ラトビア	0.845	45	メキシコ	0.812	45	フィリピン	0.533
46	カタール	0.844	46	トンガ	0.809	46	ベネズエラ・ボリバル共和国	0.532
47	セーシェル共和国	0.842	47	パナマ	0.806	47	ホンジュラス共和国	0.530
48	コスタリカ	0.841	48	トリニダード・トバゴ	0.805	48	エルサルバドル共和国	0.529
49	アラブ首長国連邦	0.839	49	ルーマニア	0.804	49	エクアドル共和国	0.524
50	キューバ	0.826	50	ロシア	0.795	50	ウルグアイ	0.513

(備考) 1. 国連開発計画 (UNDP) 「人間開発報告書」(2006年版)より作成。
2. 測定可能な国数は、HDIは177か国、GDIは136か国、GEMは75か国。

(注)

HDI 人間開発指数 (Human Development Index)

「長寿を全うできる健康的な生活」、「教育」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を簡略化した指数。具体的には、平均寿命、教育水準（成人識字率と就学率）、調整済み一人当たり国民所得を用いて算出している。

GDI ジェンダー開発指数 (Gender-Related Development Index)

HDIと同じ側面の達成度を測定するものであるが、その際、女性と男性の間でみられる達成度の不平等に注目したもの。

HDIと同様に平均寿命、教育水準、国民所得を用いつつ、これらにおける男女間格差が不利になるようなペナルティーを科すことにより算出しており、「ジェンダーの不平等を調整したHDI」と位置付けることができる。

GEM ジェンダー・エンパワーメント指数 (Gender Empowerment Measure)

女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るもの。HDIが人間開発の達成度に焦点を当てているのに対して、GEMは、能力を活用する機会に焦点を当てている。

具体的には、国会議員に占める女性割合、専門職・技術職に占める女性割合、管理職に占める女性割合、男女の推定所得を用いて算出している。

Column

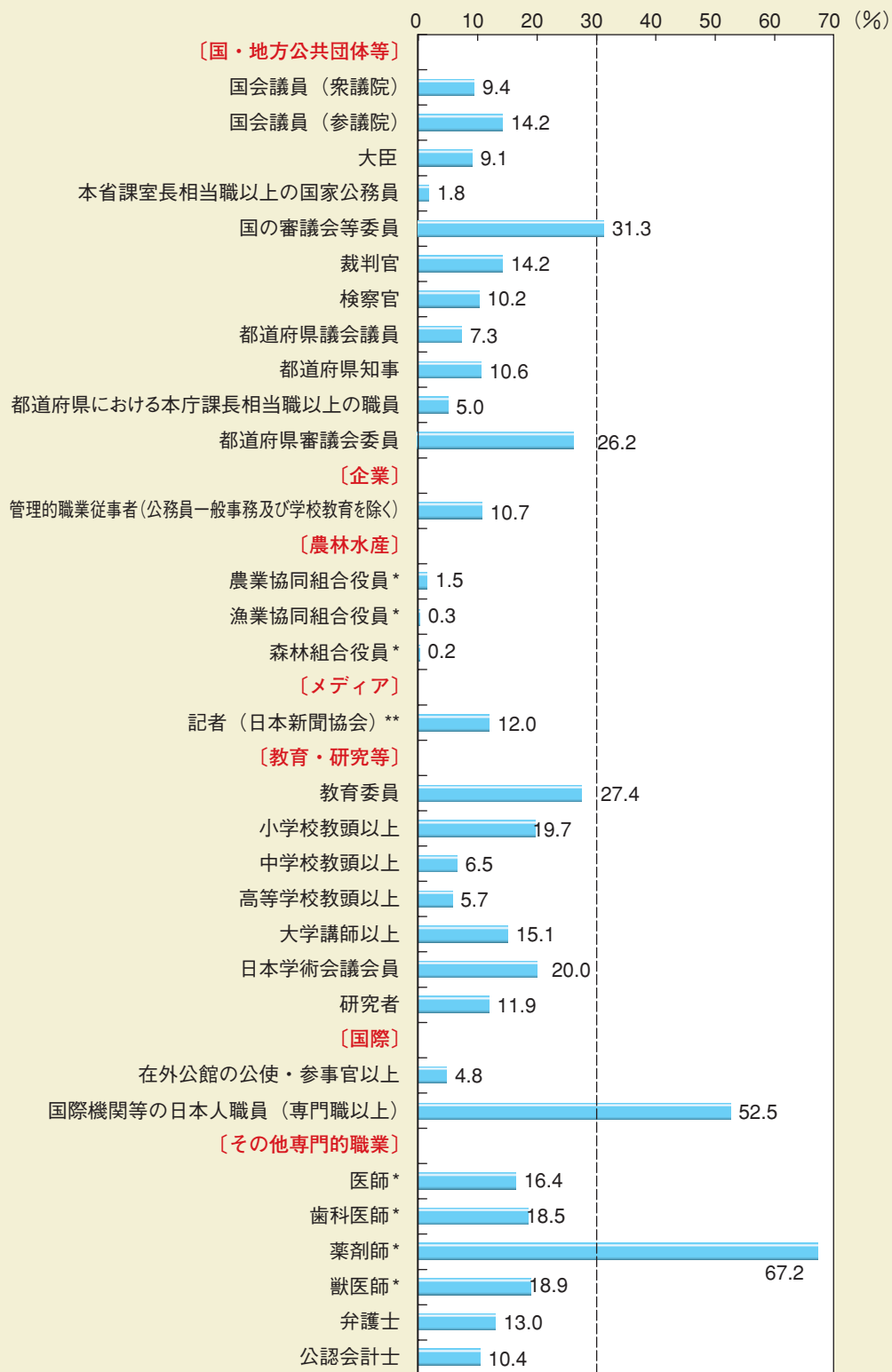
2020年までに指導的地位の女性割合を30%に

政府では、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する。」という目標を、平成15年に男女共同参画推進本部において決定した。平成17年12月に閣議決定した「男女共同参画基本計画（第2次）」にもこの目標を明記し取組を進めている。なお、平成2年に国連の経済社会理事会が採択したナイロビ将来戦略勧告では、「指導的地位に就く婦人の割合を、1995年までに少なくとも30%にまで増やす」とされており、「30%」は国際的な目標値でもある。

政府では、女性国家公務員の採用割合や国の審議会等における女性委員の割合について数値目標を設定し、女性の参画の拡大を図るとともに、様々な機会を捉えて、地方公共団体、各種機関・団体等に対する協力要請を行うなど、目標の達成に向けて社会的気運の醸成を図っている。

平成19年2月には、男女共同参画会議において、基本計画の目標における「指導的地位」の定義を定め、各分野における女性の参画状況に関する指標について毎年フォローアップを行うことを期待する旨の意見が決定された。現状をみると、各分野における指導的地位に女性が占める割合は、30%の目標値に対しかなり隔たりがあるものも多い（第1-1-14図）。分野によっては、女性割合が極めて低く、目標達成が困難であると予想されるものもあるが、毎年フォローアップを行うことなどを通じ、各分野における自主的な取組を促すなど、目標達成に向けて積極的に取り組んでいくことが必要である。

第1-1-14図 各分野における指導的地位に女性が占める割合（抜粋）



（備考）2006年のデータ。ただし、*は2004年、**は2005年のデータ。

第2章 就業分野における男女共同参画

本章のポイント

第1節 就業者をめぐる状況

- 労働力人口は男性が微減，女性が増加。
- 非正規雇用者は引き続き増加。
- 新規学卒就職者で高学歴化が進展。大卒割合には男女差。

第2節 雇用の場における女性

- 女性の勤続年数は長期化傾向にあるが，管理職に占める女性割合は依然として少ない。
- 給与所得は男女で大きな差。

第3節 雇用環境の変化

- 雇用を取り巻く状況には明るさが見えつつあり，大学生の就職内定率は上昇傾向。
- 共働き世帯が増加する一方，片働き世帯は減少。

第1節 就業者をめぐる状況

（労働力人口の推移）

総務省「労働力調査」によると，労働力人口は平成18年平均6,657万人で，2年連続の増加となった。性別にみると，男性が3,898万人（前年比3万人減）で9年連続での減少となった一方，女性は2,759万人（前年比9万人増）で3年連続の増加となった。昭和50年以降でみると，労働力人口に女性が占める割合は昭和63年に4割を超え，平成18年は41.4%となっている。

労働力人口比率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合。以下，「労働力率」という。）をみると，平成18年平均は60.4%となっており，性別の労働力率では，女性は48.5%で前年比0.1ポイントの上昇，男性は73.2%で前年比0.1ポイントの低下となった。

（女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）の変化）

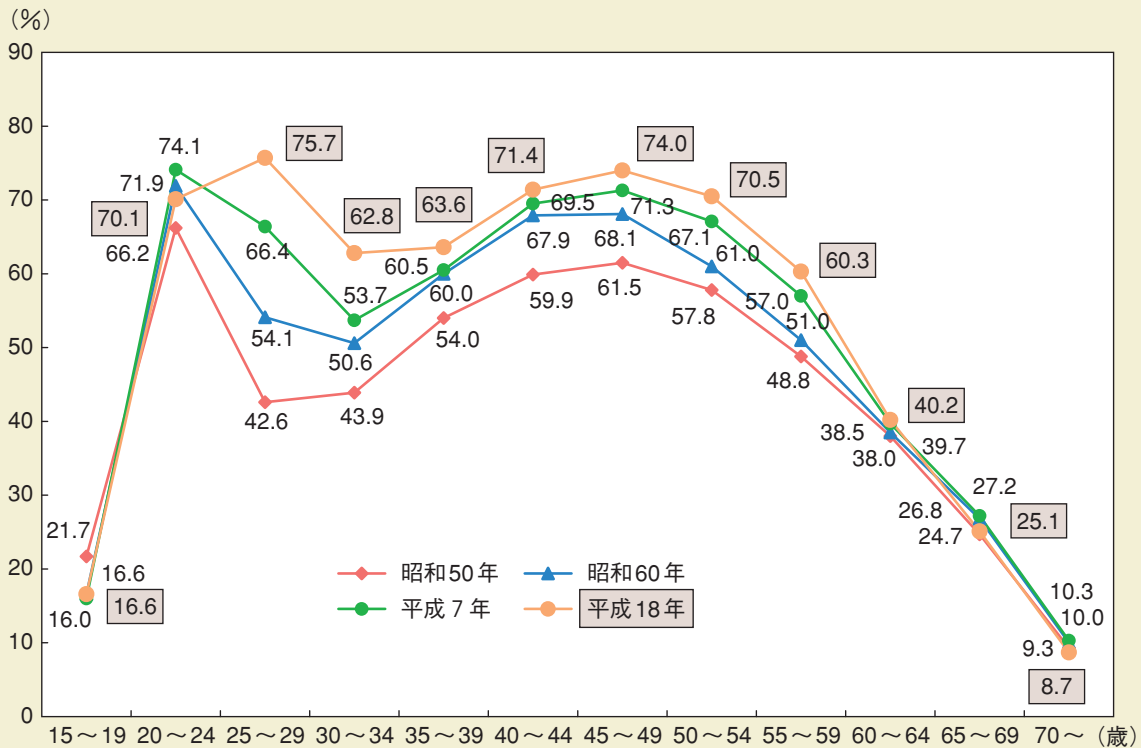
女性の年齢階級別労働力率について昭和50年か

らほぼ10年ごとの変化をみると，現在も依然として「M字カーブ」を描いているものの，そのカーブは以前に比べかなり浅くなっており，M字部分の底となっている年齢階級も変化している。

昭和50年では25～29歳（42.6%）及び30～34歳（43.9%）の2つの年齢階級が底となっていたが，25～29歳の労働力率は次第に上がり，平成18年（75.7%）では，年齢階級別で最も高い労働力率となっている。M字の底は平成7年では30～34歳（53.7%）のみとなり，18年をみると30～34歳（62.8%）及び35～39歳（63.6%）の2つの年齢階級が底となっている。しかしながら，昭和50年から現在まで継続して底となっている30～34歳においても，平成7年からの11年間だけで労働力率が9.1ポイントも上昇しており，M字カーブは台形に近づきつつある。

このM字カーブの変化は，女性の晩婚・晩産化による子育て年齢の上昇を反映したものと考えられる（第1-2-1図）。

第1-2-1図 女性の年齢階級別労働力率の推移



(備考) 総務省「労働力調査」より作成。

(女性の約8割が第3次産業従事者)

産業別に就業者割合をみると、男女ともに第1次産業はほぼ一貫して低下する一方、第3次産業の割合が高まってきている。女性で特にその傾向が顕著であり、第1次産業、第2次産業の割合はほぼ一貫して低下し、平成18年には約8割が第3次産業の就業者となっている。これに対し男性は、女性に比して第1次産業、第2次産業とも低下が緩やかであり、18年においてもその就業者は4割程度を占めている(第1-2-2図)。

職業別の就業者割合についてみると、男女とも農林漁業作業者の割合が大きく減少してきたことが目立っている。製造・制作・機械運転及び建設作業者の割合は、女性はほぼ一貫して低下しており、男性は近年低下傾向にあるものの、現在でも最も割合が高くなっている。男女とも専門的・技術的職業従事者、事務従事者、保安職業・サービス職業従事者の割合は増加傾向にあり、特に女性において顕著で

あって、平成18年にはこれら3つの職業で6割を超えている(第1-2-3図)。

(就業者に占める雇用者割合の上昇)

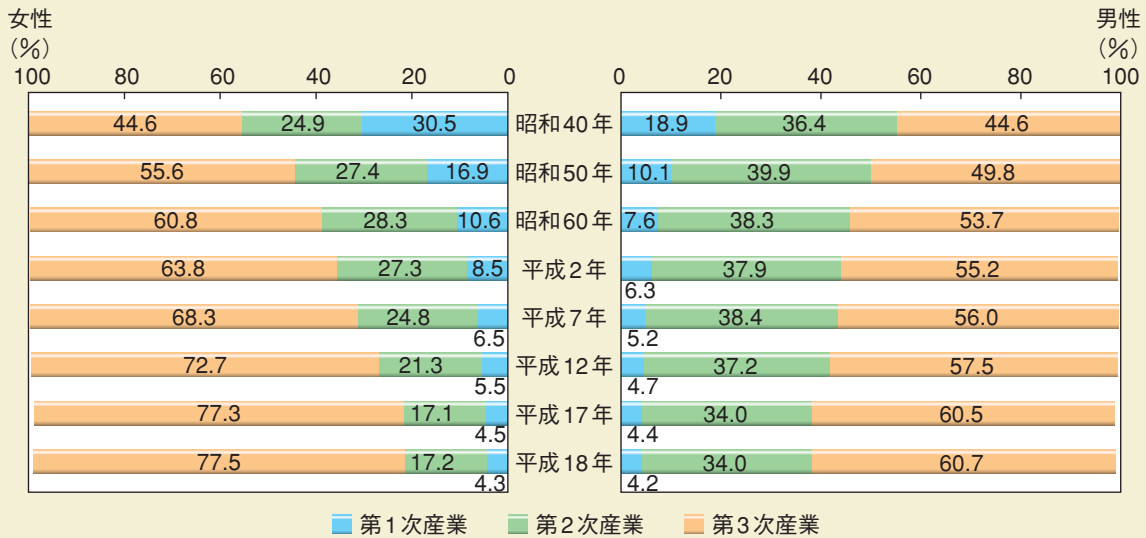
就業者を従業上の地位別にみると、就業者に占める雇用者の割合が上昇し続け、自営業者及び家族従業者の割合は低下し続けている。平成18年では、就業者に占める雇用者割合は女性85.9%、男性85.6%となっている(第1-2-4図)。

(増加する非正規雇用者)

雇用者のうち、正規の職員・従業者に占める女性割合は約3割で、昭和60年以降、おおむね横ばいで推移している。一方、全体の女性雇用者数は増加しており、非正規雇用者数の増加がみられる。非正規雇用者は男性でも徐々に増加している。

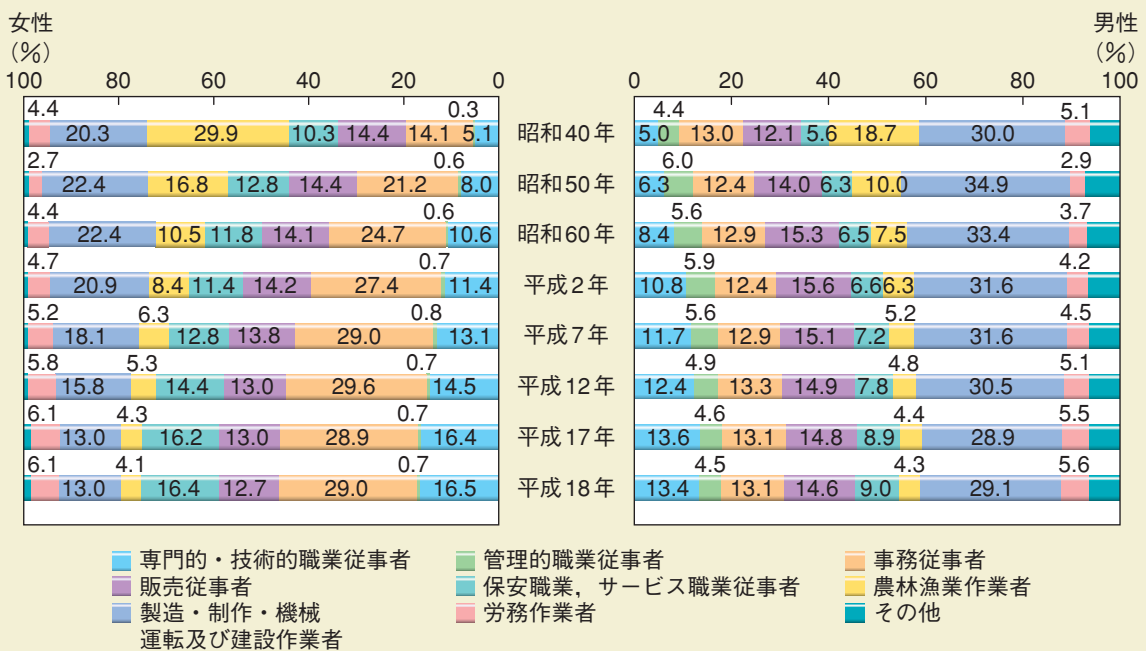
正規の職員・従業員が役員を除く雇用者(非農林業)全体に占める割合を男女別にみると、女性は昭

第1-2-2図 産業別就業者構成比の推移



- (備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。
 2. 分類不能の産業を除いているため、100%にならない場合もある。
 3. 第1次産業：「農林業」及び「漁業」、第2次産業：「鉱業」、「建設業」及び「製造業」、第3次産業：上記以外の産業（分類不能の産業は含まない。）
 4. 日本標準産業分類の改訂に伴い、平成14年以前は製造業の一部として第2次産業に含まれていた「もやし製造業」が15年以降は第1次産業に、同様に製造業の一部として第2次産業に含まれていた「新聞業」及び「出版業」が第3次産業となったので、時系列比較には注意を要する。

第1-2-3図 職業別就業者構成比の推移



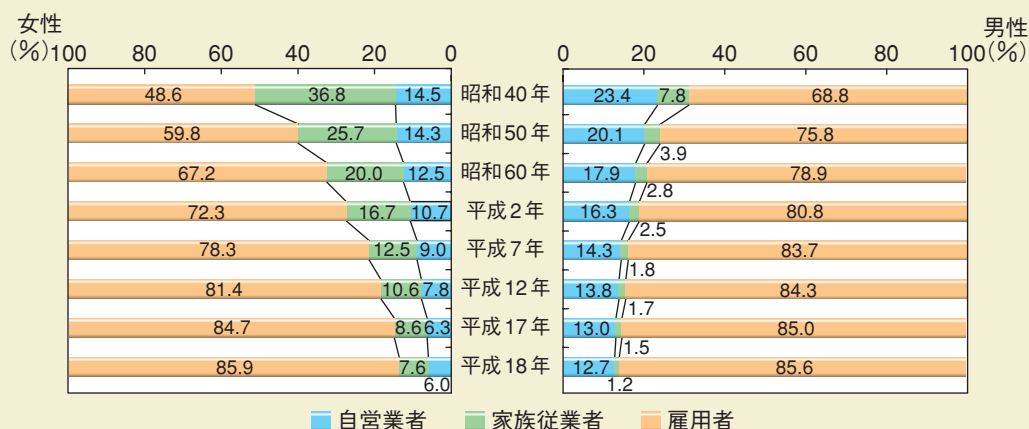
- (備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。
 2. 職業分類の改訂により、昭和55年以前には「保安職業、サービス職業従事者」に分類されていた「清掃員」は、56年以降は「労務作業員」に含まれるので、時系列比較には注意を要する。

和60年に68.1%であったが、平成18年には47.3%にまで低下している。男性についても、昭和60年は92.8%であったが、平成18年には82.2%に低下している。これに伴い、男女ともパート・アルバイト¹などの非正規雇用者の割合が上昇している。特に女性はその割合が昭和60年の31.9%から平成18

年には52.7%にまで上昇しており、過半数を占めるに至っている（第1-2-5図）。

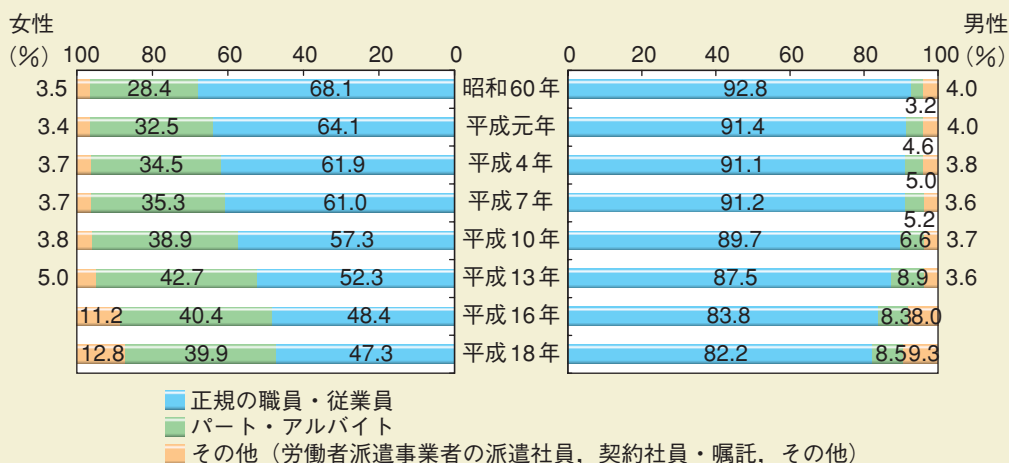
また、近年、パート・アルバイトという形態の非正規雇用のほかに、派遣労働者が増加している。厚生労働省「労働者派遣事業報告書」によると、平成17年度の年間の派遣労働者数は約255万人で前年よ

第1-2-4図 就業者の従業上の地位別構成比の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 他に「従業上の地位不詳」のデータがあるため、合計しても100%にならない。

第1-2-5図 雇用形態別にみた役員を除く雇用者（非農林業）の構成割合の推移



(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」（各年2月）より、16、18年は「労働力調査（詳細結果）」より作成。
2. 「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細結果）」とでは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

1 総務省「労働力調査」において、就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている者をいう。

り12.4%増となっている。また、実際の労働量を示す指標である常用換算派遣労働者数は増加が続いており、前年比で約4割増の124万人となっている(第1-2-6図)。

(企業が進める非正社員の雇用)

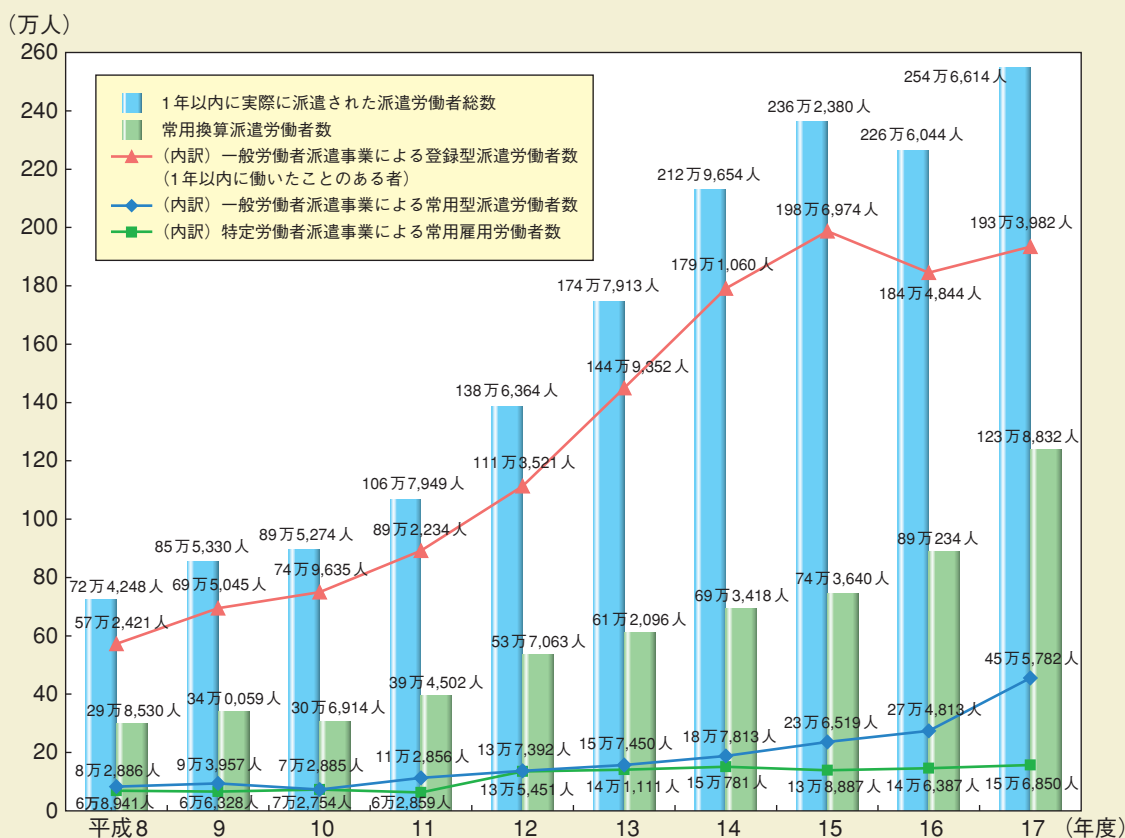
独立行政法人労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」によると、パートタイマー²や派遣労働者、契約社員などの非正社員の割合が3年前と比較して「上昇している」とした事業所の割合は33.9%である。また、これら非正社員の割合が上昇していると

する事業所に、その影響についてきいたところ、「人件費の総額を削減できた」(78.3%)、「正社員の数を減らすことができた」(62.7%)など、人件費削減効果について肯定する事業所が多くなっている(第1-2-7図)。

(雇用者の高学歴化の進展と依然つづく男女格差)

雇用者の学歴構成の推移をみると、男女ともに中卒、高卒は減少傾向にある一方で高専・短大卒及び大卒は増加傾向にある。これは、近年の高等教育機関への進学率上昇に伴い、新規学卒就職者が高学歴化しているためと考えられる。

第1-2-6図 労働者派遣された派遣労働者数等の推移



(備考) 1. 厚生労働省「労働者派遣事業報告書」より作成。
 2. 「常用換算派遣労働者数」は、一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数及び常用雇用以外の労働者(常用換算)数並びに特定派遣労働者派遣事業における常用雇用労働者の合計。

2 独立行政法人労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」において、雇用期間は1か月を超えるか、または定めがない者でパートタイマーその他これに類する名称で呼ばれる者をいう。

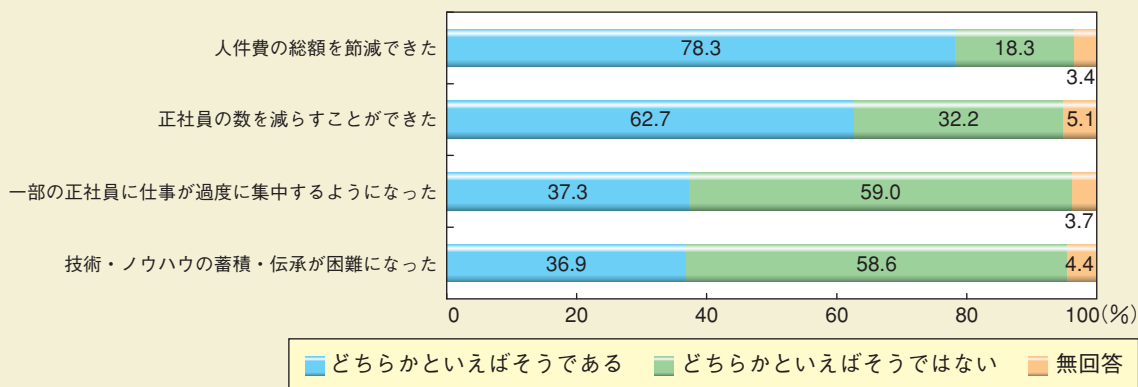
性別でみると、女性は、雇用者に占める大学・大学院卒の割合は上昇傾向にあり、平成18年では16.8%となっている。しかしながら、女性雇用者全体に占める構成は、高専・短大卒の方が大学・大学院卒より依然高くなっている。男性については、大学・大学院卒の割合は18年で35.7%と、女性よりもかなり高くなっている（第1-2-8図）。

第2節 雇用の場における女性

（有配偶者で低い女性の労働力率）

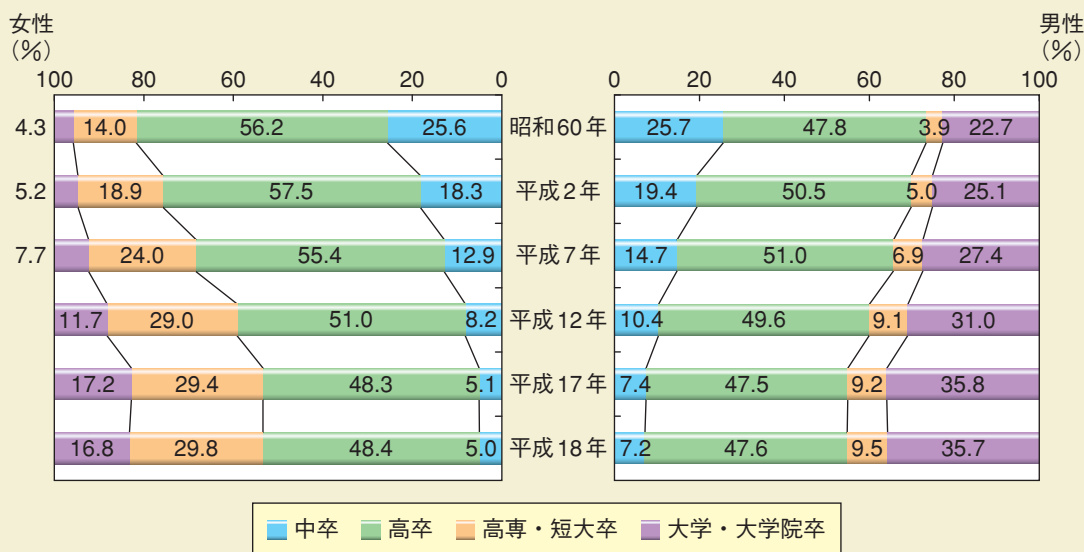
女性の年齢階級別労働力率を未婚者、有配偶者別にみると、20歳代から40歳代にかけて有配偶者の労働力率は未婚者の労働力率よりかなり低くなって

第1-2-7図 非正社員の割合が上昇することによる影響



- （備考）1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」（平成18年）より作成。
 2. 設問では、他に、「正社員がより高度な仕事に専念できるようになった」、「正社員の労働時間が短くなった」、「外部から新たなノウハウを導入できるようになった」ほか11項目についてもきいているが、この図では割愛している。

第1-2-8図 学歴別一般労働者の構成割合の推移



（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

いる。未婚者は20歳代後半をピークに年齢とともに徐々に下降するのに対し、有配偶者では40歳代後半がピークとなっており、この傾向は昭和50年、平成2年、18年とも変わらない。

有配偶女性について、年齢階級別に年を追ってみると、20歳代後半の労働力率は過去に比べ大きく上昇しているが、30歳代前半の変化はそれほど大きくなく、平成18年の30歳代後半の労働力率は、むしろ平成2年よりも低くなり、昭和50年の水準に近づきつつある。これは、子育ての時期が遅くなったことにより、労働市場から離れる時期が高い年齢層に移行したことも影響していると考えられる（第1-2-9図）。

（男女雇用機会均等法の改正）

男女雇用機会均等法は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的として昭和61年に施行された。以後、制度上で男女均等取扱いが定着しつつあり、また、ポジティブ・アクションとして女性の職域拡大や管理職への登用などの取組を行う企業も増加してきている。急速な少子化と高齢化が進行する中、労働者が性別により差別されることなく、母性を尊重されつつ、そ

の能力を十分発揮することができる雇用環境を整備することは、以前にも増して重要な課題となっている。このような状況の中、男女雇用機会均等の更なる推進のため、平成18年6月、男女雇用機会均等法が改正され、19年4月から施行されている。

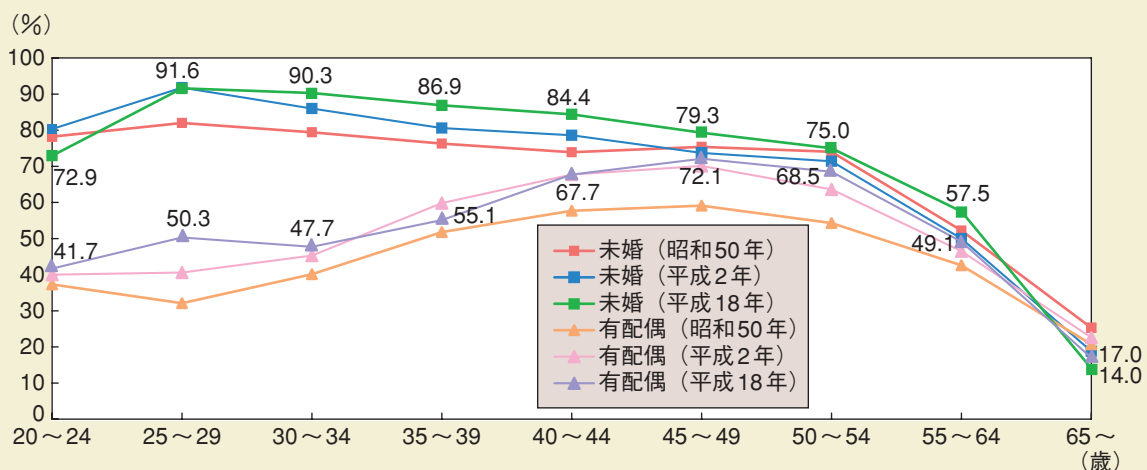
主な改正点は、①男女双方に対する差別の禁止、間接差別の禁止など性別による差別禁止の範囲の拡大、②妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、③セクシュアル・ハラスメントに関する事業主の雇用管理上の義務の強化などである。

（女性の勤続年数は長期化）

財団法人21世紀職業財団「継続就業女性の就業意識等に関するアンケート結果報告書」によると、昭和61年に施行された男女雇用機会均等法が企業の雇用管理に与えた影響の有無について、「影響あり」とした企業は43.1%である。その影響の内容をみると、「女性社員も昇進・昇格させるようにした」が47.9%、次いで「女性社員の勤続年数が伸びた」が45.9%となっている（第1-2-10図）。

実際に女性雇用者の勤続年数には長期化傾向がみられる。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成18年）によると、平成18年の雇用者のうち女性の平均年齢は39.1歳、平均勤続年数は8.8年であっ

第1-2-9図 配偶関係別女性の年齢階級別労働力率の推移



（備考）総務省「労働力調査」より作成。

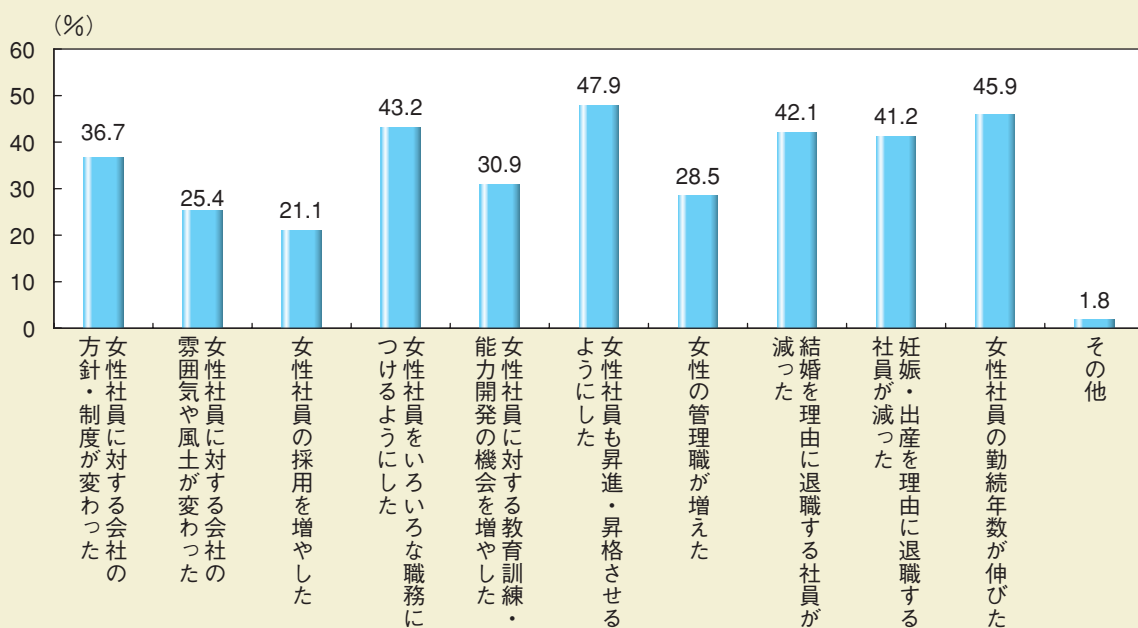
た。男性は平均年齢41.8歳，平均勤続年数13.5年となっている。女性の雇用者構成を勤続年数階級別にみると，昭和60年には勤続年数1～2年が最も多かったが，平成18年では5～9年が最も多くなっており，10年以上の勤続者割合も上昇傾向にある

(第1-2-11図)。

(管理職に占める女性の推移)

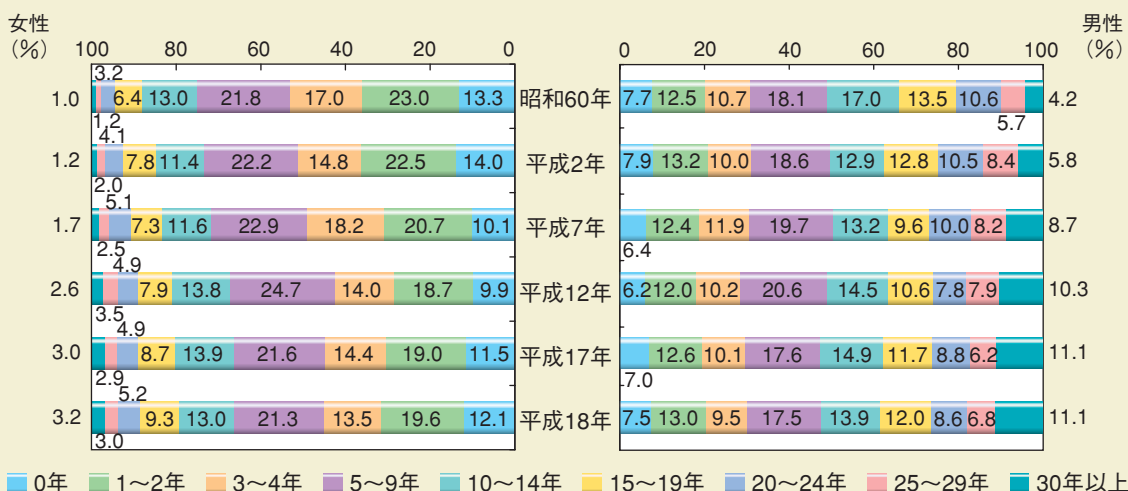
女性の勤続年数は徐々に長期化しているが，管理職に占める女性割合は依然として少ない。

第1-2-10図 男女雇用機会均等法の与えた影響の内容



(備考) (財) 21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート調査」(平成17年)より作成。

第1-2-11図 勤続年数階級別雇用者構成割合の推移



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

総務省「労働力調査」によると、管理職に占める女性の割合は、平成18年は10.3%（前年10.1%）で、依然として低い水準にある。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で女性管理職を役職別にみると、係長相当職の割合が最も高く、平成18年は10.8%となっている。また、役職が上がるにつれて女性の割合は低下し、課長相当職は5.8%、部長相当職では3.7%と上昇傾向にはあるものの極めて低くなっている（第1-2-12図）。

（就業形態や役職、勤続年数の違いを背景とした男女の給与所得格差，女性の6割以上が300万円以下の所得者）

男女の給与所得には大きな差がある。

国税庁「民間給与実態統計調査」（平成17年度）により1年間を通じて勤務した給与所得者について男女別に給与水準をみると、300万円以下の所得者の割合が男性では20.3%であるのに対し、女性では65.6%に達している。また、700万円超の者は、男

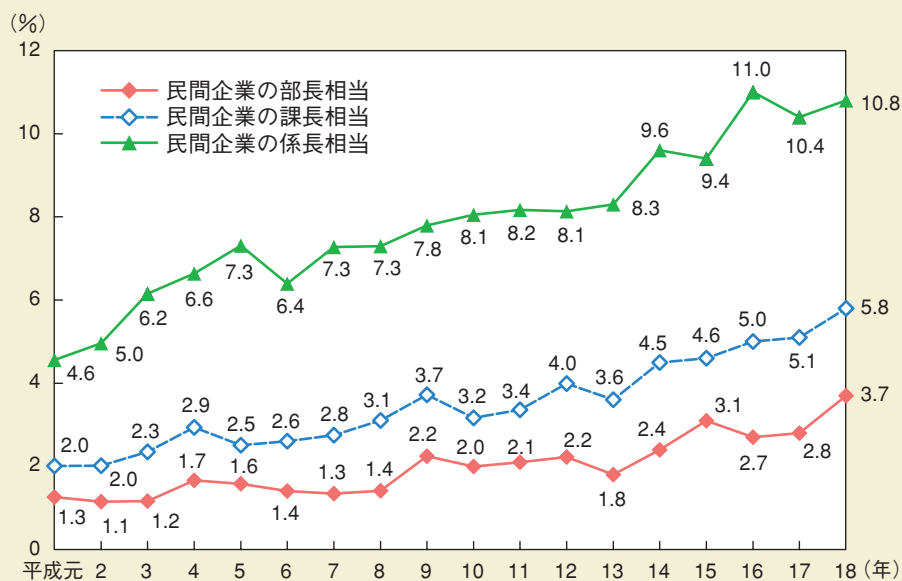
性では21.5%となっているのに対し、女性では3.2%に過ぎない（第1-2-13図）。

この状況の背景としては、正社員に比べて賃金水準が低いパート・アルバイトに女性の就労が多いなど、雇用形態において男女間に違いがあること、また、パート・アルバイトに従事する女性では、収入が一定範囲を超えないよう調整する者もいることなどが考えられる。さらに、正規雇用者であっても、役職や残業時間、勤続年数の男女差が大きく影響しているものと考えられる。

（賃金格差は、一般男女労働者間には長期的には縮小傾向，パートタイム労働者³と一般労働者間もやや縮小）

正規雇用者など一般労働者における男女の1時間当たり平均所定内給与額の差は、長期的に縮小傾向にあり、平成18年については、男性一般労働者の給与水準を100とした時、女性一般労働者の給与水準は67.1となっている。

第1-2-12図 役職別管理職に占める女性割合の推移



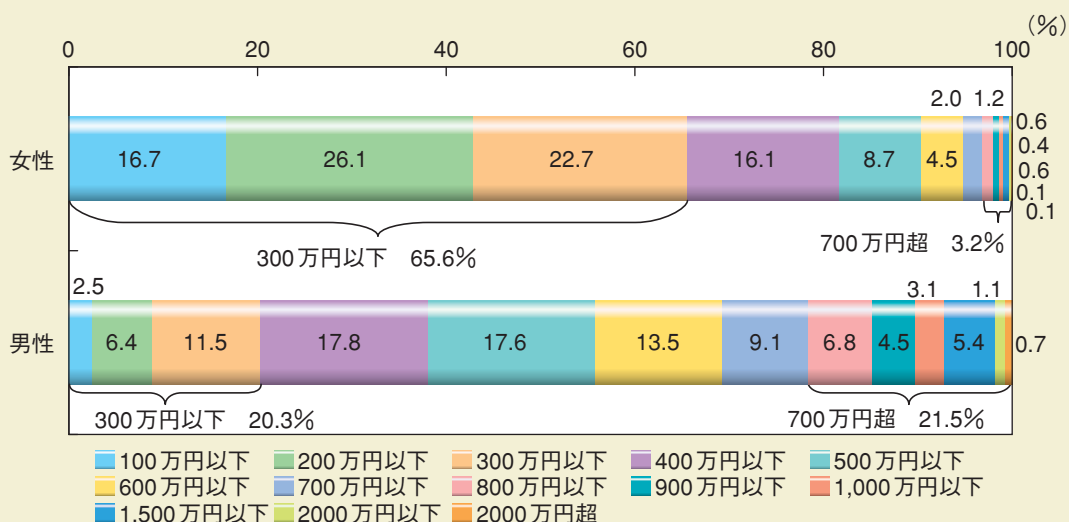
（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

3 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」において、短時間労働者（同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者）をいう。

次に男性一般労働者と男女のパートタイム労働者の給与格差についてみると、平成18年では、男性一般労働者の給与水準を100とした時、男性パートタイム労働者は52.6となっており、前年に比べ0.1ポイント縮小しているものの、依然としてその格差は大きい。また、男性の一般労働者と女性パートタ

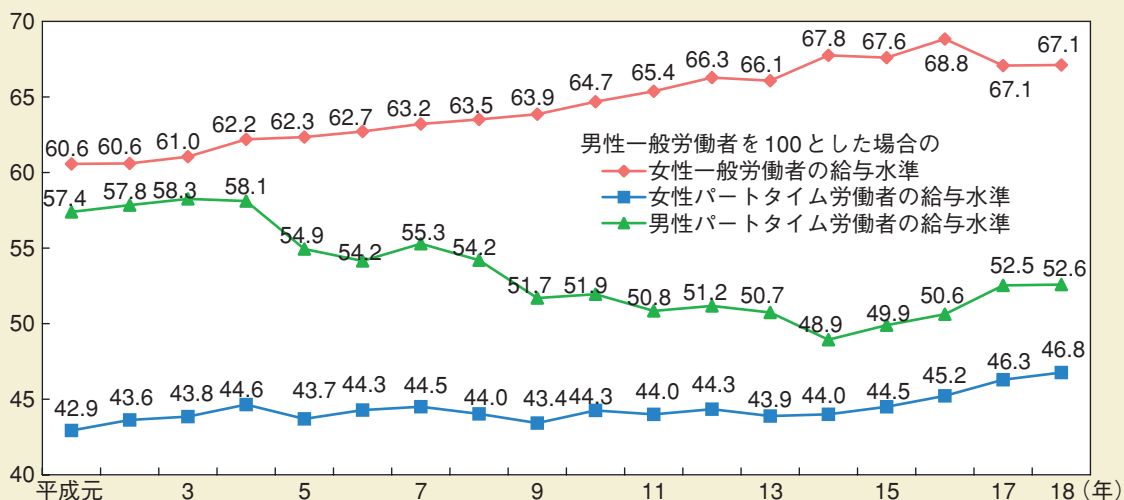
イム労働者では、女性のパートタイム労働者の給与水準は男性一般労働者の42～46台ではほぼ横ばいで推移しており、18年は46.8と、前年に比べ0.5ポイント格差が縮小しているものの、依然非常に低い水準にとどまっている（第1-2-14図）。

第1-2-13図 給与階級別給与所得者の構成割合



（備考）国税庁「民間給与実態統計調査」（平成17年度）より作成。

第1-2-14図 労働者の1時間あたり平均所定内給与格差の推移（男性一般労働者＝100）



（備考）1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 男性一般労働者の1時間あたり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間あたり平均所定内給与額の水準を算出したものである。

第3節 雇用環境の変化

(雇用をめぐる情勢)

平成18年の企業の法的整理による倒産件数は9,351件で、前年に比べ増加しているものの、中小・零細企業の倒産が増加し大型倒産は減少していることから、負債総額は減少している（(株)帝国データバンク調べ）。

このような状況の中、雇用を取り巻く状況には明るさがみえている。厚生労働省「毎月勤労統計調査」によれば、平成18年の月間平均現金給与総額は前年比0.3%増で2年連続の増加となっている。また、総務省「労働力調査」によると、平成18年平均の完全失業者数は275万人で、男女とも4年連続して減少している。年齢階級別の完全失業率についても、15～24歳層で依然高い水準にあるものの、前年に

比べ男女とも若干低下している。

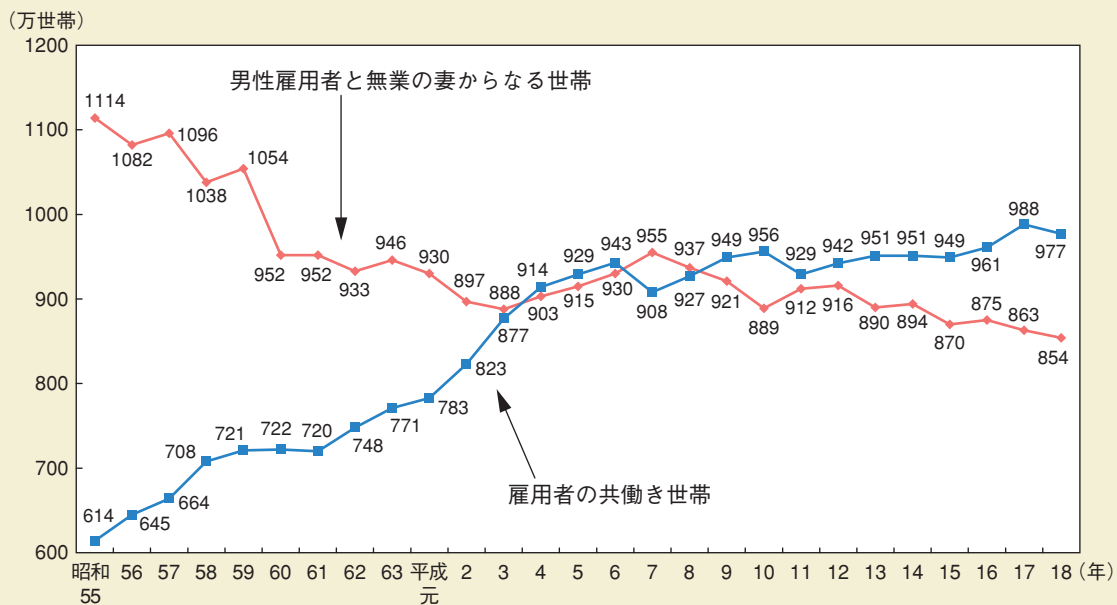
さらに、厚生労働省「平成18年度大学等卒業者就職状況調査（平成19年2月1日現在）」により、大学生の就職内定率をみると、男女とも前年同期を上回っている。

(共働き世帯は増加)

昭和55年以降、夫婦ともに雇用者の共働き世帯は年々増加し、平成9年以降は共働きの世帯数が男性雇用者と無業の妻からなる片働き世帯数を上回っている。18年では、男性雇用者と無業の妻からなる片働き世帯は854万世帯となっている（第1-2-15図）。

その背景として、女性の社会進出に対する意識変化や、経済情勢の変化などがあると考えられる。

第1-2-15図 共働き等世帯数の推移



- (備考) 1. 昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月、ただし、昭和55年から57年は各年3月)、平成14年以降は「労働力調査(詳細結果)」(年平均)より作成。
2. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
4. 昭和60年以降は「夫婦のみの世帯」、「夫婦と親から成る世帯」、「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」のみの世帯数。
5. 「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細結果)」とでは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

第3章 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)

本章のポイント

- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現について希望する人は多いが、現実との差は大きい。
- 育児休業取得率は女性72.3％、男性0.50％であり、男性は極めて低い。
- 家事・育児・介護の多くを女性が担っており、女性にとって出産・育児の仕事への影響は大きい。
- 子育て世代の男性正規社員を中心に、長時間労働が常態化しており、女性の継続就業や再就業を困難にしている。
- 個々人のワーク・ライフ・バランスの実現は、既婚・独身を問わず、男女ともに、仕事に対する満足度や意欲を高め、企業にプラスに寄与する。
- ワーク・ライフ・バランスの推進は、仕事と育児の両立支援策としてのみ捉えるのではなく、全ての男女にとっての問題であることを認識することが必要である。

(仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） についての希望と現実)

男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査（男女の働き方とワーク・ライフ・バランス）」（平成18年）によれば、ワーク・ライフ・バランスの希望と現実の差は大きい。既婚者では「仕事・家事・プライベートを両立」することを希望する人が男女ともに多いが、現実としては、女性では「仕事と家事優先」、男性では「仕事優先」となっている人が多い。独身男女では、「プライベートな時間優先」や「仕事・家事・プライベートを両立」することを希望する人が多いが、現実には男女ともに「仕事優先」となっている人が多く、特に男性では「仕事優先」の希望と現実の差が大きい（第1-3-1図）。

(女性にかかる家事、育児及び介護の負担)

総務省「社会生活基本調査」（平成13年）により、妻の就業状況別に夫婦の1日の生活時間をみると、共働き世帯での夫の家事・育児・介護等にかかる総平均時間が25分なのに対し、妻は4時間12分であ

り、夫が有業で妻が無業の世帯では、夫は32分、妻は6時間59分である。妻の就業の有無にかかわらず夫が家事や育児、介護などにかかる時間は妻と比べて著しく短い。男性は共働き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も育児も介護も担い、余暇時間が少なくなっている。

また、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）によると、在職中に出産した者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者の割合は、女性が72.3％（平成16年度70.6％）、男性が0.50％（同0.56％）であった。また、育児休業取得者のうちの男女別割合をみると、女性は98.0％、男性は2.0％となっており、夫婦に子どもが生まれた場合の育児休業の取得は女性と男性で大きな差がある。

(女性の継続就業・再就業が困難な状況)

男女の雇用機会均等や仕事と子育ての両立支援のための取組が行われてきたものの、出産を機に多くの女性が離職している。厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」（平成13年度）によると、出産

1年前に有職であった母親について、出産半年後も有職である割合は32.2%であり、67.4%の母親が無職となっている（きょうだい数1人の場合）。

また、昭和54年以前に結婚した女性と平成7年～9年に結婚した女性を比較すると、育児休業を取得している者の割合は増えているものの、出産前後を超えて就業を継続している者の割合は増えていない（第1-3-2図）。女性の労働力率の特徴とされるいわゆるM字カーブについても、30代の子育て期にあたるM字の底が近年上がってきているが（第1-2-1図）、それは晩婚化によって未婚有業者が増えていることによるもので、結婚・出産した女性が継続就業あるいは再就業できる環境が整ってきたことによるものとはいえない（第1-3-3図及び第1-3-4図）。

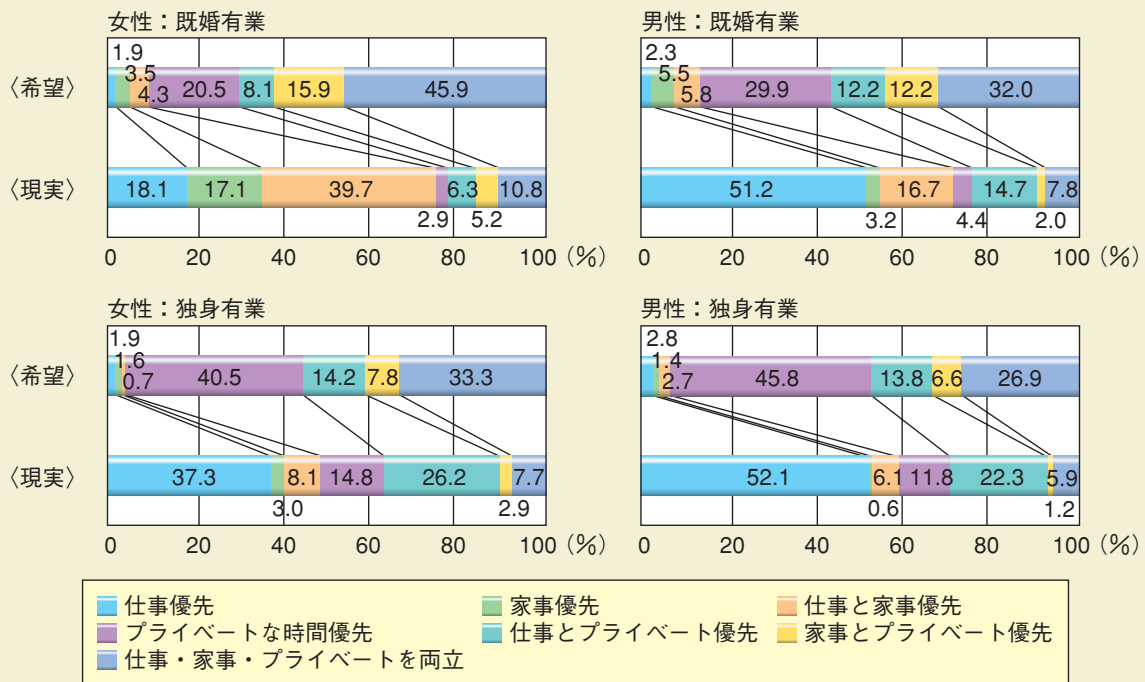
21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査結果報告」（平成17年）によると、75.4%の女性労働者が、就業継続を困難にする理由に「育児」をあげている。また、就業継続する上で必要な事項

として「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」を最も多い51.7%があげており、「育児や介護のための労働時間での配慮」は41.3%、「結婚や出産で女性社員が差別されない職場風土、環境」は32.3%となっている。女性が仕事を続けていく上で、育児が大きな影響を及ぼしている状況がうかがえる。

（男性の長時間労働）

総務省「労働力調査」（平成18年）により、男女別、年齢階級別の平均週間就業時間と週60時間以上就業者の割合をみると、女性は30歳代後半から40歳代後半にかけての就業時間が短くなっている一方、男性は30歳代が最も長く、約50時間となっている。また、週60時間以上働く者の割合も、男性は30歳代が最も高くなっている（第1-3-5図）。有給休暇の取得率も減少しており（第1-3-6図）、子育て世代の男性正規社員を中心に、長時間かつ有給休暇を取らないで働く者が増えてい

第1-3-1図 属性別のワーク・ライフ・バランスの希望と現実



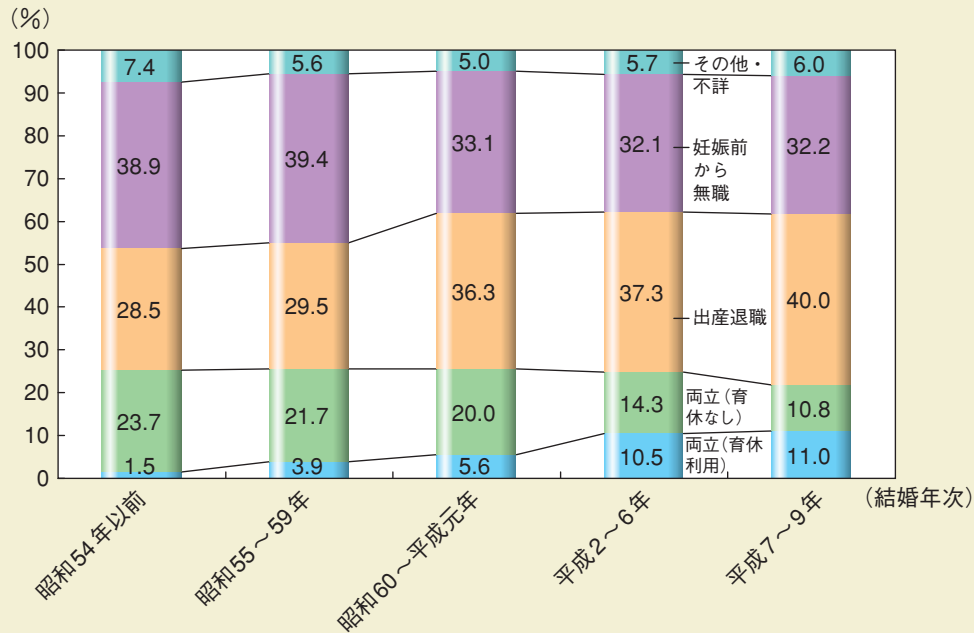
（備考）男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査（男女の働き方とワーク・ライフ・バランス）」（平成18年）より作成。

る。

男性の正規社員の長時間労働は、未婚男性が内外で人的ネットワークを広げる機会や、既婚男性が家族と過ごす機会を少なくしている。夫婦ともに正規

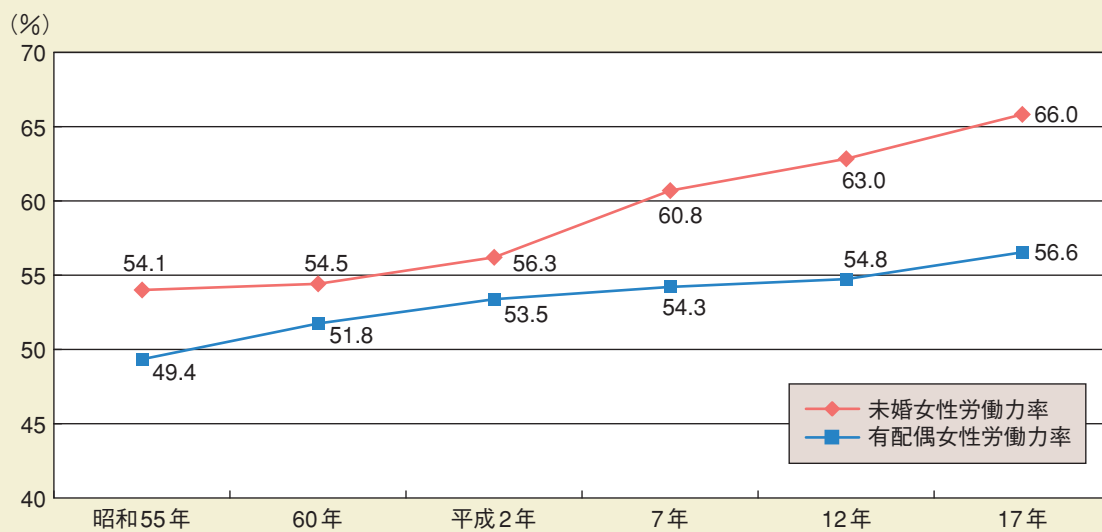
の職員である男女では、男性の方が、就業時間を「短くしたい・減らしたい」という人が多く、特に、「小学生以下の子を持つ男性」に多いにもかかわらず（第1-3-7図）、夫の育児参加時間が短く

第1-3-2図 結婚年次別出産前後の女性の就業状況の変化



(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(平成14年)より作成。
2. 第1子妊娠前の就業状況と第1子1歳時の就業状況を示している。

第1-3-3図 未婚女性労働力率、有配偶者女性労働力率(15～64歳)の推移

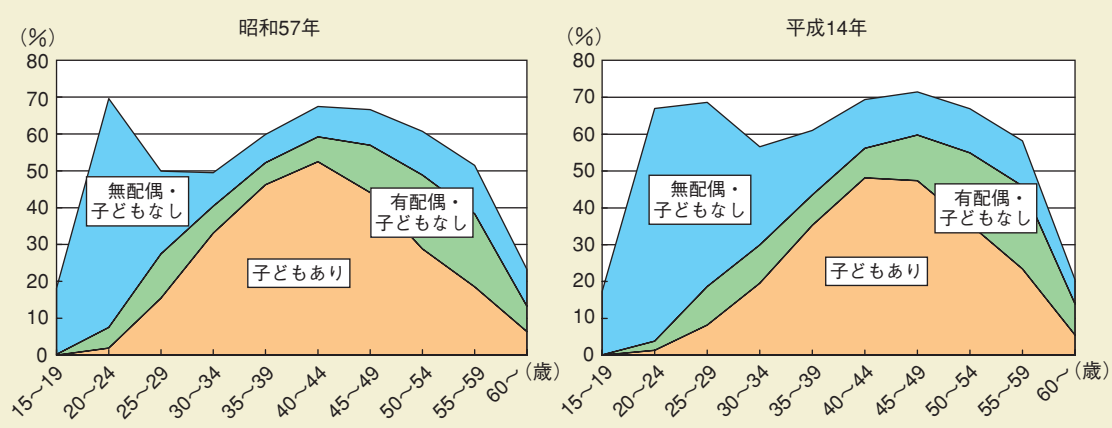


(備考) 総務省「国勢調査」より作成。

なっている背景には、育児期の男性の労働時間が長いことがあり、女性が就業時間を調整することにより子育てを行っている状況にあると考えられる。また、長時間労働が常態化している職場では、家事や

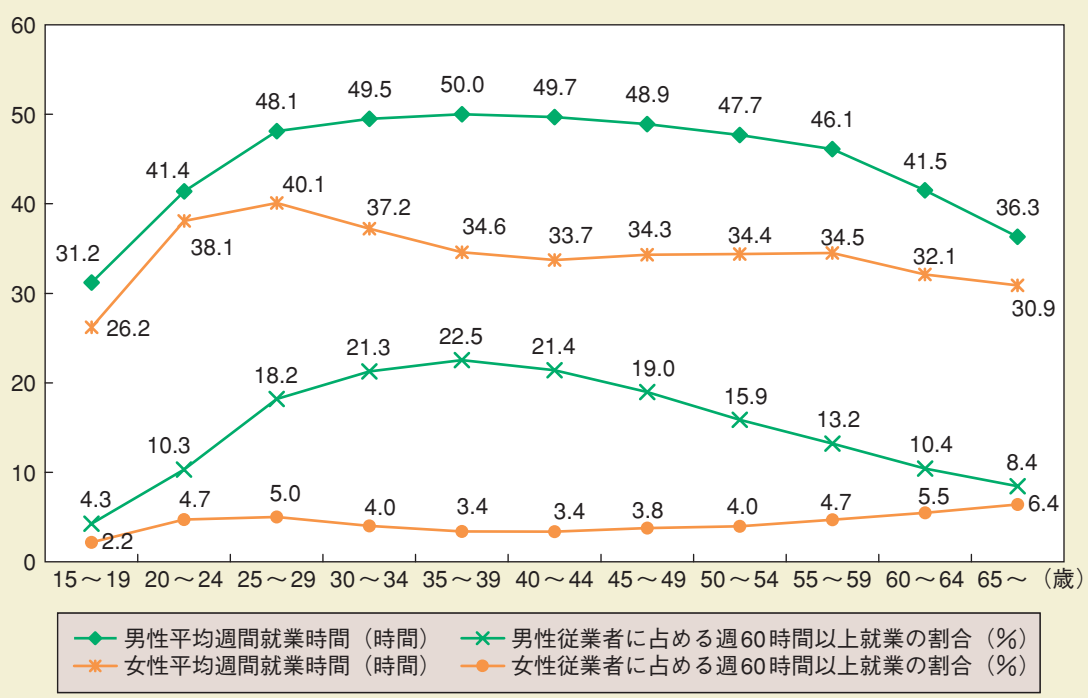
育児の時間を確保したいと考える女性にとっては、継続就業や再就業が困難となりがちである。それだけでなく、育児休業制度や子育てのための短時間勤務制度なども、長時間労働が恒常化している職場で

第1-3-4図 女性の家族関係別にみた有業率



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より、男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会委員武石恵美子氏（法政大学）による特別集計。
 2. 「無配偶・子どもなし」は、未婚者のほか、離別・死別も含む。「子どもあり」は、配偶者なしと配偶者ありを含む。

第1-3-5図 性・年齢階級別就業時間（非農林業）



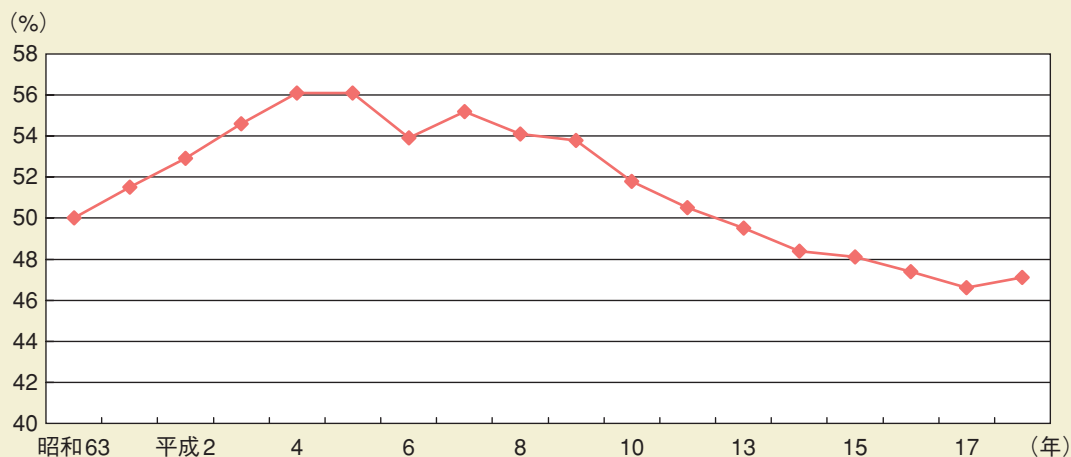
(備考) 総務省「労働力調査」(平成18年)より作成。

は、その利用が困難となる可能性が高くなる。育児休業等の両立支援策がその効果を発揮するためには、基礎的な環境として、長時間労働是正や有給休暇取得促進などの働き方の見直しが必要である。男性に関しても多様な働き方を選択できるようにし、男性の働き方が変わることが、結果として、既婚女性の両立支援や雇用機会均等につながるという認識を広く共有する必要がある。

(企業における仕事と子育ての両立支援策とワーク・ライフ・バランス)

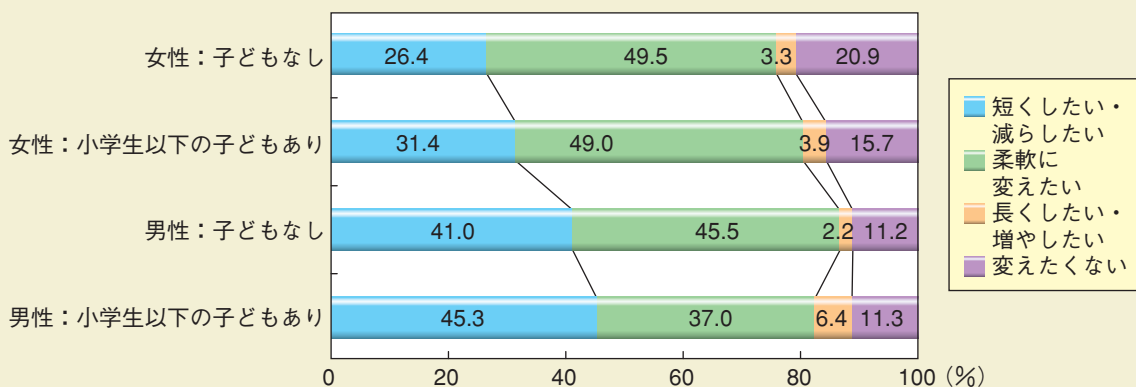
「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」(平成17年)によると、育児のための短時間勤務制度利用状況は、「利用した」又は「利用中である」が28.6%であり、「制度はあるが利用していない」が54.6%で最も多くなっている。育児のための両立支援制度の利用が円滑に行われるために、職場の管理者として会社に期待することとしては、「休業中の代替要員を確保する仕組みを作る」が最も多く、次いで「従業員全体が制度に関する理解を進め

第1-3-6図 労働者一人平均年次有給休暇の取得率(調査産業計)



(備考) 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。

第1-3-7図 夫婦ともに正規職員である男女の就業時間・日数変更意向



(備考) 男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査(男女の働き方とワーク・ライフ・バランス)」(平成18年)より作成。

るよう情報提供を行う」があげられており、制度の導入だけでなく、利用しやすい環境作りが重要であると考えられる。

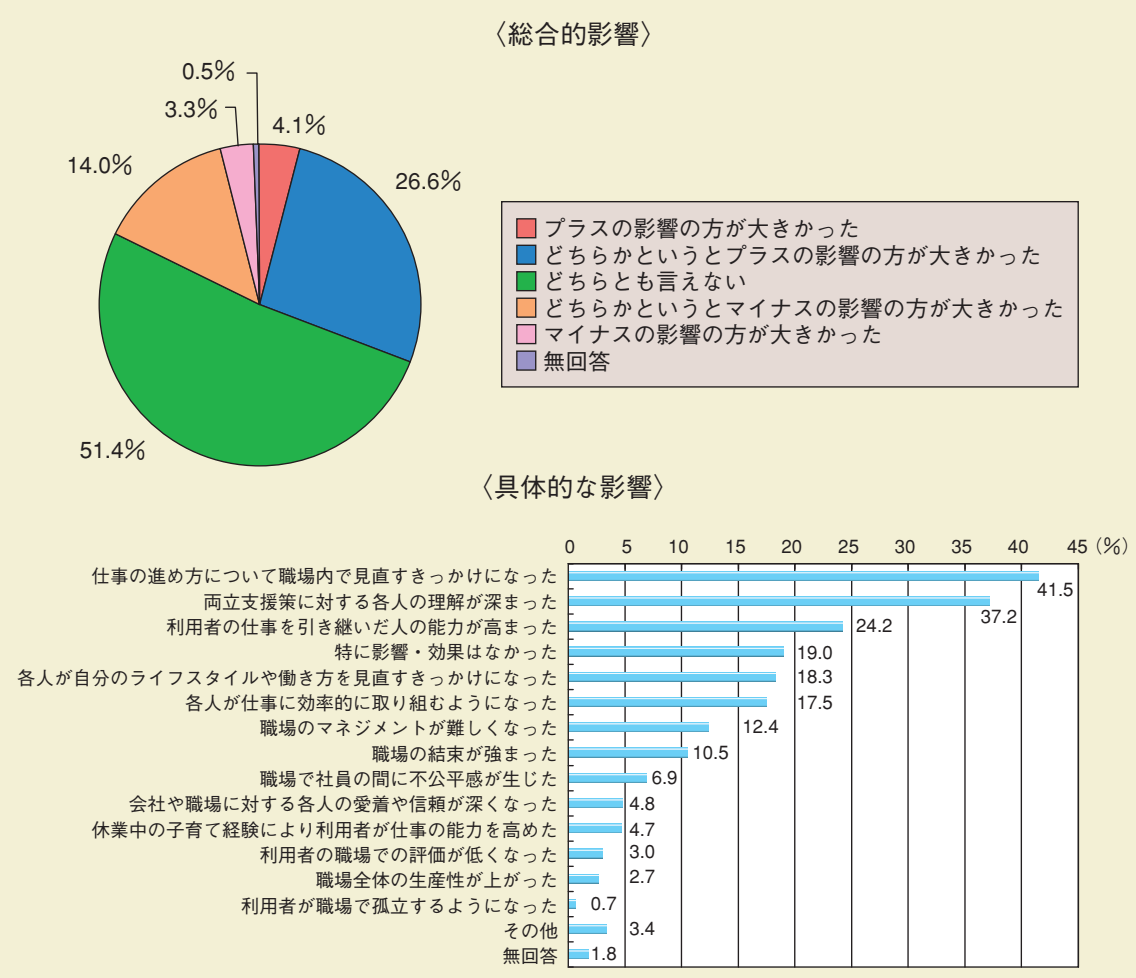
（企業等にとってのワーク・ライフ・バランス推進）

職場にとっても、両立支援策の導入や個々人のワーク・ライフ・バランスを実現することは良い影響をもたらす。育児休業制度や短時間勤務制度が利用されたことによる職場全体への総合的な影響は、プラスの影響の方が大きく、具体的には、仕事の進め方について見直すきっかけになっている（第1-3-8図）。企業は、仕事と育児の両立支援策が、人材定着、人材確保、従業員の就業意欲向上を通じ

て企業業績にプラスに寄与すると考えている（第1-3-9図）。

前出「少子化と男女共同参画に関する意識調査（男女の働き方とワーク・ライフ・バランス）」によると、子育てする人が働きやすく、女性が男性と同じように昇進・昇格機会のある職場環境は、「ワーク・ライフ・バランス実現度」が既婚・独身を問わず男女ともに高くなっている（第1-3-10図）。そして、既婚・独身を問わず、男女ともに、ワーク・ライフ・バランスが図られていると考える人のほうが、仕事への意欲が高い傾向にある（第1-3-11図）。

第1-3-8図 「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響



（備考）男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会「管理者を対象とした両立支援に関する意識調査」（平成17年）より作成。

(子育て世代以外も含めたすべての男女にとってのワーク・ライフ・バランス)

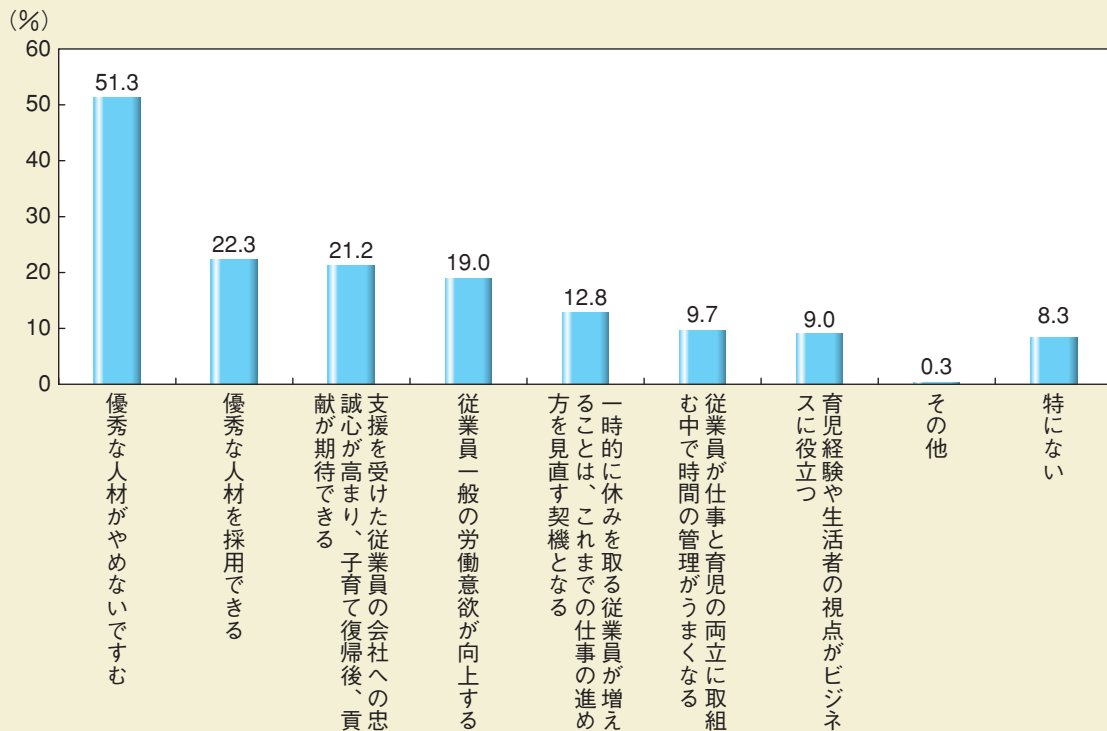
内閣府「生涯学習に関する世論調査」(平成17年)によると、今後、「生涯学習」をしてみたいかについて、「してみたいと思う」と答えた者の割合が63.9%、「してみたいとは思わない」と答えた者の割合が26.6%となっている。しかしながら、1年間の生涯学習の実施状況については、「特にそういうことはしていない」と答えた者の割合が51.5%となっており、その理由は「仕事や家事が忙しくて時間がない」が53.4%と最も高くなっている。

また、内閣府「社会意識に関する世論調査」(平成18年)によると、日頃、社会の一員として、何か社会のために役立ちたいと思っているかについて、「思っている」と答えた者の割合が61.1%、「あまり考えていない」と答えた者の割合が35.8%となっている。そして、仕事と個人生活をバランスよく両立させるために時間をとりたい活動としては、

「趣味」(46.2%)、「健康づくり」(41.0%)、「友人とのつきあい」(34.7%)、「家族のだんらん」(28.7%)等が挙げられている。

仕事等に追われて、自己啓発活動や自己実現活動等を満足に行えないのが現状である。ワーク・ライフ・バランスの推進は、仕事と育児の両立支援策としてのみ捉えるのではなく、働く男女全てにとっての問題であることを認識することが必要である。

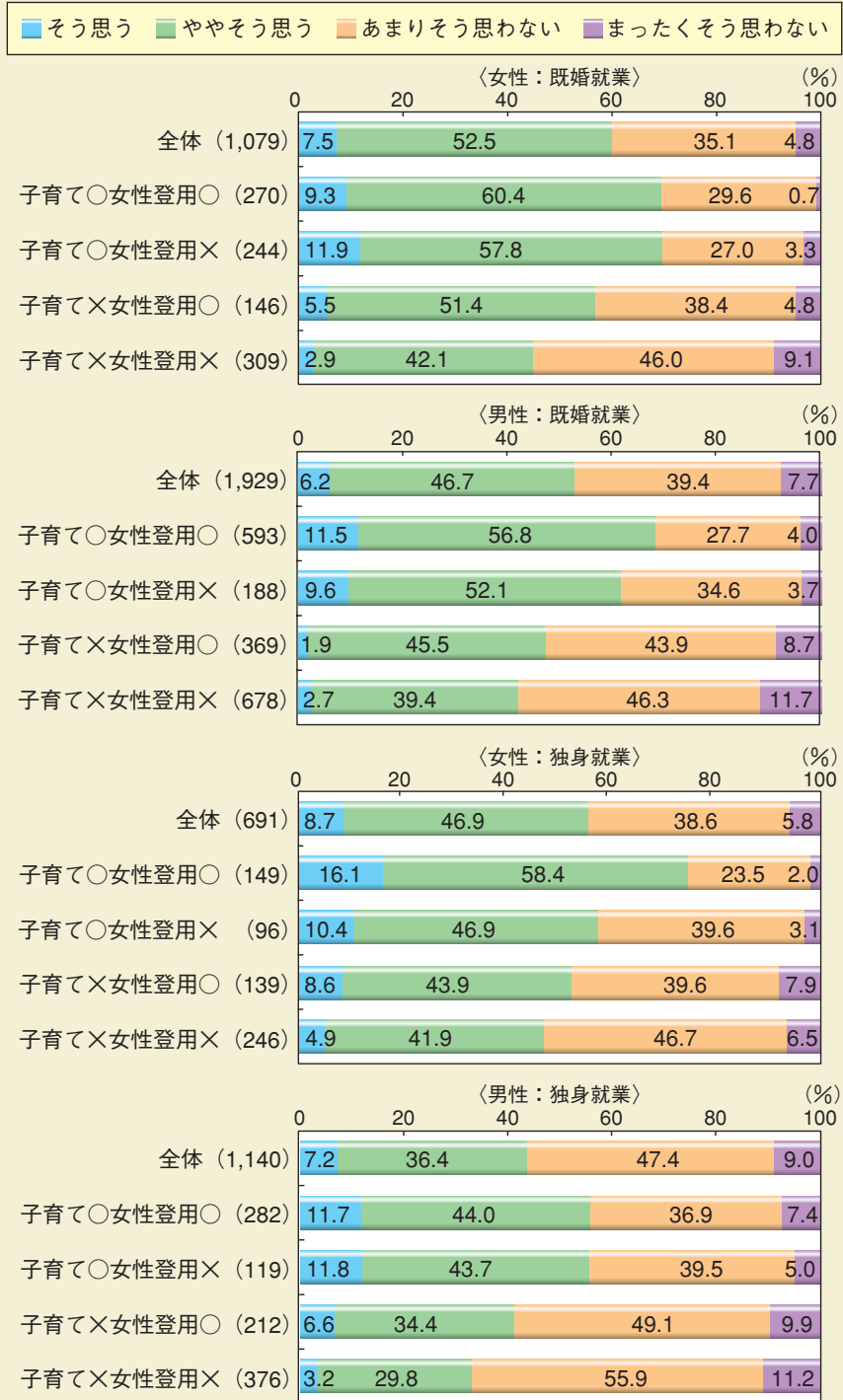
第1-3-9図 仕事と育児の両立を支援する取組が、企業業績に与えるプラス面



(備考) (株) 富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」(平成17年)

第1-3-10図 職場環境（子育てしやすい、女性登用）とワーク・ライフ・バランス実現度

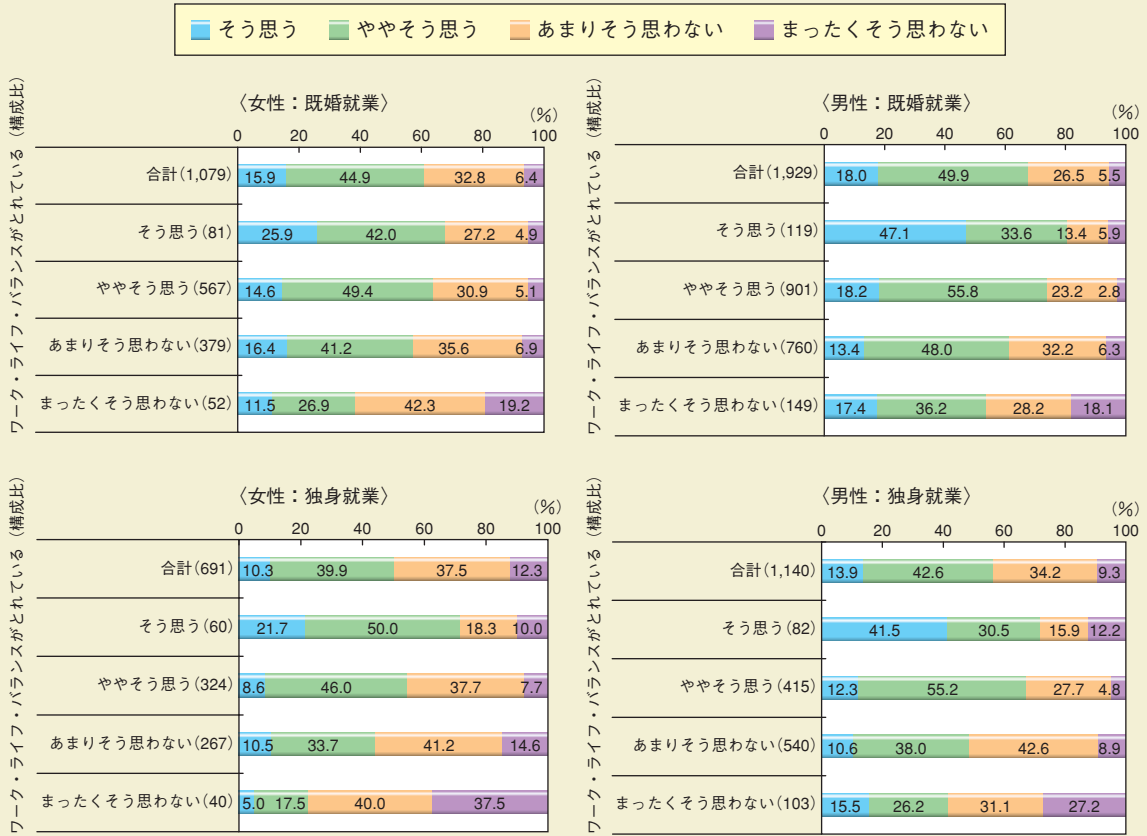
○仕事と生活のバランスはうまくとれている



- (備考) 1. 男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」(平成18年)より作成。
2. 「子育て」に関しては「あなたの職場は、子育てをする人(男女を問わず)にとって働きやすいと思いますか」、 「女性登用」に関しては「あなたの勤務先(事業)では、女性が男性と同じように昇進する機会や責任ある地位に就く機会があると思いますか」と聞いている。それぞれ「そう思う」と「ややそう思う」と答えた人を○、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」と答えた人を×としている。

第1-3-11図 ワーク・ライフ・バランス実現度と仕事への意欲

○今の仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいる



- (備考) 1. 男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」(平成18年)より作成。
 2. 「ワーク・ライフ・バランス実現度」:「あなたにとって、仕事と生活のバランスは、うまくとれていると思いますか」への回答。
 3. 「仕事への意欲」:「あなたは、今の仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいますか」への回答。

第4章 女性に対する暴力

本章のポイント

第1節 配偶者等からの暴力の実態

- 女性の10.6%、男性の2.6%はこれまでに配偶者から身体的暴行、心理的攻撃、性的強要のいずれかを1つでも受けたことが「何度もあった」と答えている。
- 被害者は、相手から離れて生活を始めるに当たって、「当面の生活をするために必要なお金がない」、「自分の体調や気持ちが回復していない」など、様々な困難を抱えている。
- 配偶者間における刑法犯（殺人、傷害、暴行）の被害者の93.0%が女性。
- 夫から妻への暴行、傷害の検挙件数が増加。
- 配偶者暴力相談支援センターは全国に171か所、民間シェルターは102か所（平成18年11月現在）。
- 配偶者暴力相談支援センターへの相談件数は年々増加（平成18年度58,528件）。
- 配偶者暴力防止法施行後平成18年12月末までの間に、発令された保護命令の件数は8,785件。

第2節 性犯罪の実態

- 強姦、強制わいせつの認知件数は、平成16年から減少傾向に転じ、18年は、それぞれ、1,948件、8,326件である。
- これまでに異性から無理やりに性交された経験のある女性は7.2%。若年・低年齢時の被害が多い。

第3節 売買春の実態

- 平成18年中の売春関係事犯送致件数は3,004件で、前年比増加。
- 平成18年中の要保護女子総数は2,223人で前年に比べ減少したが、未成年者の割合は42.9%で増加した。
- 児童買春事件の検挙件数は、前年比増加。

第4節 人身取引の実態

- 平成18年中に警察が確認した人身取引被害者の総数は58人で、前年比50.4%減少。

第5節 セクシュアル・ハラスメントの実態

- セクシュアル・ハラスメントに係る都道府県労働局雇用均等室への相談件数は7,894件。

第6節 ストーカー行為の実態

- ストーカー事案に関する認知件数は1万2,501件。
- ストーカー行為での検挙件数は178件、禁止命令違反での検挙件数は5件。

第1節 配偶者等からの暴力の実態

(配偶者からの暴力についての被害経験)

内閣府では、全国の20歳以上の男女4,500人を無作為に抽出し、「男女間における暴力に関する調査」(平成17年)を実施した。本調査によると、これまでに結婚したことのある人(2,328人)のうち、配偶者(事実婚や別居中の夫婦、元配偶者も含む)から“身体に対する暴行”“精神的な嫌がらせや恐怖を感じるような脅迫”“性的な行為の強要”のいずれかについて「何度もあった」という人は、女性10.6%、男性2.6%、「1,2度あった」という人は、女性22.6%、男性14.8%、1度でも受けたことがある人は、女性33.2%、男性17.4%となっている(第1-4-1図)。

(様々な困難を抱える被害者)

内閣府は、配偶者等から暴力を受けた被害者を対象に、被害者の置かれている状況、自立や心身の健康回復のために望む支援等についてのアンケート調査を実施し(回答799人)、その結果を平成19年1月に公表した。調査によると、配偶者等から暴力を

受けた被害者が、相手と離れて生活を始めるに当たって困ったことは、「当面の生活をするために必要なお金がない」(54.9%)が最も多く、以下「自分の体調や気持ちが回復していない」(52.9%)、「住所を知られないようにするため住民票を移せない」(52.6%)等となっており、多くの被害者が一人で複数の困難を抱えていた(第1-4-2図)。

(配偶者間における暴力の被害者の多くは女性)

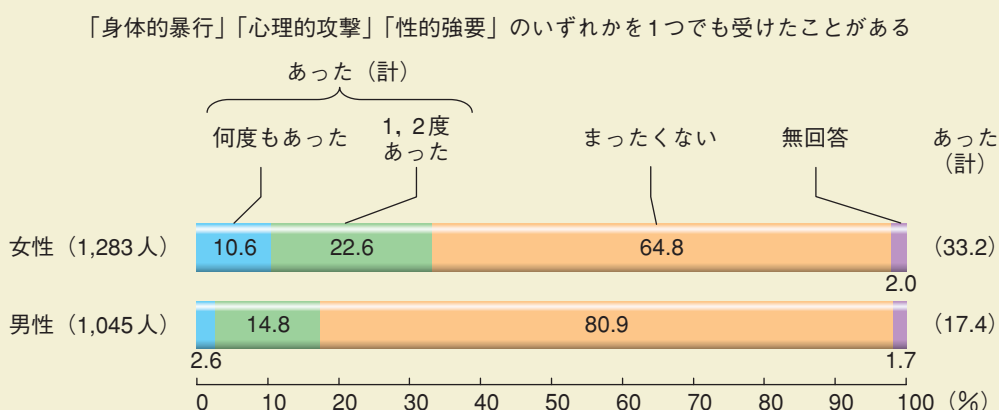
警察庁の統計によると、平成18年中に検挙した配偶者(内縁関係を含む)間における殺人、傷害、暴行は2,239件、そのうち2,082件(93.0%)は女性が被害者となった事件である。

女性が被害者となった割合は、殺人は179件中117件(65.4%)と、やや低くなっているが、傷害は1,353件中1,294件(95.6%)、暴行は707件中671件(94.9%)、とそれぞれ高い割合になっており、配偶者間における暴力の被害者は多くの場合女性であることが明らかになっている(第1-4-3図)。

(増加傾向にある夫から妻への暴力の検挙件数)

配偶者間における犯罪のうち女性が被害者である場合の検挙件数の推移を罪種別にみると、暴行、傷

第1-4-1図 配偶者からの被害経験



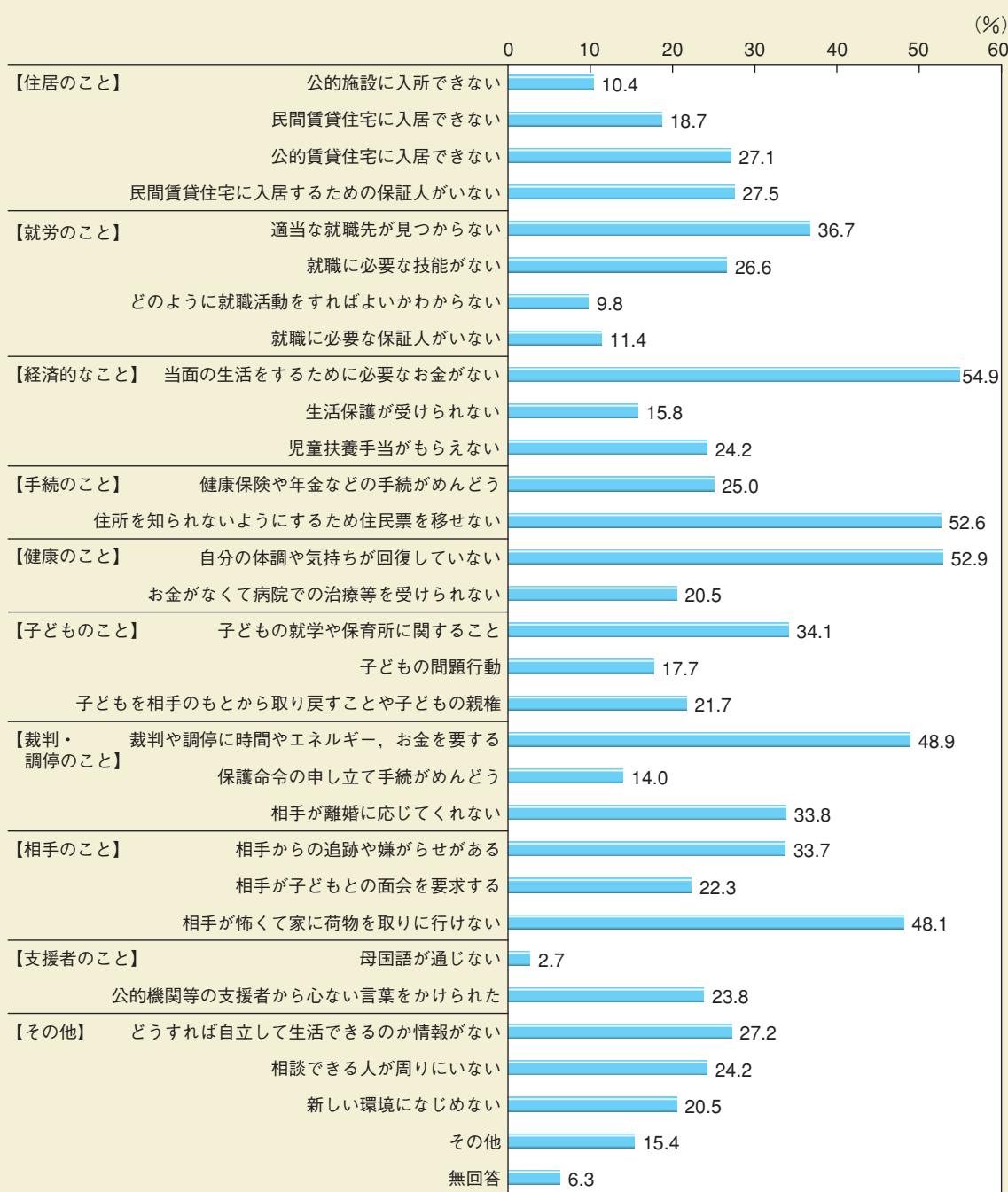
- (備考) 1. 内閣府「男女間における暴力に関する調査」(平成17年)より作成。
 2. 身体的暴行：殴ったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴行を受けた。
 3. 心理的攻撃：人格を否定するような暴言や交友関係を細かく監視するなどの精神的な嫌がらせを受けた、あるいは、あなた若しくはあなたの家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受けた。
 4. 性的強要：嫌がっているのに性的な行為を強要された。

害はそれぞれ平成12年以降、増加し、16年に傷害が前年比で減少したが、18年においては、暴行が671件で前年よりも312件（86.9%）の増加、傷害も1,294件で30件（2.4%）の増加となっている（第1-4-4図）。

（増加傾向にある夫からの暴力を理由とする婚姻関係事件数）

平成17年における家庭裁判所における婚姻関係事件の既済総件数は6万5,340件、うち妻からの申立総数は4万6,441件、夫からの申立総数は1万

第1-4-2図 離れて生活を始めるに当たっての困難



（備考）内閣府「配偶者からの暴力の被害者の自立支援等に関する調査結果（平成19年）」より作成。

8,899件となっている。

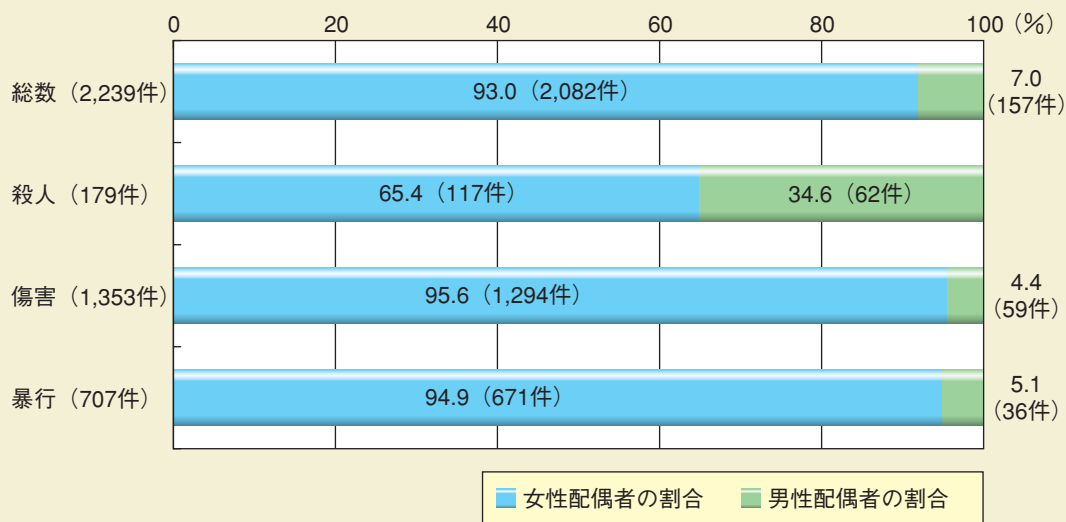
「暴力を振るう」を理由とする妻からの申立件数は、平成17年において1万3,781件、裁判所における既済総数の21.1%（妻からの申立件数の29.6%）となっており、妻からの申立ての中では、「性格が合わない」に次いで2番目に多い理由となっている

(第1-4-5図)。

(配偶者暴力相談支援センター等への相談件数)

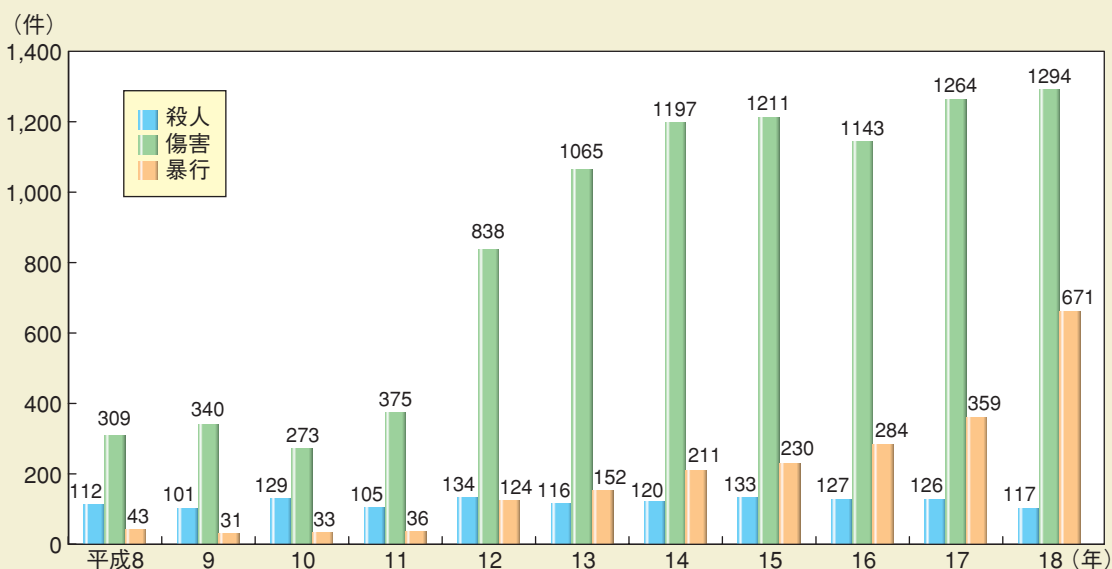
平成13年10月、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（平成13年法律第31号。以下「配偶者暴力防止法」という。）が施行され（配

第1-4-3図 配偶者間(内縁を含む)における犯罪(殺人, 傷害, 暴行)の被害者(検挙件数の割合)(平成18年)



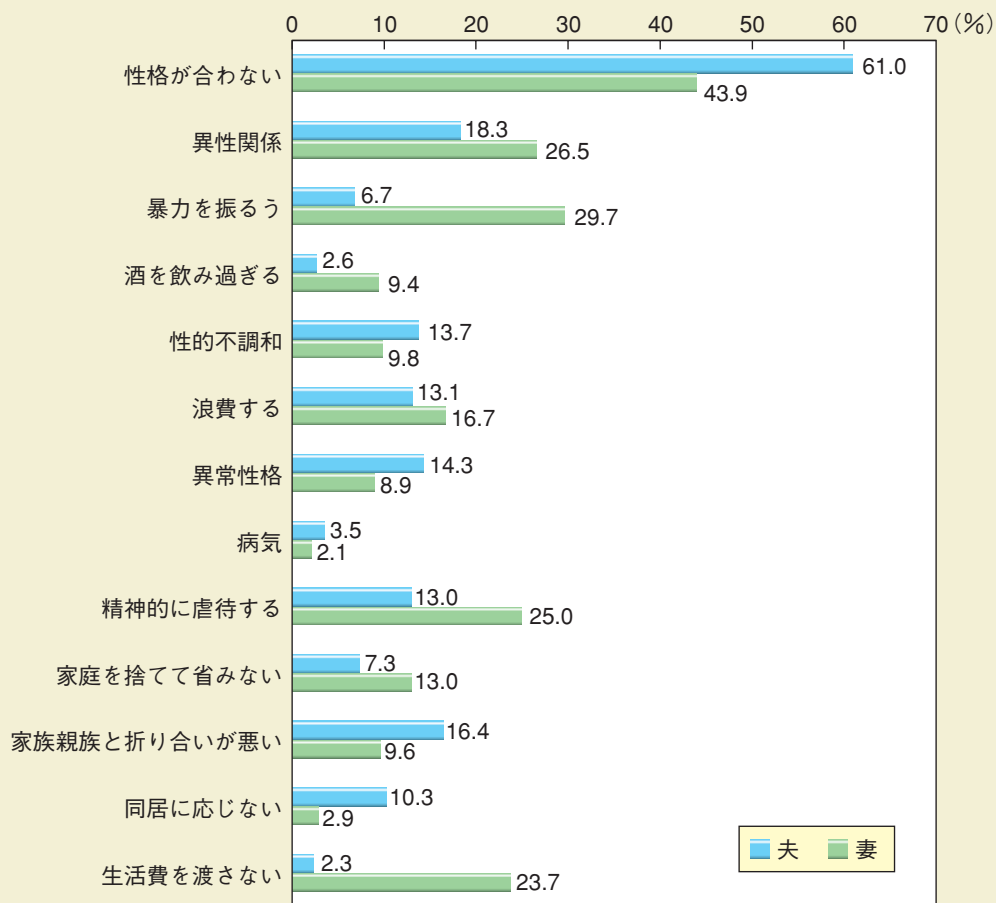
(備考) 警察庁資料より作成。

第1-4-4図 夫から妻への犯罪の検挙状況



(備考) 警察庁資料より作成。

第1-4-5図 婚姻関係事件における申立ての動機別割合（平成17年）



(備考) 1. 最高裁判所「司法統計年報」より作成。

2. 申立ての動機は、申立人の言う動機のうち主なものを3個まで挙げる方法で調査重複集計したものの。

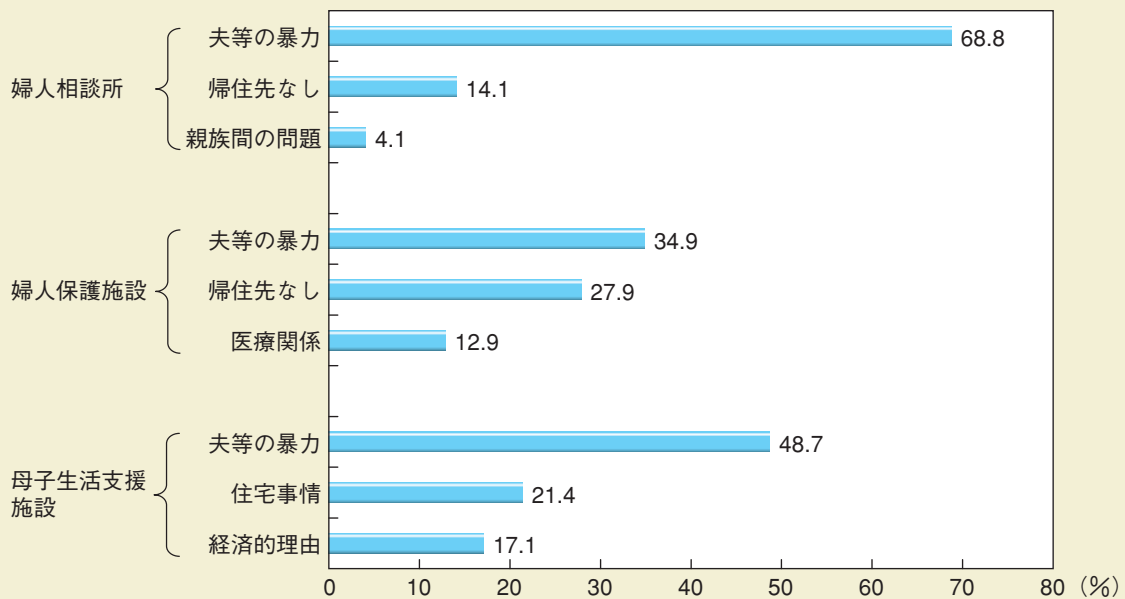
偶者暴力相談支援センター等に係る規定については平成14年4月から施行)、平成14年4月から、各都道府県は、婦人相談所等その他の適切な施設において配偶者暴力相談支援センターの業務を開始した。16年12月の法改正により、市町村においても配偶者暴力相談支援センターの設置が可能となった。18年11月1日現在、全国171施設が配偶者暴力相談支援センターとして、相談、カウンセリング、被害者やその同伴家族の一時保護、各種情報提供等を行っている。14年4月から19年3月末までに、全国の配偶者暴力相談支援センターに寄せられた相談は23万9,170件に上っている。18年度の相談件数は5万8,528件で毎年度増加している。また、法施行後18年12月末までの間に、警察に対し寄せられ

た配偶者からの暴力に関する相談等への対応件数は、7万9,850件（平成18年の対応件数は1万8,236件）でここ数年、毎年増加している。

(婦人相談所における一時保護並びに婦人保護施設及び母子生活支援施設の入所理由)

平成17年度中の、婦人相談所一時保護所への入所理由のうち、夫等の暴力は68.8%と全体の半分以上を超えている。婦人保護施設及び母子生活支援施設の入所理由をみると、「夫等の暴力」を挙げた割合はそれぞれ34.9%、48.7%となっている。いずれの施設においても暴力を理由とする入所は高い割合となっている(第1-4-6図)。

第1-4-6図 婦人相談所一時保護所並びに婦人保護施設及び母子生活支援施設への入所理由(平成17年度)



(備考) 厚生労働省資料より作成。

(シェルター設置状況)

シェルター(配偶者からの暴力などから逃れてきた女性のための一時避難所)として利用できる施設で、法律に設置根拠があるものとしては、婦人相談所、婦人保護施設、母子生活支援施設がある。婦人相談所は売春防止法(昭和31年法律第118号)に基づき、各都道府県に1か所、婦人保護施設は同じく売春防止法に基づき、全国に50か所(公営23か所、民営27か所(平成18年4月1日現在))、母子生活支援施設は、児童福祉法(昭和22年法律第164号)に基づき、全国に285か所(公立174か所、私立111か所(平成18年3月末現在))がそれぞれ設置されている。

このほかに、民間の団体等が自主的に運営している「民間シェルター」がある。

平成18年11月現在、内閣府が把握している民間シェルター数は31都道府県102か所であり、特定非営利活動法人(以下「NPO法人」という。)や社会福祉法人など法人格を有しているものもあるが、約44%(45施設)(平成17年調査では約44%)は法人格を有していない。

民間シェルターは、被害者の保護や自立支援をきめ細かく行うなど、配偶者からの暴力の被害者支援に関し、先駆的な取組を実施している。

(保護命令の申立て及び発令状況)

配偶者暴力防止法では、被害者の申立てにより、裁判所が加害者に対し接近禁止命令、退去命令を発する保護命令の制度を新設し、この命令違反に対して刑事罰を科すこととしている。

平成16年12月に、配偶者暴力防止法の改正法が施行され、被害者への接近禁止命令と併せて、被害者と同居する未成年の子への接近禁止命令も発令できるようになった。

保護命令の申立書に、配偶者暴力相談支援センターの職員または警察職員に相談等を求めた事実等の記載がある場合は、配偶者暴力防止法第14条第2項に基づき、裁判所は配偶者暴力相談支援センター又は警察に対し、被害者が相談等を求めた状況等を記載した書面の提出を求めることとなっている。申立書にこうした事実の記載がない場合は、公証人役場で認証を受けた宣誓供述書を申立書に添付しなけ

ればならない。法施行後から平成18年12月末までに終局した保護命令事件1万993件のうち、支援センターへの相談等の事実の記載のみがあったのは2,211件、警察への相談等の事実の記載のみがあったのは4,584件、双方への相談等の事実の記載があったのは3,615件となっている。また、申立書に宣誓供述書が添付されたのは543件となっている。

法施行後平成18年12月末までの間に、裁判所に申し立てられた保護命令事件の件数は1万1,055件で、そのうち裁判が終了したのは1万993件となっている。裁判が終了した事件のうち、保護命令が発令された件数は8,785件(80.0%)、そのうち被害者に関する保護命令のみが発令されたのは6,184件(70.4%)、子への接近禁止命令が発令されたのは2,601件(29.6%)となっている(第1-4-7図)。

法施行後平成18年12月末までの間に保護命令が発令された事件の平均審理期間は12.3日となってい

る。

なお、法施行後から平成18年12月末までの間の保護命令違反の検挙件数は267件である。

第2節 性犯罪の実態

(強姦・強制わいせつの認知件数)

警察庁の統計によると、強姦の認知件数は、平成12年以降6年連続で2,000件を超えていたが、16年から減少傾向に転じ、18年は1,948件であり、前年に比べ128件(6.2%)減少した。

強制わいせつの認知件数は、平成11年以降毎年増加していたが、16年から減少し、18年では8,326件と、前年に比べ425件(4.9%)減少している。なお、警察では、女性警察官による事情聴取の拡大、相談電話の設置等、被害申告を促進するための施策

第1-4-7図 配偶者暴力に関する保護命令事件の処理状況

区分 年	新受	既済件数									
		認容(保護命令発令)					却下	取下げ等			
		(1) 被害者に関する保護命令のみが発令された場合			(2) 「子への接近禁止命令」が発令された場合						
		① 退去命令と接近禁止命令の双方	② 接近禁止命令のみ	③ 退去命令のみ	① 退去命令、被害者への接近禁止命令と同時	② 被害者への接近禁止命令と同時			③ 事後的な子への接近禁止命令		
平成13年	171	153	123	32	91	0				4	26
平成14年	1,426	1,398	1,128	326	798	4				64	206
平成15年	1,825	1,822	1,468	406	1,058	4				81	273
平成16年	2,179	2,133	1,717	554	1,098	5	17	38	5	75	341
平成17年	2,695	2,718	2,141	190	730	4	322	883	12	147	430
平成18年	2,759	2,769	2,208	166	710	8	346	974	4	146	415
合計	11,055	10,993	8,785	1,674	4,485	25	685	1,895	21	517	1,691

(単位：件)

- (備考) 1. 最高裁判所資料より作成。
 2. 「認容」には、一部認容の事案を含む。
 3. 「却下」には、一部却下一部取下げの事案を含む。
 4. 「取下げ等」には、移送、回付等の事案を含む。
 5. 平成13年分は、同年10月13日の配偶者暴力防止法施行以降の件数である。
 6. (2)「子への接近禁止命令」の平成16年分は、平成16年12月2日の改正配偶者暴力防止法施行以降の件数である。
 7. (2)「子への接近禁止命令」は、被害者への接近禁止命令と同時、又は、被害者への接近禁止命令が発令された後に発令されるものである。
 8. (2)③「事後的な子への接近禁止命令」は、被害者への接近禁止命令が既に発令されている場合(退去命令と同時に発令されている場合を含む。)に、被害者への接近禁止命令を前提として、事後的に子への接近禁止命令を発令した事案である。

を中心とした性犯罪被害者対策を推進している（第1-4-8図）。

（異性から無理やり性交された経験）

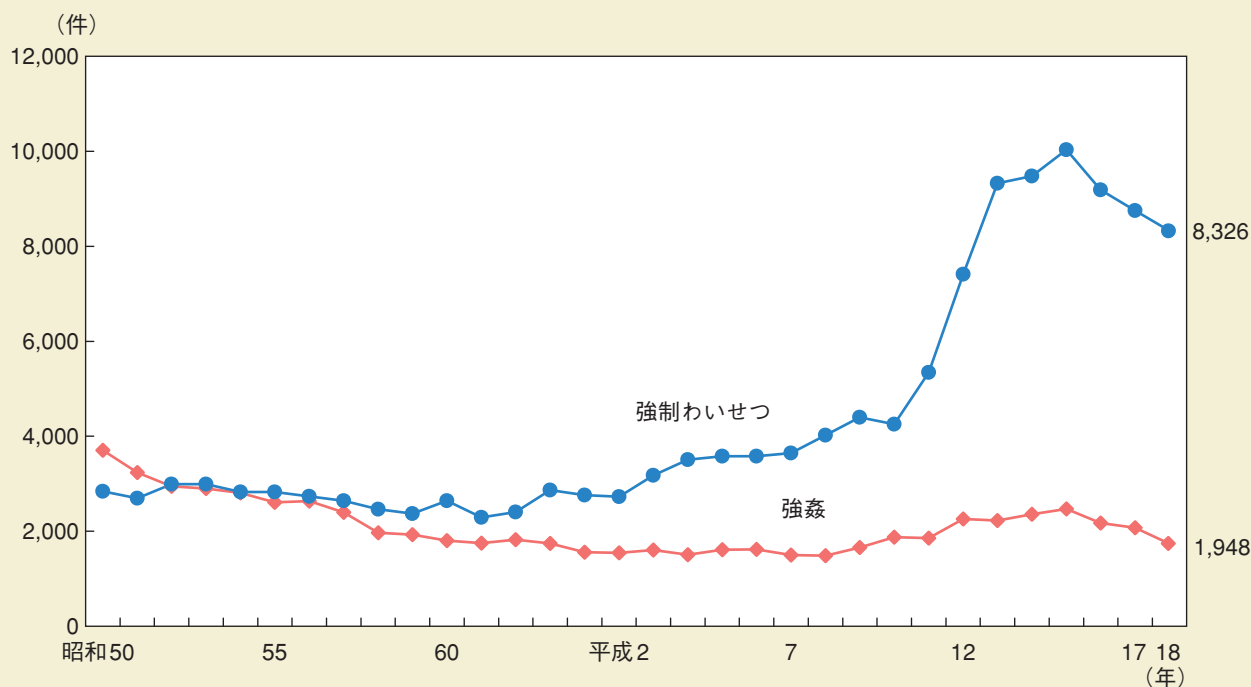
内閣府の「男女間における暴力に関する調査」（平成17年）において、女性（1,578人）に、これまでに異性から無理やりに性交された経験を聞いたところ、「1回あった」が4.0%、「2回以上あった」が3.2%で、被害経験がある女性は7.2%となってい

る。

被害にあった時期としては、「20歳代」が36.8%で最も多く、次いで「中学卒業から19歳まで」（23.7%）が2割強である。「小学生のとき」（8.8%）、「小学校入学前」（5.3%）、「中学生のとき」（5.3%）など低年齢で被害を受けている人も2割程度いる（第1-4-9図）。

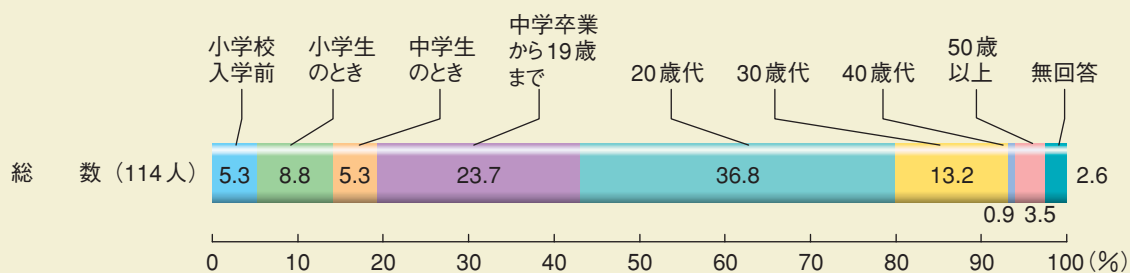
異性から無理やりに性交されたことがあった女性のうち、被害について「どこ（だれ）にも相談しな

第1-4-8図 強姦，強制わいせつ認知件数の推移



（備考）警察庁資料より作成。

第1-4-9図 被害にあった時期



（備考）内閣府「男女間における暴力に関する調査」（平成17年）より作成。

かった」人は64.0%と6割を上回っている（第1-4-10図）。

第3節 売買春の実態

（売春関係事犯送致件数等）

平成18年の売春関係事犯送致件数は3,004件となり、前年に比べ増加した。また、要保護女子総数は2,223人で前年に比べ減少したが、未成年者が占める割合は42.9%で、前年に比べ14.0ポイント増加している（第1-4-11図）。

（児童買春検挙件数）

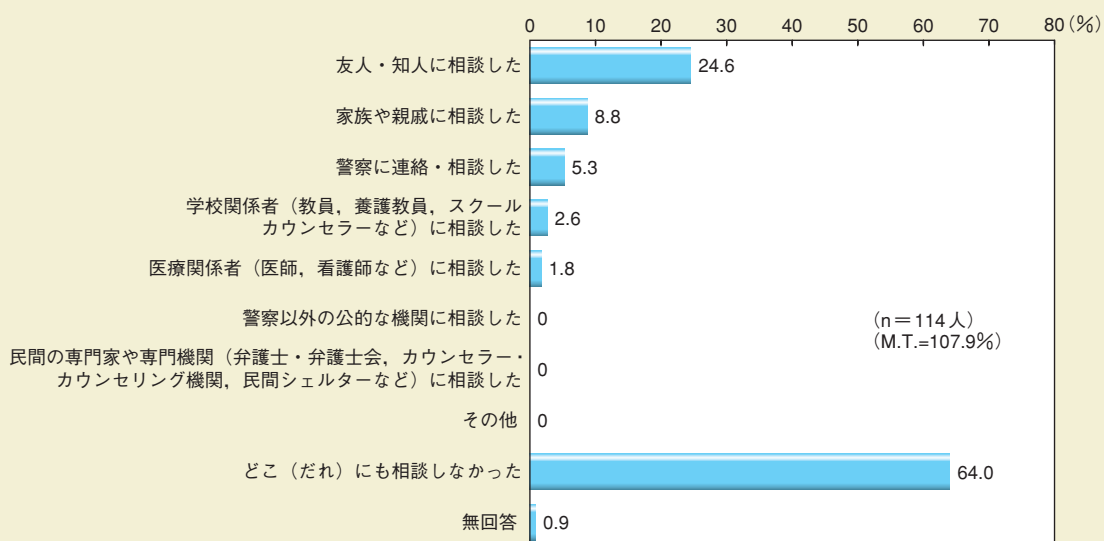
平成18年の児童（18歳未満）買春事件の検挙件数は1,613件（前年比34件増）であり、このうち、出会い系サイトを利用したものが775件（48.0%）、テレホンクラブ営業に係るものは169件（10.5%）となっている。

第4節 人身取引の実態

（人身取引事犯検挙件数等）

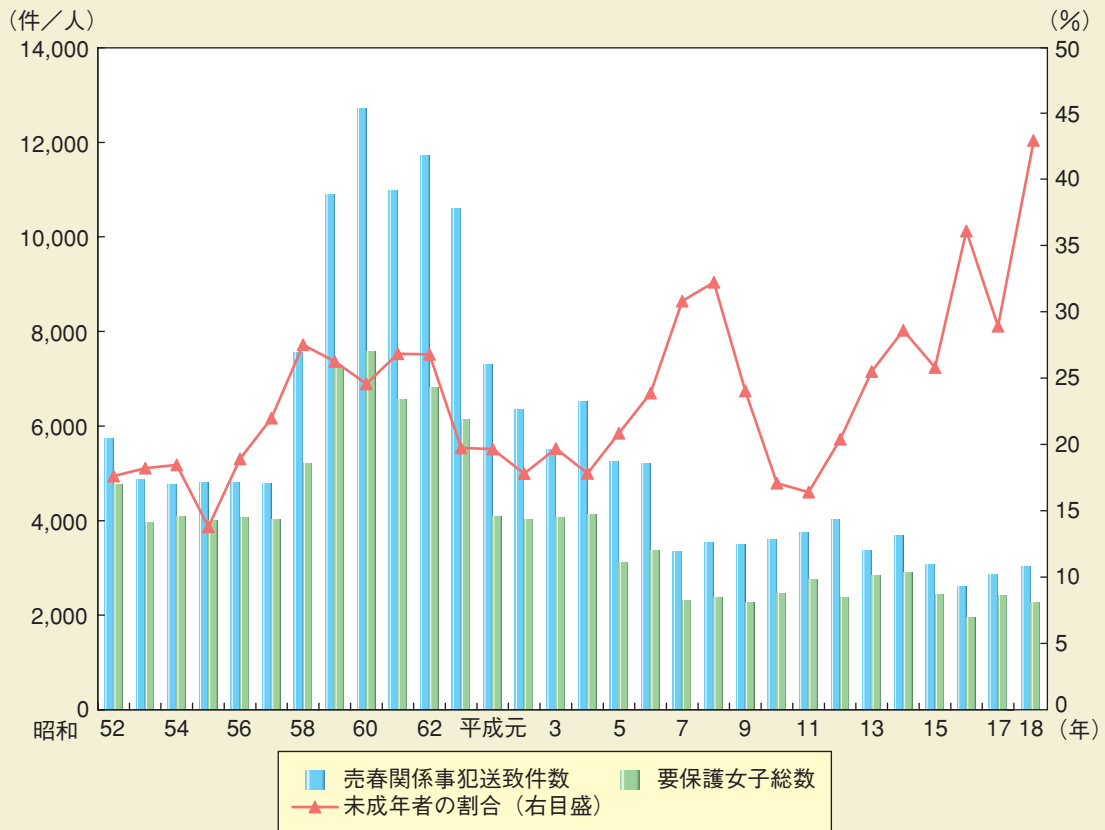
警察庁の統計によると、平成18年における人身取引事犯の検挙件数は72件、検挙人員は78人であり、検挙人員のうちブローカーが24人となっている。また、警察において確認した被害者の総数は58人と、前年に比べ59人（50.4%）減少している。被害者の国籍は、フィリピン30人（51.7%）が最も多く、次いでインドネシア14人（24.1%）、中国（台湾）10人（17.2%）の順となっている（第1-4-12図）。

第1-4-10図 被害の相談先



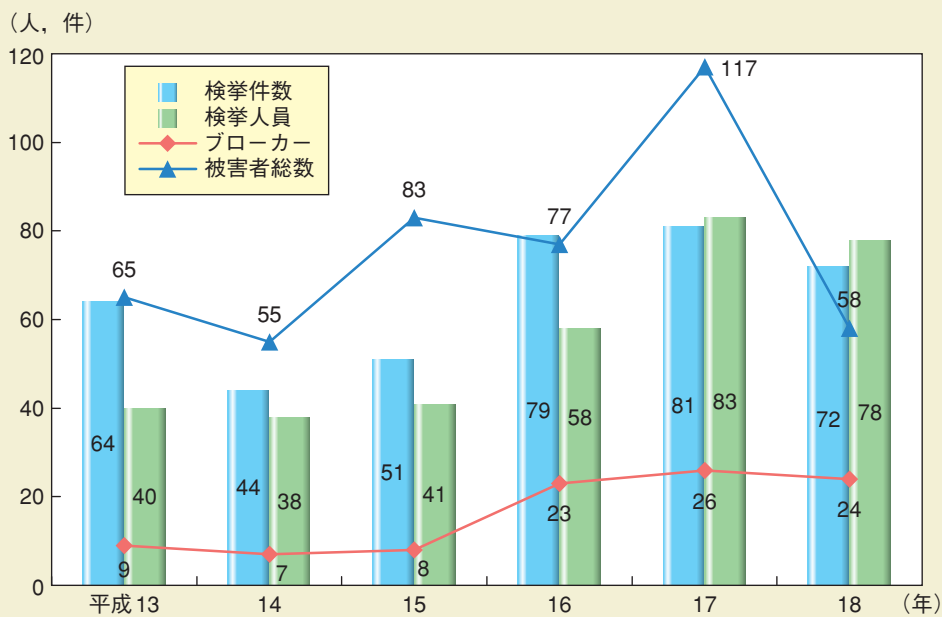
（備考）内閣府「男女間における暴力に関する調査」（平成17年）より作成。

第1-4-11図 売春関係事犯送致件数，要保護女子総数及び未成年者の割合



(備考) 警察庁資料より作成。

第1-4-12図 人身取引事犯の検挙状況等



(備考) 警察庁資料より作成。

第5節 セクシュアル・ハラスメントの実態

(セクシュアル・ハラスメントの相談件数)

平成17年度に都道府県労働局雇用均等室に寄せられたセクシュアル・ハラスメントの相談件数は7,894件で、前年度に比べ188件(2.4%)増加しており、そのうち、女性労働者等からの相談件数は6,505件(82.4%)で、前年度に比べ214件(3.4%)増加している(第1-4-13図)。

第6節 ストーカー行為の実態

(ストーカー事案の認知件数)

平成18年中に警察庁に報告のあったストーカー事案の認知件数は、1万2,501件で、前年に比べ281件(2.3%)増加している。また、被害者の90.4%が女性で行為者の89.7%が男性となっている(第1-4-14図)。

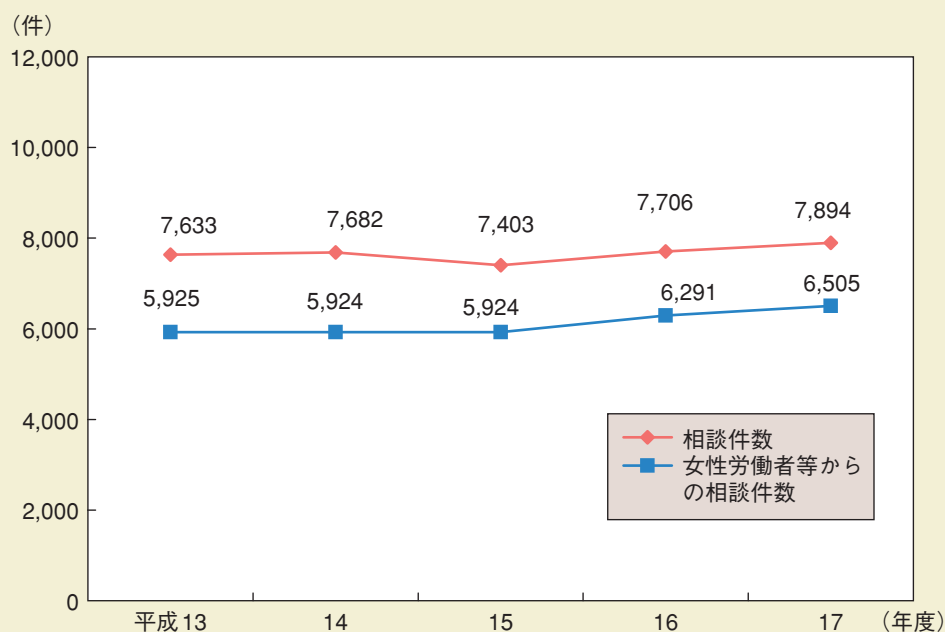
(ストーカー規制法の適用状況)

平成18年のストーカー行為等の規制等に関する法律(平成12年法律第81号。以下「ストーカー規制法」という。)に基づく警告は1,375件で、前年に比べ242件(21.4%)減少している。警告に従わない者に対する禁止命令は19件発令されている。

また、ストーカー行為罪での検挙件数は178件で、前年に比べ20件減少している。禁止命令違反での検挙件数は5件である。

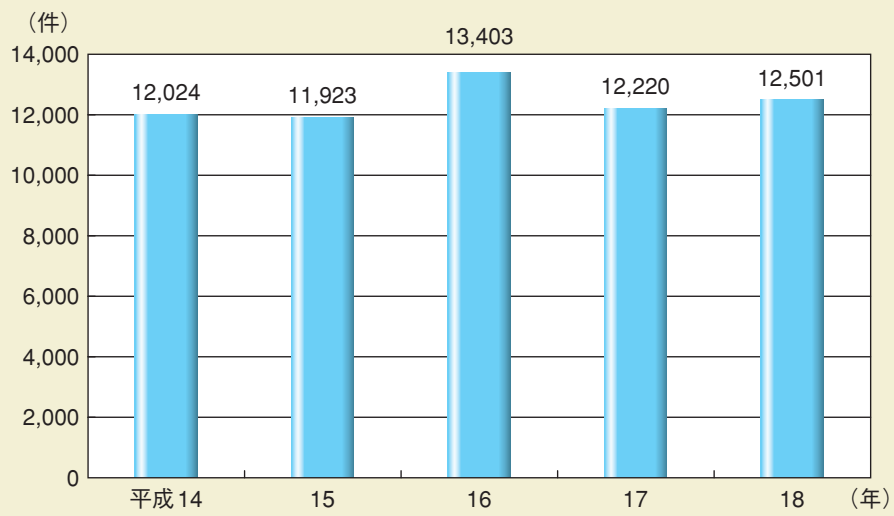
平成18年中に、ストーカー規制法第7条に基づき、警察本部長等が援助を求められた件数は1,631件で、前年に比べ62件(4.0%)増加している。援助の内容(複数計上)としては、被害を自ら防止するための措置の教示が670件(前年比17件増加)で最も多く、次いで防犯ブザー等の被害防止物品の貸出しが409件(前年比67件減少)となっている。

第1-4-13図 都道府県労働局雇用均等室に寄せられた職場におけるセクシュアル・ハラスメントの相談件数



(備考) 厚生労働省資料より作成。

第1-4-14図 ストーカー事案に関する認知件数



(備考) 警察庁資料より作成。

第5章 生涯を通じた女性の健康

本章のポイント

- 乳児死亡率等の母子保健関係指標については低下傾向にある。
- 人工妊娠中絶件数は若年層の割合が昭和55年の約1.6倍にまで増加しており、19歳では約58人に1人の割合に上る。
- 平成17年の新規HIV感染者数は過去最高。感染が報告された年齢をみると若年層の割合が高い。
- 肥満者の割合は、男性は20年前に比べいずれの年齢階級においても増加し、女性は60歳以上で割合が高い。女性は若年層を中心に必要以上の減量を行う人も多い。
- 健康増進法の施行により受動喫煙機会の減少が期待される。
- 女性の医療施設従事医師、同歯科医師、薬局・医療施設従事薬剤師の割合は年々増加しているが、医師・歯科医師は薬剤師に比べかなり割合が低い。

(低下傾向にある母子保健関係指標)

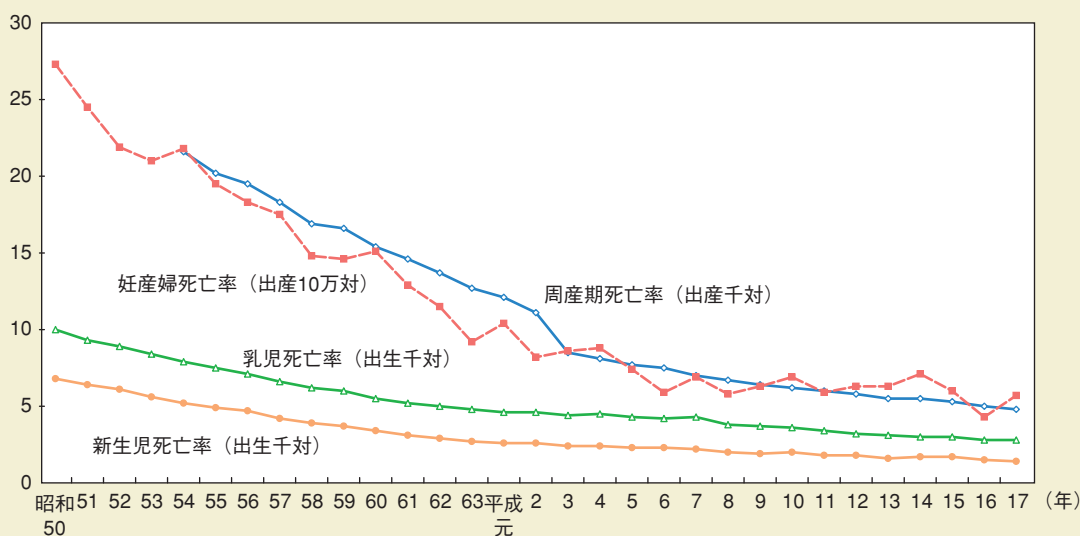
女性は、妊娠や出産をする可能性があることもあり、生涯を通じて男性とは異なる健康上の問題に直面する。

母子保健関係の主要な指標の昭和50年から平成17年までの動向をみると、いずれの指標も総じて低下している（第1-5-1図）。

(総数では減少傾向にあるものの若年層の比重が増す人工妊娠中絶件数)

人工妊娠中絶件数・人工妊娠中絶実施率（15歳以上50歳未満女子人口千対）の昭和50年から平成17年までの動向をみると、総数では件数、実施率ともに総じて減少傾向にある。しかしながら、20歳未満の件数は昭和55年の約1.6倍となっており、

第1-5-1図 母子保健関係指標の推移



(備考) 1. 厚生労働省「人口動態統計」より作成。
 2. 妊産婦死亡率における出産は、出生数に死産数（妊娠満12週以後）を加えたものである。
 3. 周産期死亡率における出産は、出生数に妊娠満22週以後の死産数を加えたものである。

若年層の全体に占める比重が以前より増加している。20歳未満を1歳別でみると、19歳は11.6千件で、実施率は約58人に1人の割合に当たる17.2に上っている（第1-5-2図）。

（若年での感染が多いHIV感染者）

HIV感染者とは、HIV（ヒト免疫不全ウイルス）に感染している者を指す。一方、AIDS患者とは、HIV感染によって免疫不全が生じ、カリニ肺炎等の日和見感染症や悪性腫瘍が発生した者を指す。

凝固因子製剤による感染例を除いて、平成17年末までに我が国において報告されたHIV感染者及びAIDS患者の累計数は、HIV感染者数7,392人、AIDS患者数3,644人となっている。

平成17年に新規で感染が報告されたHIV感染者は832人、AIDS患者は367人で、HIV感染者は過去最高の報告数となった（第1-5-3図）。HIV感染者の推定感染地域をみると、全体の82.8%が国内感染となっている。

HIV感染者累計数について、感染が報告された時点の年齢をみると、20歳代が全体の38.3%を占めており、若年での感染が多いことがわかる。一方、40歳以上で感染した人も全体の26.2%に上っている。

（女性の疾病）

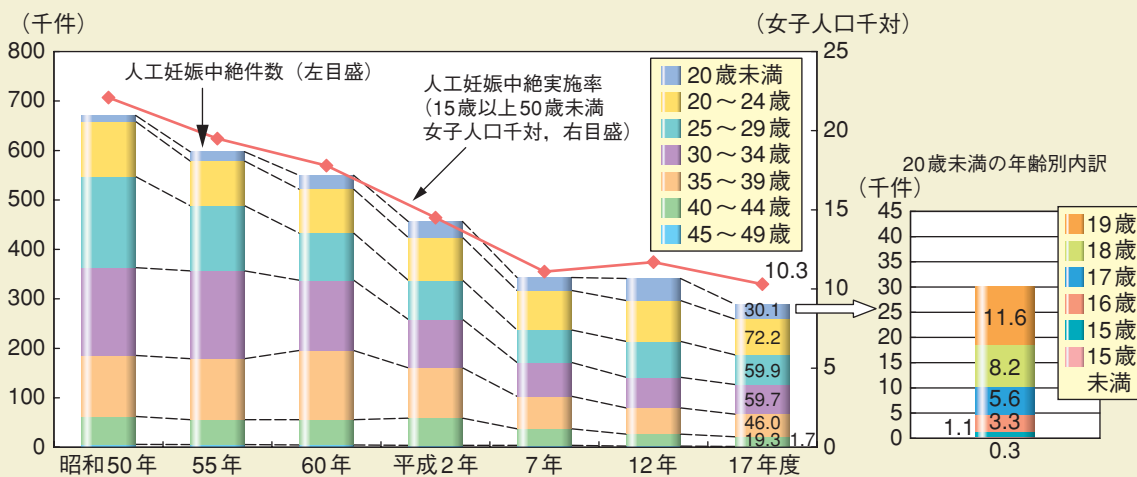
女性に特有もしくは非常に多い疾病として子宮がん、乳がんなどがあり、これらの疾病の総患者数を厚生労働省「患者調査」（平成17年）でみると、子宮がんは5.6万人、乳がんは15.6万人となっている。

地域保健・老人保健事業報告（平成16年度）によると、保健所が実施する40歳以上を対象とした検診の受診率は、子宮がん13.6%、乳がん11.3%で、肺がんや大腸がんの受診率より低くなっている。疾病は早期発見が重要であることから、より一層、健康診断等の受診の必要性について広く周知していく必要がある。

（健康増進に必要な適切な自己管理）

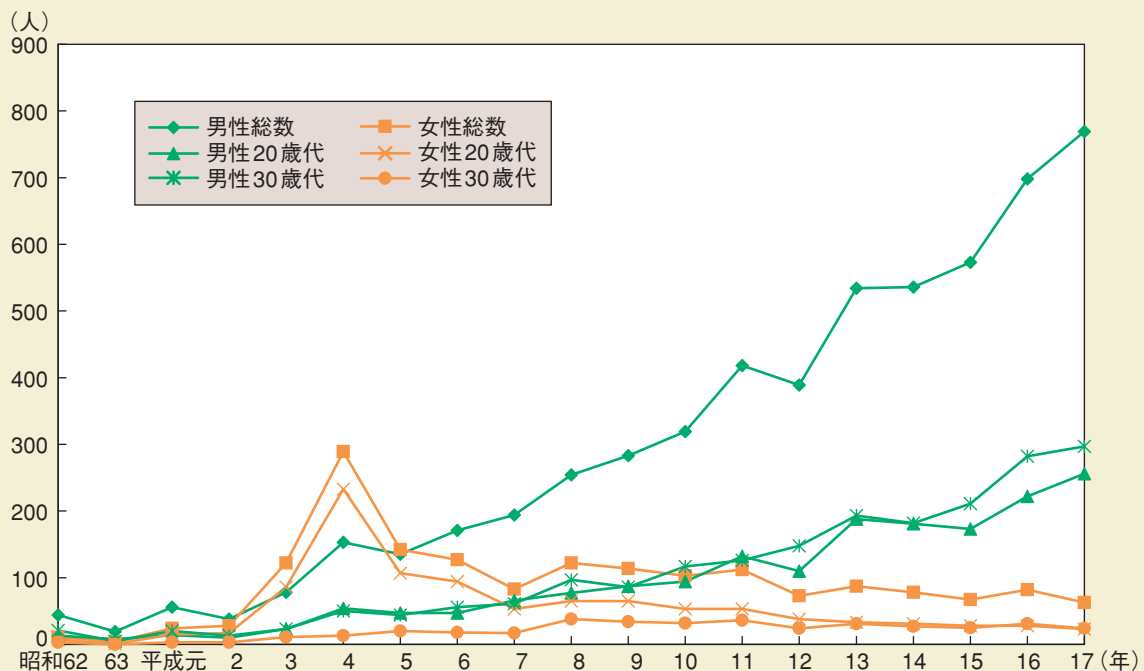
健康増進や生活習慣病予防のためには、自ら健康管理を行うことが重要である。厚生労働省「平成16年国民健康・栄養調査報告」をみると、肥満者の割合は、男性はいずれの年齢層でも20年前に比べ増加しており、30～60歳代では約3割となっている。女性も60歳まで年齢とともに肥満の割合が高くなっており、60歳代では3割以上となっている。一方、低体重（やせ）の割合は、20歳代女性で2割を超えている。「平成14年国民栄養調査報告」によると、現実の体型が「普通」もしくは「低体重（や

第1-5-2図 年齢階級別にみた人工妊娠中絶の推移



（備考）平成12年までは厚生労働省「母体保護統計報告」、17年度は「衛生行政報告例」より作成。

第1-5-3図 HIV感染者の性別、年代別年次推移



(備考) 1. 厚生労働省資料より作成。
2. 各年の新規HIV感染者報告数である。

せ)」であるにもかかわらず体重を減らそうとしている者の割合も若年層を中心に多い。

健康に生活するための自己管理について、より一層適切な情報提供が求められる。

(20歳代女性で高い喫煙率)

昭和50年からの喫煙率の推移をみると、全年齢では男性が約35ポイント低下し、女性はほぼ横ばいで推移している。

これを年代別で見ると、20歳代男性の喫煙率が昭和50年の81.5%から平成17年の51.6%に低下している一方で、20歳代女性は昭和50年の12.7%が平成14年には24.3%まで増加し、その後徐々に低下して18年では18.8%となっている(第1-5-4図)。

喫煙は、肺がんや循環器疾患等のリスクの上昇などにより喫煙者自身の健康に悪影響を及ぼすだけでなく、受動喫煙によって非喫煙者にも影響を及ぼすことが指摘されている。平成15年5月には健康増

進法が施行され、病院や劇場、百貨店、事務所、官公庁施設、飲食店その他多数の者が利用する施設には、受動喫煙を防止するために必要な措置を講ずる努力義務が課された。これにより、公共の場での受動喫煙の機会が減少することが期待されるが、家庭などでの受動喫煙によって、非喫煙妊婦の低出生体重児出産の発生率が上昇するという研究報告もあり、更に喫煙の健康への悪影響について広く周知していく必要がある。

(上昇を続ける女性医師の割合)

女性の高学歴化に伴い、医師等の専門職に進出する女性も増加している。

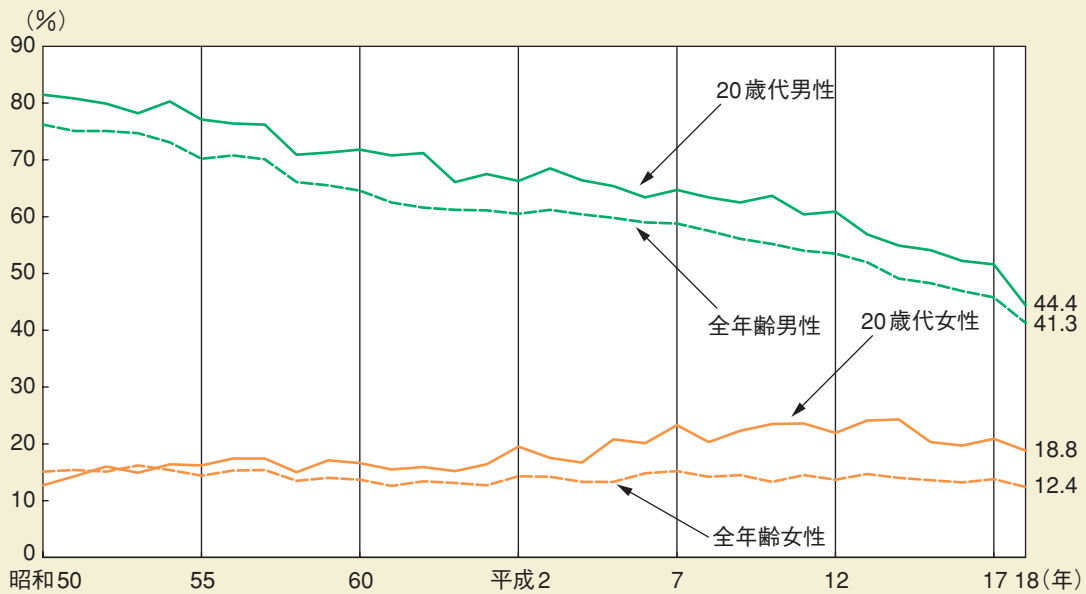
医療施設等で働いている医師、歯科医師、薬剤師における女性の割合はいずれも増加傾向にあるが、薬剤師に比べ医師、歯科医師の女性割合はかなり低いものとなっている(第1-5-5図)。

女性医師の増加や女性専門外来の充実等により、女性が気兼ねなく医療が受けられる環境が整えられ

つつある。新健康フロンティア戦略賢人会議女性を
 応援する分科会においても、性差医療や暴力を受け
 た女性の健康支援等が検討されている。

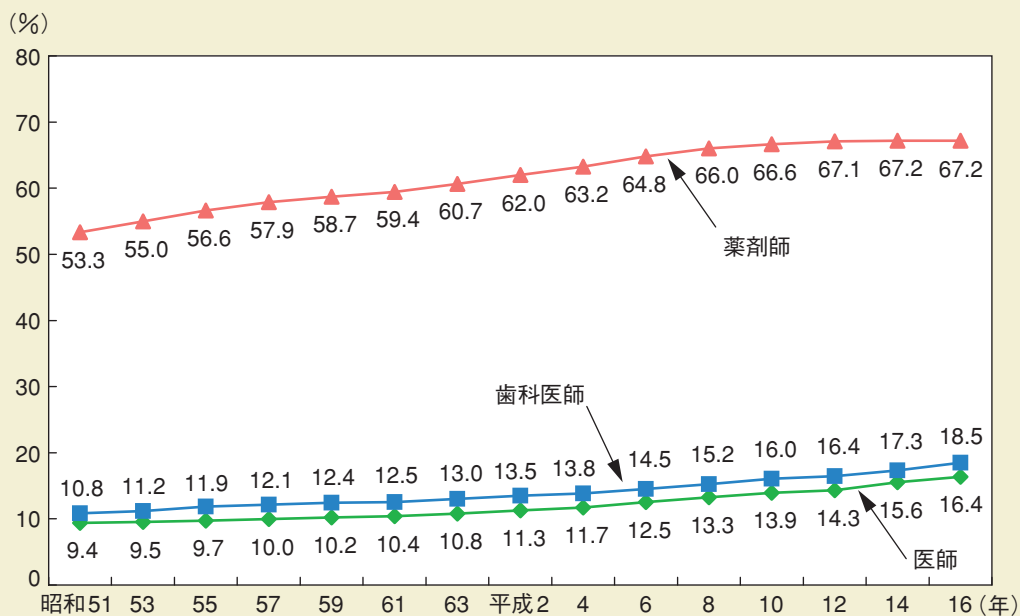
また、医師等が仕事と出産・育児等を両立しやす
 い環境作りも求められる。

第1-5-4図 性別喫煙率の推移



(備考) 1. 日本たばこ産業資料より作成。
 2. 平成18年より調査方法が一部変更されている。

第1-5-5図 女性の医療施設従事医師，同歯科医師，薬局・医療施設従事薬剤師の割合の推移



(備考) 厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」より作成。

第6章

教育・研究分野における男女共同参画

本章のポイント

第1節 教育分野における男女共同参画

- 男女別の進学率をみると、女子の大学（学部）及び大学院への進学率は上昇しているが、依然として男女差がある。短大進学率は減少傾向。
- 公民館等の学習者においては、女性の割合が高くなっている。
- 教員の女性割合をみると、上位の学校、上位の職になるほど、女性の就任割合が小さい傾向が続いている。小学校教諭の女性比率が65.0%に上る一方、大学教授は10.6%にとどまっている。

第2節 研究分野における男女共同参画

- 研究者に占める女性の割合は、緩やかに増加しつつあるが、欧米の国々と比べるとまだ低い。
- 研究者の所属機関や専攻分野には男女で偏りがみられる。

第1節

教育分野における男女共同参画

（女子の大学進学率は上昇傾向）

平成18年度の学校種類別の男女の進学率をみると、高等学校等への進学率は、女子96.8%、男子96.2%と、若干女子の方が高くなっている。大学（学部）への進学率をみると、男子52.1%、女子38.5%と男子の方が10ポイント以上高い。しかし女子は、全体の12.4%が短期大学（本科）へ進学しており、この短期大学への進学率を合わせると、女子の大学進学率は51.0%となる。近年、大学（学部）への女子の進学傾向が上昇している一方で、短期大学への進学率は6年の24.9%をピークに、ここ数年激減している。

大学（学部）卒業後、直ちに大学院へ進学する者の割合は、男女ともに年々上昇し、平成18年度では男性15.1%、女性7.1%となっている（第1-6-1図）。

（男女の専攻分野の偏り）

大学（学部）における学生の専攻分野をみると、女子学生が最も多く専攻している分野は、ここ数年

は社会科学が一番多くなっている。平成18年では、社会科学分野を専攻している全学生の約3割が女子となっている。また、工学を専攻する女子学生は、18年には工学専攻の全学生の10.5%となっている一方、人文科学を専攻する女子学生は人文科学専攻の全学生の66.6%となっており、男女の専攻分野の偏りがみられる（第1-6-2図）。

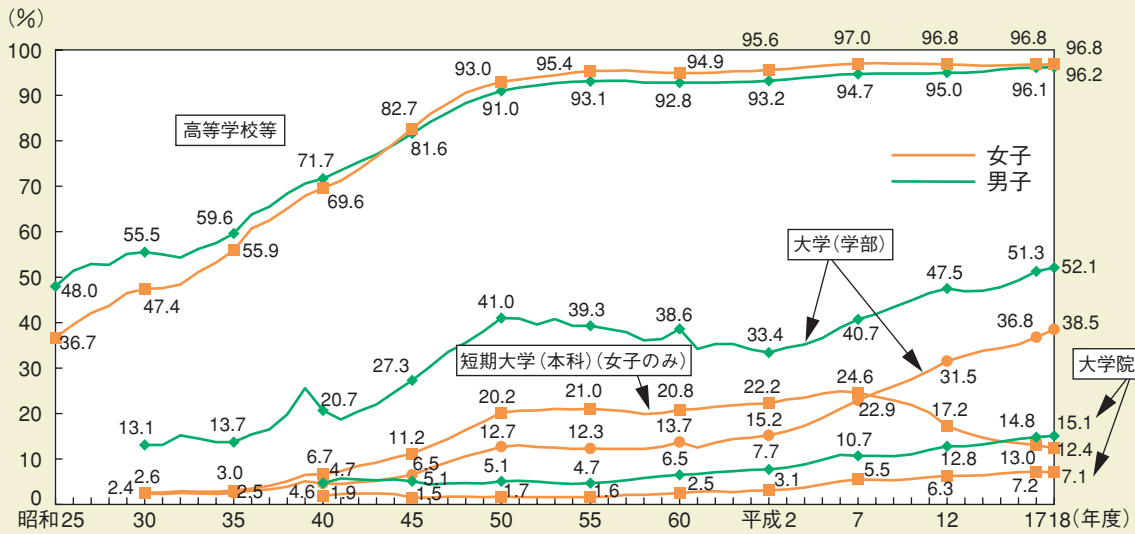
また、女子学生の大学院における専攻分野については、修士課程では人文科学、社会科学が並んで多く、これに次いで工学、教育の分野が多くなっている（第1-6-3図）。女子学生数の近年の増加が特に大きいのは社会科学、工学、保健、人文科学の分野である。また、修士課程における社会人学生のうち、平成18年では女子は半数近い45.8%を占めている。

博士課程では、保健、人文科学の分野での専攻が多く、また、16年4月より設置された法科大学院では、30.9%が女子となっている。

（社会教育での学習者）

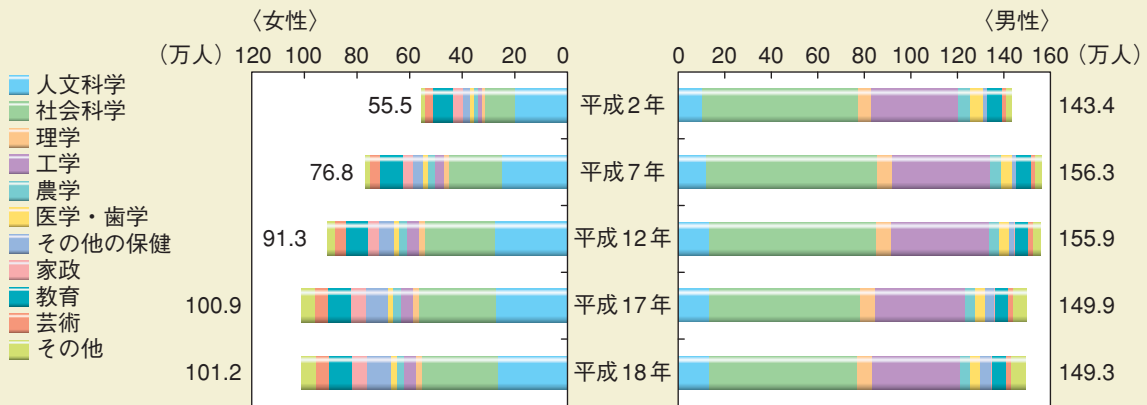
生涯のいつでも、自由に学習機会を選択して学ぶことができるよう、多様な学習機会の整備が進められているところであるが、大学での社会人学生や、

第1-6-1図 学校種別進学率の推移



- (備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」より作成。
 2. 高等学校等：中学校卒業生及び中等教育学校前期課程修了者のうち、高等学校等の本科・別科、高等専門学校に進学した者の占める比率。ただし、進学者には、高等学校の通信制課程（本科）への進学者を含まない。
 3. 大学（学部）、短期大学（本科）：浪人を含む。大学学部または短期大学本科入学者数（浪人を含む。）を3年前の中学卒業生及び中等教育学校前期課程修了者数で除した比率。ただし、入学者には、大学または短期大学の通信制への入学者を含まない。
 4. 大学院：大学学部卒業生のうち、ただちに大学院に進学した者の比率（医学部、歯学部は博士課程への進学者）。ただし、進学者には、大学院の通信制への進学者を含まない。

第1-6-2図 専攻分野別にみた学生数（大学学部）の推移



(備考) 文部科学省「学校基本調査」より作成。

放送大学で学ぶ人々、公民館、青少年教育施設における学級・講座の受講者については女性の割合が多い。文部科学省「社会教育調査」（平成17年度）によると、公民館における学級・講座の受講者のうち、66.5%を女性が占めている。

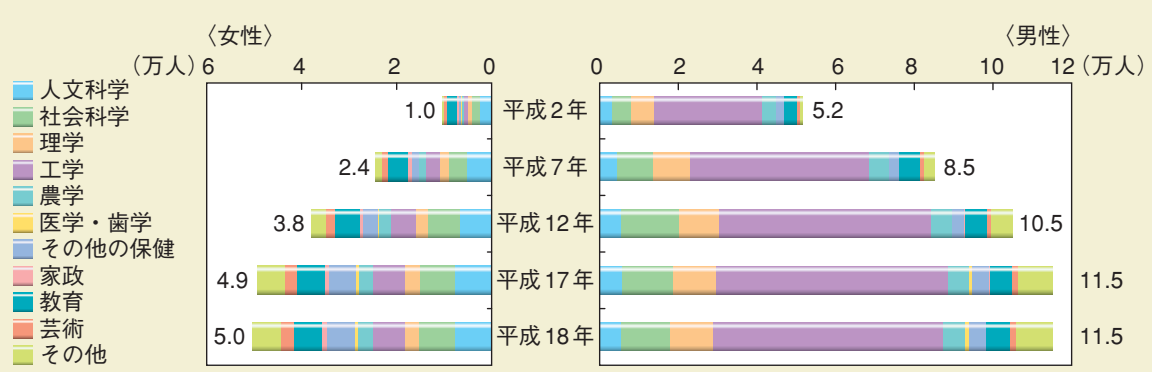
(上位の職に少ない女性教員の割合)

初等中等教育について女性教員の割合をみると、小学校では教諭の6割以上を女性が占めているが、中学校、高等学校と段階が上がるにつれて低くなっている。校長及び教頭に占める女性の割合は、小学

校の校長で平成2年の4.1%が18年には18.0%と大幅に上昇しているのを始め、長期的には上昇傾向にあるが、その割合は教諭に比べて依然として低い。

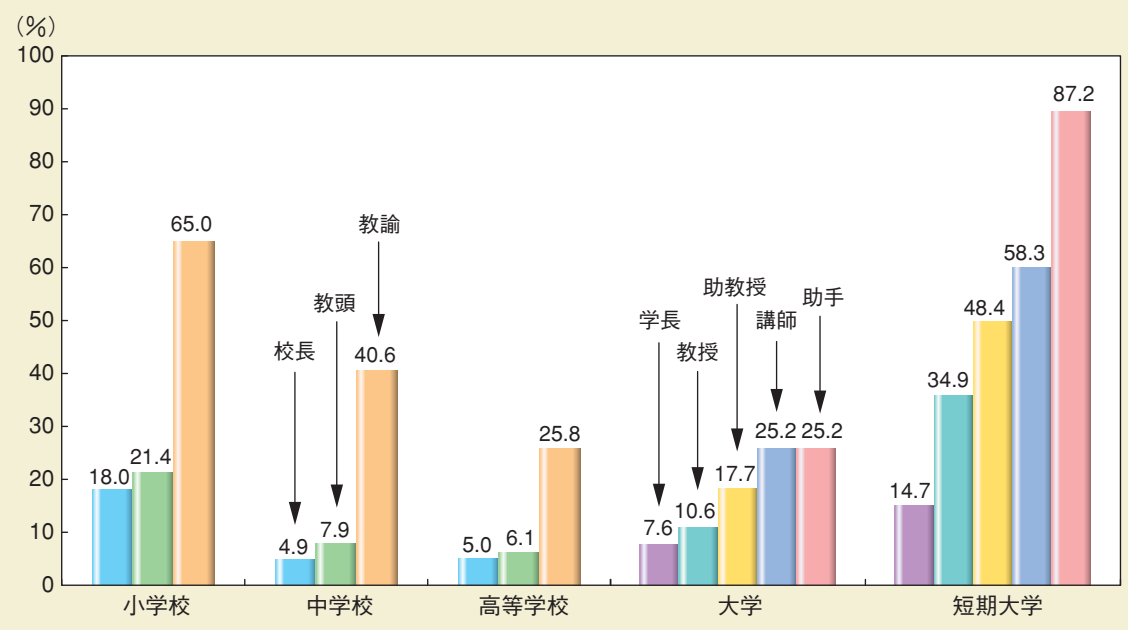
大学、短期大学の全教員に占める女性の割合をみても、短期大学では4割を超えているが大学では1割台にとどまっており、特に教授、学長に占める女性の割合は低い（第1-6-4図）。

第1-6-3図 専攻分野別にみた学生数（大学院（修士課程））の推移



(備考) 文部科学省「学校基本調査」より作成。

第1-6-4図 本務教員総数に占める女性の割合（初等中等教育，高等教育）



(備考) 文部科学省「学校基本調査」(平成18年度)より作成。

第2節

研究分野における男女共同参画

(女性研究者の割合)

我が国における研究者に占める女性の割合は、緩やかに増加しつつある傾向にはあるが(第1-6-5図)、平成18年現在で11.9%にとどまっており、欧米の国々と比べても低いものとなっている(第1-6-6図)。しかしながら、高等教育段階の女性の割合は、大学の学部40.4%、大学院(修士課程)30.4%であり、これらを比較してみても、女性の研究者の比率が高くなる余地は十分あるといえる。

(女性研究者が少ない理由)

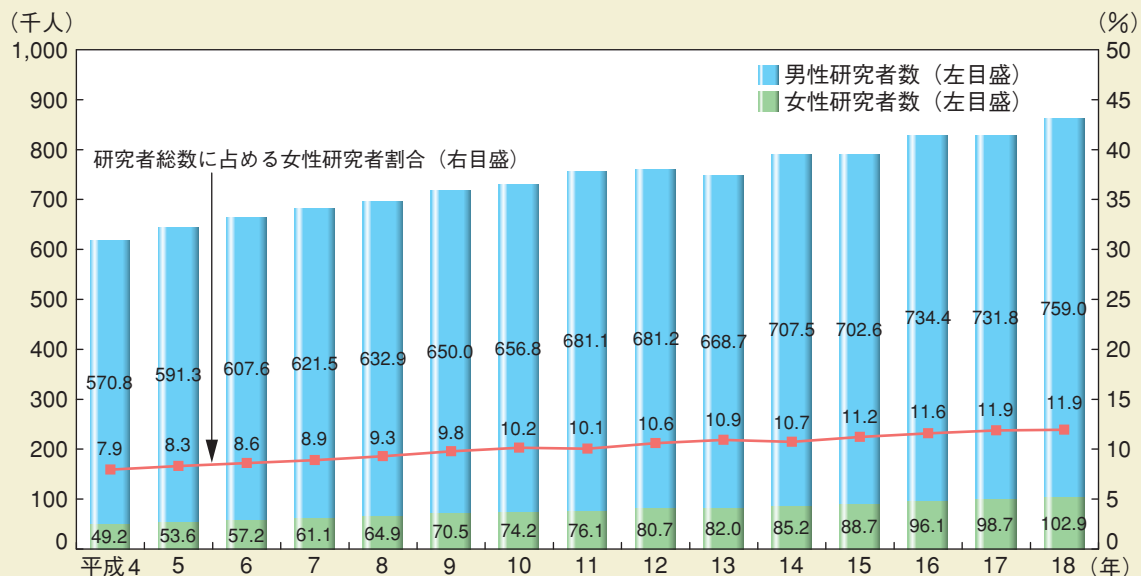
女性研究者が少ない理由としては、「出産育児介護等で研究の継続が難しい」「女性を採用する受け入れ態勢が整備されていない」ことが上位になっている(第1-6-7図)。

(女性研究者の所属と専攻分野)

総務省「科学技術研究調査報告」(平成18年度)によれば、研究者の所属については、男性の研究者は、企業に所属するのは6割程度、大学には3割程度であるが、女性の研究者については、逆に大学等に6割程度、企業には3割程度となっている(第1-6-8図)。

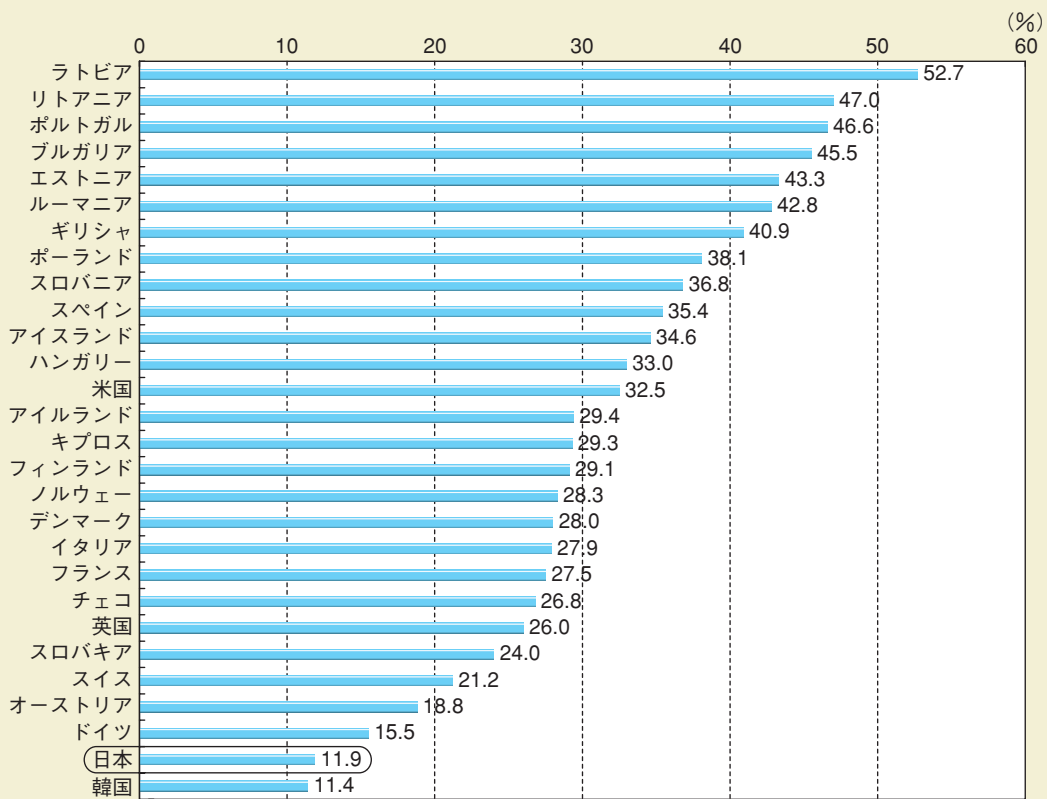
女性研究者の相当部分を占める大学等において研究に従事する女性の専門分野をみると、平成18年でも、栄養学などが含まれる医学・歯学以外の保健分野においては約半数が女性研究者である一方で、工学分野の研究者に占める女性割合は6.8%、理学・農学などでも1割台にとどまっている(第1-6-9図)。また、比較的女性の研究者割合が高い分野にあっても、講師、助教授、教授と階層が上がるにつれて女性の割合が低くなるといった特徴がある(第1-6-10図)。

第1-6-5図 女性研究者数及び研究者に占める女性割合の推移



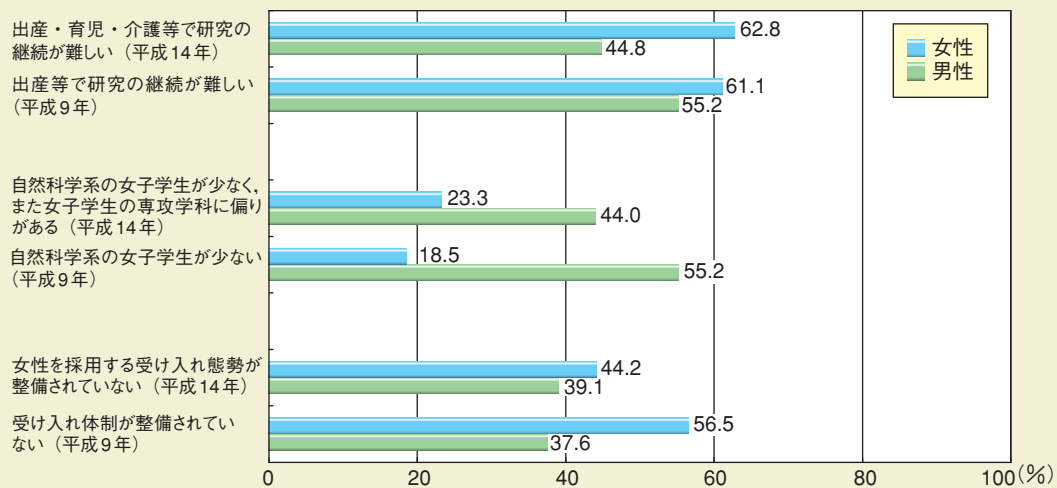
(備考) 総務省「科学技術研究調査報告」より作成。

第1-6-6図 研究者に占める女性割合の国際比較



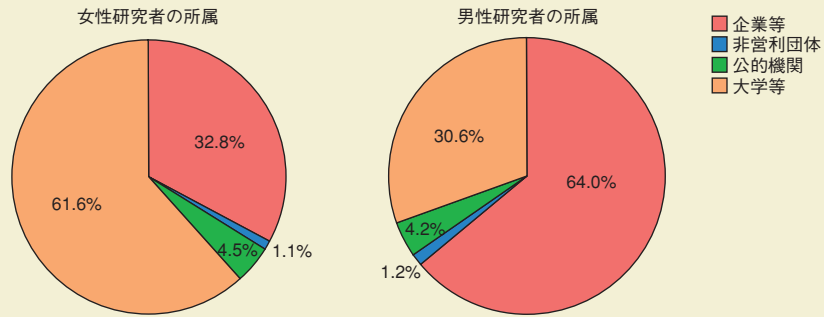
(備考) 1. 文部科学省科学技術政策研究所資料 (NISTEP REPORT No.86) より作成 (日本及び米国は除く)。アイスランドは平成14年(2002年)、ドイツ・フランス・アイルランド・イタリア・ポーランド・スイス・英国は平成12年(2000年)、ギリシア・ポルトガルは平成11年(1999年)、オーストリアは平成10年(1998年)、その他の国は平成13年(2001年)時点。
 2. 日本の数値は、総務省「平成18年科学技術研究調査報告」に基づく(平成18年(2006年)3月時点)。
 3. 米国の数値は、国立科学財団(NSF)の「Science and Engineering Indicators 2004」に基づく科学者(scientist)における女性割合(人文科学の一部及び社会科学を含む)。平成11年(1999年)時点の数値。

第1-6-7図 女性研究者が少ない理由



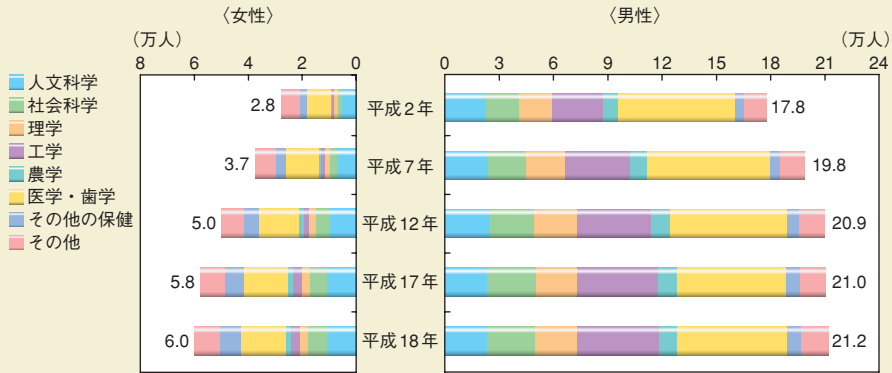
(備考) 文部科学省「我が国の研究活動の実態に関する調査」より作成。

第1-6-8図 研究者の所属機関



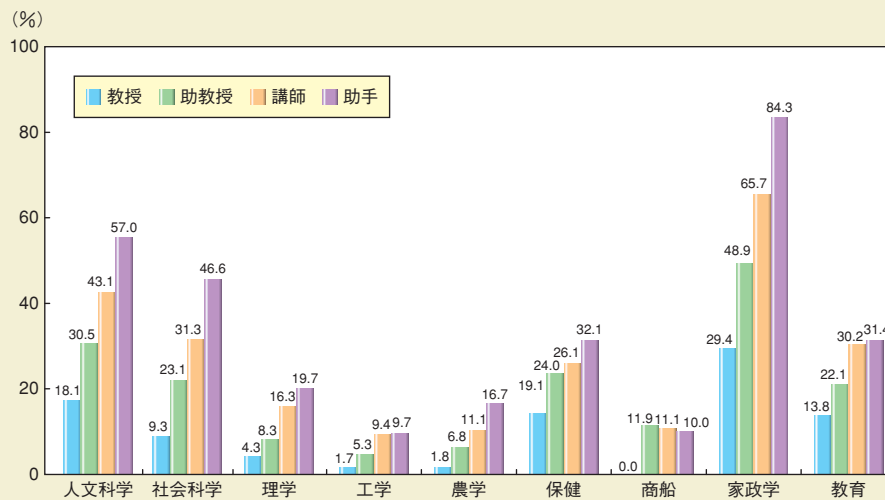
(備考) 総務省「平成18年科学技術研究調査報告」より作成。

第1-6-9図 専攻分野別にみた大学等の研究本務者の推移



(備考) 1. 総務省「科学技術研究調査報告」により作成。
2. 大学等：大学、短大、高等専門学校、大学附属研究所、大学共同利用機関など。

第1-6-10図 大学教員における分野別女性割合



(備考) 文部科学省「学校基本調査」(平成18年度)より作成。

女性研究者の育成・登用

近年、文部科学省の科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」が開始されたことなどもあり、大学等研究機関においては、女性研究者の採用・登用についてその取組が顕著である。ここではいくつかの特色ある取組について紹介する。

(1) 「病後児保育室 星の子ルーム」(東北大学)

東北大学病院では、平成13年から教室員会という大学病院・医学研究科の助教授以下の教員・医員・大学院生などを中心とする団体と看護部が協働して病児保育施設を運営していた。これは大学内の病児保育施設として全国で初の設置であった。病児保育とは、病気の回復期で登園・登校できない状態でありながら家庭で世話をする人がいない子供を、保護者に代わって看護・保育するものである。医師が常駐していない施設なので、実際には回復期の病児を対象とした病後児保育を行ってきた。大学病院の協力を得ながら教室員会会員のボランティアで運営してきたが、18年4月から大学病院の病後児保育施設「星の子ルーム」として運営されるようになった。

東北大学は平成18年度から、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業を受けて「杜の都女性研究者ハードリング支援事業」を開始している。この事業の一環として、これまで病院地区でのみ利用されていた「星の子ルーム」は全学の職員・学生が利用できるように拡充されることになった。



(2) 北大赴任者の研究者パートナーのためのキャリア継続支援(北海道大学)

女性研究者はパートナーも研究者であることが多く(女性研究者の50%以上はパートナーも研究者)、同じ地域にそれぞれが研究ポストを得られなければ、同居をあきらめるか、どちらかがキャリア継続をあきらめるかの選択を迫られることがある。若い夫婦にとって出産・育児期間を含む家庭形成期は、パートナーと同居し、二人が協力して仕事(研究)と家庭生活の両立を図ることが望まれる。二人でも乗り越えることが難しい出産・育児期間、パートナーと離れて一人で仕事(研究)・家庭生活の両方を抱えたら、女性でも男性でも非常に厳しい状況になり、潰れてしまう可能性が極めて高くなる。

北大の場合、首都圏や関西圏などの大学等研究機関が群立している地域と異なり、札幌キャンパス・函館キャンパスともに、近隣に研究ポストを得られる大学や研究機関が非常に限られており、研究者夫婦の一方が北大に赴任した場合、パートナーが同じ地域で活躍の場を探すことは著しく困難である。

そのため同学では、北大赴任者の研究者パートナーがキャリアを断念することなく、のびのびと能力を発揮し、キャリア継続できるような支援策を検討している。この支援策により北大が女性・若手研究者にとって魅力的な職場となることは、優秀な人材を招致していくために非常に重要である。現在においては、北大学内外・近隣の研究ポスト情報の網羅・提供や北大赴

任者の研究者パートナーのための、独自の研究員ポストを創設するなどの支援を行っている。

(3) 学内の大学院生等による理系進路選択の応援

女性の研究者を増やすにあたっては、女子中高生等の進路選択にあたって、興味をもってもらうことが重要である。

また、女子中高生にとって進路選択を含む自らの将来を考える際に、適切なロールモデルの存在は重要である。最も身近なロールモデルとなりうる女子大生・大学院生と直接話したり、一緒に手を動かして実験する機会を与えることで、理系分野へのあこがれや親近感を引き出すことを狙って以下のような取組がなされているところである。



○サイエンス・エンジェル（東北大学）

東北大学においては、理系部局の大学院に進学する女子学生支援や研究者を志す女子学生啓発のためにサイエンス・エンジェル（SA）制度を創設し、母校の出張セミナーや出前講座などを行っている。

○理系応援キャラバン隊（北海道大学）

北海道大学においても、同大学の女子学生・女子院生を中心に理系応援キャラバン隊を結成し、大型バスにスタッフと実験器材を満載して各地に遠征するなどの活動を行っている。



A decorative rainbow graphic with three bands of orange, pink, and light orange, arching across the top of the page. A solid pink circle is positioned to the left of the main title.

第二部

平成18年度に講じた 男女共同参画社会の 形成の促進に関する 施策

第1章

男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進

第1節

国内本部機構の組織・機能等の拡充強化

1 男女共同参画会議の機能発揮

(1) 男女共同参画会議の活動

内閣府に設置された重要政策に関する会議の一つである男女共同参画会議は、内閣総理大臣、議長である内閣官房長官及び男女共同参画担当大臣のリーダーシップの下、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などについて調査審議を進めてきた。

(2) 男女共同参画社会の形成に関する調査研究

内閣府では，平成18年9月，独立行政法人等（独立行政法人，特殊法人，認可法人，国立大学法人及び公立大学法人）における女性の参画状況及び取組の実態に関する調査を行った。

第2-1-1表 男女共同参画会議の動き

男女共同参画会議決定等	専門調査会	時期
「政府が実施する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及び今後の取組に向けての意見（都道府県・政令指定都市における審議会等の委員についての国の法令に基づく職務指定について）」	監視・影響調査専門調査会	平成18年10月
「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標（「2020年30%」の目標）のフォローアップについての意見」	基本問題専門調査会	平成19年2月
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会の設置		平成19年2月
専門調査会報告等	専門調査会	時期
少子化と男女共同参画に関する提案「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し」	少子化と男女共同参画に関する専門調査会	平成18年5月
「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」	少子化と男女共同参画に関する専門調査会	平成18年9月
報告書「都道府県・政令指定都市における審議会等の委員についての国の法令に基づく職務指定に関する調査検討結果について」	監視・影響調査専門調査会	平成18年10月
「両立支援・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進が企業等に与える影響に関する報告書」	少子化と男女共同参画に関する専門調査会	平成18年12月
報告書「配偶者暴力防止法の施行状況等について」	女性に対する暴力に関する専門調査会	平成19年3月
「多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習施策に関する監視・影響調査報告書」	監視・影響調査専門調査会	平成19年3月

(3) 情報の提供、広報・啓発活動

ア 国際社会及び諸外国における取組の動向に関する情報の提供

内閣府では、国連婦人の地位委員会（CSW）、女子差別撤廃委員会（CEDAW）、欧州連合（EU）、欧州評議会（CE）等の取組や、アジア太平洋経済協力（APEC）、各種地域機関、諸外国における先進的な取組の動向について情報を収集・整備し、男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）企画委員会主催の情報・意見交換会、政府の広報誌、インターネット等を通じて、情報を提供している。

イ ホームページによる情報の提供

内閣府では、インターネットホームページを通じて、国内外の男女共同参画社会の実現に向けた取組に関する情報を提供しているほか、本ホームページを男女共同参画に関する総合的な情報交流の拠点とするべく、一層の充実を図っている。

ウ 広報・啓発活動

内閣府では、男女共同参画に関する総合情報誌「共同参画21」や「男女共同参画推進本部ニュース」を定期的に発行し、男女共同参画推進本部、地方公共団体、女性団体等の活動状況等に関する情報を広く提供している。また、海外に我が国の女性の現状を紹介するため毎年1回、英文パンフレット「Gender Equality in Japan（2007年版より改称。2006年以前は「Women in Japan Today」）」を発行し、各国政府や国際機関等に配布している。

2 総合的な推進体制の整備・強化等

(1) 男女共同参画基本計画（第2次）に基づく施策の推進

政府は、男女共同参画社会基本法に基づく基本計画として、平成17年12月27日に「男女共同参画基本計画（第2次）」を閣議決定した。「男女共同参画基本計画（第2次）」では、12の重点分野を掲げ、それぞれについて、平成32年までを見通した施策

の基本的方向と平成22年度末までに実施する具体的施策の内容を示している（第2-1-2表）。

「男女共同参画基本計画（第2次）」を実効性あるものとして推進していくために、男女共同参画会議は、政府が実施する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について、各分野の専門家の知見を活用しつつ、監視を行っている。

また、内閣府では、地方公共団体に対し、男女共同参画社会基本法に基づく都道府県及び市町村男女共同参画計画の策定に当たって、情報提供を行っている。

(2) 年次報告等の作成

男女共同参画社会基本法（平成11年法律第76号）第12条に基づき、「平成18年 男女共同参画白書」（「平成17年度男女共同参画社会の形成の状況」及び「平成18年度男女共同参画社会の形成の促進施策」）を作成した。

(3) 国際機関・諸外国の国内本部機構との連携・協力の推進

男女共同参画社会の形成の促進に関する各種国際会議への出席、相互交流、インターネット等を活用した情報交換を通じて、国際機関、諸外国の国内本部機構との連携・協力を努めた。

また、平成18年6月、「東アジア男女共同参画担当大臣会合」を議長国として開催した。

(4) 男女共同参画担当大臣

平成4年の宮澤内閣の改造に際し、女性問題を総合的に推進するために行政各部が所管する事務の調整を行う婦人問題担当大臣が置かれ、内閣官房長官が指定された。その後名称は「女性問題担当」、「男女共同参画担当」と変わるが、以後歴代内閣において男女共同参画を担当する大臣が置かれている。13年1月以降は、内閣官房長官が内閣府設置法（平成11年法律第89号）に基づく特命担当大臣とされていたが、17年10月以降、少子化・男女共同参画担当大臣が置かれ、男女共同参画社会の形成の促進に

関する事項の企画立案及び総合調整を行っている。

(5) 男女共同参画推進本部及び男女共同参画担当官会議の開催

男女共同参画推進本部（以下この節において「本部」という。）は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の円滑かつ効果的な推進を図るため、閣議決定に基づき、内閣総理大臣を本部長、内閣官房長官及び男女共同参画担当大臣を副本部長とし、全閣僚を本部員として内閣に設置されている。本部には、男女共同参画担当官が置かれ、本部員を補佐するとともに関係行政機関において所要の調整の事務を行っており、また、関係行政機関相互の機動的な連携を図るために、男女共同参画担当官会議が置かれている。

(6) 男女共同参画に関する施策についての苦情の処理に関する取組の推進

男女共同参画に関する施策についての苦情の処理や人権が侵害された場合における被害者の救済に関する取組を推進するため、関係機関の連携強化、従事者の知識・技能の向上及び活動の活性化等を行っている。

内閣府では、国及び地方公共団体に寄せられた男女共同参画に関する施策についての苦情内容及び男女共同参画に関する人権侵害事案の処理状況等について取りまとめ、監視・影響調査専門調査会に報告した。また、苦情解決に当たっての視点・方法論、苦情事例等を紹介する「苦情処理ガイドブック」を改定し、関係機関等に配布するほか、地方公共団体における苦情処理事務担当者、行政相談委員及び人権擁護委員を対象とする研修を実施した。さらに、都道府県・政令指定都市が設置する男女共同参画センター等の管理者等から苦情の処理等に関する意見

第2-1-2表 男女共同参画基本計画（第2次）の構成

【計画の対象期間】

施策の基本的方向・・・平成32年（西暦2020年）までを見通した、長期的な政策の方向性
 具体的施策・・・平成22年（西暦2010年）度末までに実施する具体的な施策

【計画の構成】

第1部 基本的考え方

- 1 男女共同参画基本計画の基本的考え方と経緯等
- 2 男女共同参画基本計画（第2次）の構成と重点事項

第2部 施策の基本的方向と具体的施策

- 1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- 2 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革
- 3 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保
- 4 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立
- 5 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援
- 6 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備
- 7 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 8 生涯を通じた女性の健康支援
- 9 メディアにおける男女共同参画の推進
- 10 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実
- 11 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献
- 12 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進

第3部 計画の推進

- 1 国内本部機構の組織・機能等の拡充強化
- 2 国の地方公共団体、NPO、NGOに対する支援、国民の理解を深めるための取組の強化
- 3 女性のチャレンジ支援

を聴取した。

総務省では、行政相談委員の中から指名した男女共同参画担当委員（平成15年9月全国で123名を指名し、17年度には182名に増員）と連携し、男女共同参画の認識を高めるための研修会、シンポジウム等の開催や関係施策の説明資料の配布を行ったほか、男女共同参画社会に関する施策についての苦情等を受け付けるための行政相談所を開設した。また、平成18年7月には、各地の担当委員が集合して、地域における活動内容の発表や事例研究、意見交換等を行い、苦情処理等の機能の充実方策、今後の活動の活性化等について検討を深めた。

法務省では、人権擁護委員に対し、男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された被害者の相談などに適切に対処するために必要な知識の習得を目的とする「人権擁護委員男女共同参画問題研修」を実施した。

第2節 国の地方公共団体、NPO、NGOに対する支援、国民の理解を深めるための取組の強化

(1) 都道府県・政令指定都市における男女共同参画に関する行政の推進状況

全都道府県・政令指定都市に男女共同参画・女性問題に関する事務を総括的に所管する部課（室）が置かれ、地方公共団体においても地域の特色をいかした男女共同参画社会の形成に関する行政が推進されている。

(2) 地方公共団体に対する支援の強化

内閣府では、平成14年度から、住民に身近な行政に携わる地方公共団体職員等を対象に、国の施策等について理解を深めるため、男女共同参画に関する「基礎研修」及び「政策研修」を実施しており、18年度からは「女性関連施設職員研修」も開催している。

また、各地域での取組の促進、気運を広く醸成することを目的として、「男女共同参画フォーラム」を開催しているほか、市区町村において、男女共同

参画社会づくりに取り組む「男女共同参画宣言都市」となることを奨励することを目的として「男女共同参画宣言都市奨励事業」を引き続き実施するとともに、男女共同参画宣言都市奨励事業を実施した地方公共団体の首長等による「男女共同参画宣言都市サミット」を開催している。

(3) NPO、NGOとの連携の強化

内閣府では、各界各層との情報・意見交換やNPO、NGOとの交流による連携を図ることを目的として、男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）において、政府の施策や国際的な動き等についての情報提供を行った。

(4) 男女共同参画社会の実現に向けた気運醸成

内閣府では、「『男女共同参画週間』について」（平成12年12月男女共同参画推進本部決定）に基づき、平成13年度より、6月23日から29日までの1週間、「男女共同参画週間」を実施している。この期間内において、「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」の開催や「男女共同参画社会づくり功労者内閣官房長官表彰」を始めとして、全国的に各種行事を行い、広報啓発活動を行っている。

また、各地域の若年層における男女共同参画社会づくりに向けての気運の醸成・意識の浸透を図り、全国各地における男女共同参画社会の形成に向けた取組を促進することを目的に、「男女共同参画ヤングリーダー会議」を実施した。

第3節 女性のチャレンジ支援

(1) 女性のチャレンジ支援策の充実

平成15年6月に男女共同参画推進本部において決定された、チャレンジ支援のためのネットワーク形成の重要性等を内容とする「女性のチャレンジ支援策の推進について」を受け、女性のチャレンジ支援のための関連情報のワンストップ・サービス化、ネットワーク化を推進するため、内閣府では、国に

よる女性のチャレンジ支援関係施策やロールモデル情報をインターネット上に総合的に提供する「チャレンジ・サイト」について拡充を図っている。このほか、地域におけるチャレンジ・ネットワークの構築を進めるため、16年度から、「地域におけるチャレンジ・ネットワーク環境整備推進事業」を実施し、その成果を、男女共同参画センター等を拠点施設として女性のチャレンジ支援のためのネットワーク環境の整備を推進していく都道府県職員や女性関連施設職員等を対象とした「女性のチャレンジ支援アドバイザー等研修」において普及・活用している。

また、起業、NPO法人での活動、地域活動等にチャレンジすることで輝いている女性個人、女性団体・グループ及びそのようなチャレンジを支援する団体・グループを顕彰し、チャレンジの身近なモデルを示すことによって男女共同参画社会の実現のための機運を高めることを目的として、女性のチャレンジ賞表彰（男女共同参画担当大臣表彰）を実施した。

さらに、「女性のライフプランニング支援に関する調査」を行い、結婚・出産時の選択とそれらの選択に影響を与えるとみられる要因に焦点をあて、長期的なライフプランニングに関する実態や意識を把握した。

(2) 女性若年層に対する取組の推進

内閣府では、関係省と連携し、女子高校生・学生等を対象に、平成17年度から、女性の進出が遅れている理工系分野に関する情報提供・意識啓発キャンペーン、地域の女性センターにおける多様なキャリア形成支援のための就業支援・意識啓発セミナー、ジョブカフェ等と連携した研修・広報事業などを実施している。

(3) 女性の再チャレンジ支援策の推進

子育て等でいったん就業を中断した女性の再就職・起業等を総合的に支援するため、「女性の再チャレンジ支援策検討会議」（内閣官房長官主宰、関係閣僚により構成）において平成17年12月に決

定した「女性の再チャレンジ支援プラン」に基づき、関係府省が連携して支援策を推進した。また、平成18年12月には同プランを改定し、更なる施策の強化を図った。

内閣府では、同プランに基づき、女性が身近な地域で気軽に再就職や起業など、再チャレンジに関する相談ができる窓口を設置し、本人の希望や活動段階に応じて必要な情報やサービスをワンストップで受けられるような取組を推進するため、「再チャレンジ支援地域モデル事業」を実施するとともに、再チャレンジに必要な情報をインターネット上で効率的に入手できるよう、関係府省が連携し、総合的な支援情報ポータルサイトとして「女性いきいき応援ナビ」を開設した。

第2章

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

第1節

国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

1 女性国家公務員の採用・登用等の促進

(1) 女性国家公務員の採用・登用等の促進

各府省は、人事院が策定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」（平成17年12月人企－1703事務総長通知）に基づき、平成22年度（2010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」を策定し、全府省が一体となって総合的かつ計画的に取組を推進している。

各府省の計画には、女性職員の役職別等の在職状況に応じて対象を明確にした登用目標の設定、登用に資する研修等への女性職員の参加機会の確保、従来女性職員が配置されなかったポストへの女性職員の配置、先輩職員が後輩の女性職員に助言・指導するメンターの導入検討など、女性職員の登用の拡大に向けた種々の取組が盛り込まれている。

また、平成16年4月に男女共同参画推進本部が決定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」において、女性国家公務員の採用・登用の拡大等に係る取組の大枠を定めるとともに、各省庁人事担当課長会議で、平成22年度頃までの政府全体としての採用者に占める女性の割合の目安として、国家公務員採用I種試験の事務系の区分試験（行政、法律、経済）については30%程度（平成18年度22.4%）、その他の試験については、I種試験の事務系の区分試験の目標を踏まえつつ、試験毎の女性の採用に係る状況等も考慮して、できる限りその割合を高めることを目標とすること等を申し合わせている。本目標は「男女共同参画基本計画（第2次）」にも盛り込まれており、各府省は目標達成に向けて取組を進めている。

総務省では、「男女共同参画基本計画（第2次）」

及び「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」を受けた各省庁人事担当課長会議申合せに基づき、各府省における女性国家公務員の採用・登用の拡大等の取組状況についてのフォローアップを実施し、その結果を平成18年10月に公表した。

(2) 仕事と育児・介護等家庭生活との両立支援

人事院は、職員が育児・介護という家庭責任を果たしながら1日8時間の勤務時間を勤務することができるよう、平成17年4月に小学校就学始期に達するまでの子の養育又は介護を行う職員に対して早出遅出勤務を措置したところである。その後、児童に係る凶悪事件が多発していること等の状況にかんがみ、各府省や職員団体から「放課後児童クラブの保育時間後の子の迎え」についても対象とすべきとの強い要望がなされていたことを踏まえ、18年4月より「放課後児童クラブの保育時間後の子の迎え」についても早出遅出勤務の対象とした。

また、我が国の急速な少子化に対応するためには、育児を行う職員が職務を完全に離れることなく育児の責任も果たせるよう職員の職業生活と家庭生活との両立を支援することが必要であることから、平成18年8月に育児を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務することを認める育児のための短時間勤務制及び短時間勤務を行う職員が処理することができなくなる業務に従事させるために、任期を定めて職員を任用する任期付短時間勤務制を導入することが適当と判断し、立法措置を行うよう、国会と内閣に意見の申出を行った。

政府は、人事院の意見の申出にかんがみ、育児短時間勤務制度を設ける等のための国家公務員の育児休業等に関する法律の一部改正法案を国会に提出した。

2 国の審議会等委員への女性の参画の促進

国の審議会等における女性委員の割合については、平成17年9月の調査において、17年度末までの目標である30%を達成した。この実績を踏まえ、18年4月、男女共同参画推進本部は、平成32(2020)年までに男女いずれか一方の委員の数が委員総数の10分の4未満とまらない状態を達成するよう努める等の新しい目標を決定した。各府省は、新たな目標の達成に向けて取組を進めている。

第2節 地方公共団体等における取組の支援、協力要請

1 女性地方公務員の採用・登用等に関する取組の支援、要請等

総務省では、地方公共団体に対して、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の定める平等取扱いと成績主義の原則に基づき、女性地方公務員の採用、登用、職域拡大等に積極的に取り組むよう要請を行っている。

また、地方公務員の育児と仕事の両立が可能となるよう、育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務の対象範囲の拡大を要請するとともに、短時間勤務制度を設ける等のための地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案を国会に提出した。

消防庁では、消防組織における女性消防職員の更なる積極的な採用と職域の拡大等について推進するため、各消防本部に対し、男女の区別ない平等な受験機会の提供、警防業務における職域の拡大、女性職員のための庁舎等の環境整備等に積極的に取り組むよう要請を行っている。

警察では、男女共同参画社会の実現についての理解を深めさせるため、都道府県警察の幹部警察職員を対象として、警察大学校警部任用科等における研修の機会に、男女共同参画に関する施策についての教育を実施している。

2 審議会等委員への女性の参画に関する取組の支援

内閣府では、地方公共団体に対して、有識者等の人材に関する情報提供を行っている。

男女共同参画会議監視・影響調査専門調査会では、都道府県・政令指定都市における審議会等の委員についての国の法令に基づく職務指定について調査検討を行い、その結果を報告書にまとめた。平成18年10月、同報告書は男女共同参画会議に報告され、今後の取組に向けて留意することが重要と考えられる事項について意見決定がなされた。意見では、国に対して①審議会等の委員についての職務指定の在り方の検討、②都道府県・政令指定都市に対する助言・支援、③人材育成に係る施策の推進について積極的な取組等を求めている。

第3節 企業、教育・研究機関、その他各種機関・団体等の取組の支援

内閣府では、文部科学省と協力の下、平成18年9月、地方公共団体、大学、各種機関・団体等に対して、男女共同参画担当大臣名の文書を発出し、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に関する協力を要請した。

第4節 調査の実施及び情報・資料の収集、提供

1 政策・方針決定参画に関する調査・研究の実施

内閣府では、「女性の政策・方針決定参画状況調べ」を取りまとめ、公表している。

2 女性の人材に関する情報の収集・整備・提供及び人材の育成

独立行政法人国立女性教育会館女性教育情報セン

ターでは、「男女共同参画人材情報データベース」を「女性情報ポータル“Winet（ウィネット）”」（<http://winet.nwec.jp/navi>）上に公開し、女性の人材情報として利用できるよう、充実に努めている。

3 政策・方針決定過程の透明性の確保

総務省では、行政機関の保有する情報の公開に関する法律（平成11年法律第42号）及び独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律（平成13年法律第140号）の的確な運用に努めている。また、政策評価制度に関しては、行政機関が行う政策の評価に関する法律（平成13年法律第86号）及び基本方針（平成17年12月改定）の枠組みの下で、各府省及び総務省は政策評価に取り組んでいる。

第3章

男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し，意識の改革

第1節 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し

(1) 男女の社会における活動の選択に中立的な社会制度の検討

男女共同参画会議監視・影響調査専門調査会では、平成19年3月に「多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習施策に関する監視・影響調査報告書」を取りまとめた。報告書では女性に特徴的な事情や人生の各段階（ライフステージ）ごとのニーズを整理し、それらを踏まえた効果的な能力開発・生涯学習施策の実施を求めている。特に①子育て等による就業中断期の存在を考慮した家庭でのeラーニング等の活用や、時間や場所に配慮した能力開発機会の提供、②子育てや地域活動経験等から培われる能力を職業能力につなげるための方策、③能力開発・生涯学習を就労につなげるためのハローワークや教育機関等との連携の重要性を指摘している。

(2) 家族に関する法制の整備

法務省では、婚姻及び離婚制度について、男女平等などの見地から、平成8年2月の法制審議会答申（「民法の一部を改正する法律案要綱」）を踏まえ、検討を行った。また、同答申及びそのうちの選択的夫婦別氏制度の概要について、ホームページへの掲載等を通じ、広く国民にその内容を公開している。さらに、18年12月、内閣府大臣官房政府広報室を通じて「家族の法制に関する世論調査」を実施し、19年1月に公表した。

第2節 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開

(1) わかりやすい広報・啓発活動の推進

「男女共同参画基本計画（第2次）」では、社会的性別（ジェンダー）について、誤解や混乱の解消を図るため、社会的性別（ジェンダー）の視点について明確な定義が置かれるとともに、不適切な事例が記述された。また、内閣府では、平成18年1月、「ジェンダー・フリー」について「男女共同参画基本計画（第2次）」に記述された趣旨を踏まえ、地方公共団体において今後はこの用語を使用しないことが適切との考えを示したほか、男女共同参画の理念や社会的性別（ジェンダー）の視点の定義に関する理解を深めるため、男女共同参画担当大臣が全国各地を往訪して開催する「大臣による男女共同参画研修会」を、行政職員や地方議会議員等を対象として行った。18年度は、全国10ブロックのうち17年度に実施した5ブロック（東海・北陸、四国、南関東、北関東、近畿）に続いて、中国、東北、北海道、東京、九州の5ブロックで開催した。

(2) 多様な媒体を通じた広報・啓発活動の推進

内閣府では、平成13年度より、6月23日から29日までの1週間、「男女共同参画週間」を実施し、地方公共団体、女性団体その他の関係団体の協力の下、全国的に各種行事を行い、広報啓発活動を行っている。

厚生労働省では、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）を一層定着させ、男女の均等取扱い等の確保を図るため、労使を始め関係者に対し、第21回男女雇用機会均等月間（6月）を中心にあらゆる機会をとらえて効果的な広報啓発活動を実施している。

第3章

男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革

法務省では、全国の人権擁護機関（法務省人権擁護局，8法務局，42地方法務局，287支局，1万4,178名の人権擁護委員（平成18年4月1日現在））において、男女共同参画に関する国民の認識を深めるため、平成14年3月に閣議決定された「人権教育・啓発に関する基本計画」に基づき、「人権週間」等の多様な機会を通じて、全国的に啓発・広報活動を推進している。

(3) 多様な団体との連携による広報・啓発活動の推進

内閣府では、一般国民，地方公共団体，行政機関の連携を図り，全国及び地域での取組を推進するため、「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」，「男女共同参画宣言都市奨励事業」，「全国男女共同参画宣言都市サミット」及び「男女共同参画フォーラム」を実施した。

また，男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）の活動を通じ，幅広く各界各層との情報・意見交換を行った。

第3節

法律・制度の理解促進及び相談の充実

総務省では，男女共同参画担当委員を中心に，①各地の男女共同参画センター等で定期的に相談所を開設する，②男女共同参画に関する行政相談懇談会を開催し，苦情を受け付ける，③デパートなどに設けられている「総合行政相談所」で男女共同参画に関する施策についての苦情を受け付けるなどの活動を行っている。

法務省の人権擁護機関においては，常設の人権相談所のほか，女性の人権問題に関する専用の電話相談窓口である「女性の人権ホットライン」などを通じ，幅広く人権相談に応じている。また，英語や中国語等の通訳を配置した外国人のための人権相談所を設置し，その内容を充実させるよう努めている。

第4節

男女共同参画にかかわる調査研究，情報の収集・整備・提供

総務省では，統計法（昭和22年法律第18号）及び統計報告調整法（昭和27年法律第148号）に基づく統計調査の実施についての審査・調整等の際に社会的性別（ジェンダー）に配慮している。

独立行政法人国立女性教育会館では，「女性と男性に関する統計データベース」の更新を行うほか，インターネットによるデータの提供及び男女共同参画統計データブックやミニ統計集等の刊行により，一般の利用に供している。

厚生労働省では，働く女性に関する動きをとりまとめ「働く女性の実情」として毎年公表している。また，女性と仕事の未来館のホームページ（<http://www.miraikan.go.jp>）において，働く女性に関する統計・調査・研究についての最新情報を公開し提供を行っている。

総務省では，国民の生活時間の配分及び主な活動を明らかにするための調査として平成13年に実施した社会生活基本調査の結果を公表し，家事，育児，介護・看護等の時間量の実態把握に資する基礎資料を提供している。

第4章

雇用等の分野における男女の 均等な機会と待遇の確保

第1節

雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

第4章

雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

1 男女雇用機会均等の更なる推進

(1) 男女雇用機会均等の更なる推進

男女雇用機会均等の更なる推進を図るため、男女双方に対する差別の禁止や雇用ステージの明確化・追加とともに、間接差別の禁止など性差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメントに関する事業主の雇用管理上の義務の強化、女性の坑内労働に関する規制の緩和等を内容とする男女雇用機会均等法及び労働基準法の改正法が、平成18年6月に公布されたところであり、厚生労働省では、改正法の円滑な施行に向け、周知啓発を行っている。

(2) 男女雇用機会均等法に基づく行政指導

厚生労働省では、女性に対する差別的な取扱いを行う企業に対して、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により男女雇用機会均等法違反の是正を図るとともに、採用、配置、昇進等における男女労働者間の格差が大きい企業に対しては、女性の採用拡大、職域拡大、管理職の登用等に向け、積極的取組（ポジティブ・アクション）を行うよう促している。

(3) コース等で区分した雇用管理に関する留意事項の周知徹底

厚生労働省では、コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対し、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」の周知徹底を図るとともに、留意事項に沿った制度運用を行うよう指導等を行っている。

(4) 紛争解決の援助、相談体制の充実

厚生労働省では、女性であることや妊娠・出産を理由とする解雇等の女性に対する差別的取扱いに関する女性労働者と事業主との間の個別の紛争については、都道府県労働局長による助言、指導、勧告及び機会均等調停会議の調停により、紛争の円滑かつ迅速な解決を図っている。

また、これらの措置が十分活用されるよう、紛争解決援助制度について、女性労働者等に積極的に周知している。

(5) 女子学生の就職問題に関する施策の推進

厚生労働省では、企業の募集・採用における女性に対する差別的取扱いに対して是正指導を行うとともに、企業の採用担当者等に対して男女雇用機会均等法に基づく男女均等な選考ルール of 徹底を図るための啓発指導を実施している。

また、採用実績に男女差が大きい企業に対しては女性の採用拡大についてのポジティブ・アクションに取り組むよう促している。

2 企業における女性の能力発揮のための積極的取組（ポジティブ・アクション）の推進

厚生労働省では、男女労働者間の格差が大きい企業に対して、ポジティブ・アクションを行うよう促すほか、具体的取組方法についての相談、情報提供等を実施し、企業での取組を促進している。

また、ポジティブ・アクションの取組を一層広く普及させていくため、経営者団体と連携し、厚生労働省及び都道府県労働局ごとに企業のトップや有識者をメンバーとする女性の活躍推進協議会を開催し、企業が自ら自主的にポジティブ・アクションに取り組むことを促している。

さらに、女性労働者の能力発揮を促進するため、ポジティブ・アクションを積極的に推進している企業に対し、公募により「均等推進企業表彰」（厚生労働大臣賞及び都道府県労働局長賞）を実施しているほか、個々の企業が実情に応じた目標を立てる際に活用できるよう、同業他社と比較したその企業の女性の活躍状況や取組内容についての診断が受けられるベンチマーク事業を実施している。

3 セクシュアル・ハラスメントに関する雇用管理の改善の推進

厚生労働省では、事業主のセクシュアル・ハラスメントに関する雇用管理上の配慮を徹底するため、男女雇用機会均等法及び「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」（平成10年労働省告示第20号）の内容について一層の周知を図るとともに、措置を講じていない事業主に対しては指導により措置の実施を求めている。

4 男女間の賃金格差の解消

厚生労働省では、平成14年11月に取りまとめた「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」を受け、15年4月に作成した「男女間の賃金格差解消のために賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」について、その周知啓発を行っている。

第2節 母性健康管理対策の推進

厚生労働省では、労働基準法（昭和22年法律第49号）に定められた母性保護規定（産前・産後休業、妊娠婦等に係る危険有害業務の就業制限等）が遵守されるよう、事業主に対し、監督、指導等を行っている。

また、男女雇用機会均等法により事業主の義務とされている母性健康管理の措置（健康診査の受診等

に必要な時間の確保及び医師等の指導事項を守るために必要な措置を講ずること）について周知徹底を図り、母性健康管理に関して必要な措置を講じない事業主に対し行政指導を行うとともに、事業主が母性健康管理の措置を適切に講ずることができるように、医師等の指導事項を事業主に的確に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用を促進している。

さらに、都道府県労働局に母性健康管理指導医を配置するとともに、事業所内の産業医等産業保健スタッフへの研修を実施している。

第3節 女性の能力発揮促進のための援助

1 在職中の女性に対する能力開発等の支援

(1) 情報提供、相談、研修等の拡充

厚生労働省では、職域拡大、職業能力の向上のために必要な情報提供、相談、研修等を受けられる機会の拡充を図っている。また、女性と仕事の未来館において、女性の能力発揮のためのセミナーや相談、働く女性に関する情報の提供等を行い、働く女性の支援事業を総合的に実施している。

(2) 公共職業訓練等の推進

国、都道府県等が設置・運営する公共職業能力開発施設において、離職者、在職者、学卒者等に対する職業訓練を実施している。

また、事業主等が行う教育訓練を支援するため、キャリア形成促進助成金の活用等のほか、公共職業能力開発施設における在職者に対する訓練の実施、事業主等に対する同施設の貸与、同施設の職業訓練指導員の派遣などを行っている。さらに、職業能力開発に関する情報提供・相談援助等を行っている。

(3) 労働者の自発的な職業能力開発の推進

厚生労働省では、労働者の自発的な職業能力開発を推進するため、教育訓練給付制度の活用のほか、

労働者の自発的な取組を支援する事業主に対する助成、情報提供・相談援助等を行っている。

2 再就職に向けた支援

厚生労働省では、育児・介護等のために退職し、将来再就職を希望する者に対し、セミナーの実施、情報提供等の援助を行うほか、平成16年度から、キャリアコンサルタント等による相談の実施等、再就職のための計画的な取組が行えるようきめ細かい支援を行う「再チャレンジサポートプログラム」を実施している。また、再就職準備に関する情報及び仕事との両立に役立つ育児・介護等のサービスに関する情報をインターネットで総合的に提供している（「フレーフレーネット」）。

平成18年度からは、マザーズハローワークを設置し、再就職を希望する子育て女性等に対して就職支援を行っている。具体的には、子ども連れでも来所しやすい体制を整備するとともに、求職活動の準備が整いすぐにも再就職を希望する方に対し、担当者制の職業相談や、地方公共団体等との連携による子育て情報の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行っている。

第4節

多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備

1 パートタイム労働対策の総合的な推進

(1) パートタイム労働指針の周知による均衡待遇の定着と事業主の取組への支援

厚生労働省では、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）に基づく「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」（平成5年労働省告示第118号）において示された正社員とパートタイム労働者との均衡を考慮した待遇（均衡待遇）の考え方の浸透・定着を図るため、都道府県労働局等を通じた広報活動、説明会の実施により、指針の周知

に努めている。

また、働き方が多様化している中で、それぞれの働き方の実態に応じた待遇の均衡を図り、すべてのパートタイム労働者について、公正な働き方を実現するため、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案を第166回国会へ提出した。

短時間労働援助センターにおいては、事業主が均衡待遇への取組状況を自ら評価しアドバイスを得られるインターネット上の診断システムの提供、雇用管理アドバイザーによる情報提供、相談援助の実施、パートタイム労働者と正社員との均衡待遇に意欲のある事業所への具体的な助言及びその成果を普及させるための、当該事業所が属している業種別団体等の使用者会議の開催等により均衡待遇に取り組む事業主への支援を行った。

(2) パートタイム労働者の雇用の安定

厚生労働省では、パートタイム雇用に関する職業紹介サービス等を提供するパートバンクを設置し、パートタイム雇用に係る円滑な需給調整を推進している。

2 労働者派遣事業に係る対策の推進

厚生労働省では、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）に基づき、適正な事業運営が確保されるよう派遣元事業主、派遣先等に対し、制度の周知及び指導の徹底を図るとともに、派遣労働者等からの相談に対応している。

3 在宅勤務等、新しい就業形態等に係る施策の推進

総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省（以下「テレワーク推進関係4省」という。）が呼びかけ人となり、産学官連携の下、平成17年11月に設立した「テレワーク推進フォーラム」において、

政府の目標である「2010年までに適正な就業環境の下でのテレワーカーが就業者人口の2割（「IT新改革戦略」（平成18年1月IT戦略本部決定））の達成に資するよう、課題解決のための調査研究や普及活動を展開している。

また、テレワーク推進関係4省では共同で、これからテレワークを導入しようと考えている企業、あるいは既にテレワークを導入したが運用がうまくいっていない企業などを支援するため、「企業のためのテレワーク導入・運用ガイドブック」を分かりやすく映像化したDVDを公表した。

総務省では、平成18年10月から育児・介護に携わる職員を対象に、官公庁では初めて、テレワーク（在宅勤務）を本格開始し、率先したテレワークの実施に取り組んでいる。

国土交通省では、今後のテレワークの普及啓発・支援策の検討に資するため、平成17年度に行った第1回テレワーク試行の結果を踏まえ、18年度は育児等の負担を抱える職員を対象として、第2回テレワーク試行を実施した。

厚生労働省では、在宅勤務の意義やメリットを広く浸透させるため、健康面や業務面への影響等について調査する実証実験を行った。また、在宅勤務の適切な労務管理の在り方を明確にしたガイドラインの周知やシンポジウム開催・相談活動等により、テレワークの適切な導入及び実施を図っている。

また、在宅ワークについて契約条件の文書明示や適正化などを示したガイドラインの周知・啓発を行うとともに、インターネット上で能力開発ができるシステムの運用や再就職セミナー、情報提供、相談等の支援事業を実施した。

4 男女のそれぞれ少ない職業分野への参画

内閣府では、関係省と連携し、女子高校生・学生等を対象に、平成17年度から、女性の進出が遅れている理工系分野に関する情報提供・意識啓発キャンペーン、地域の女性センターにおける多様なキャリア形成支援のための就業支援・意識啓発セミ

ナー、ジョブカフェ等と連携した研修・広報事業などを実施している。

第5節 起業支援等雇用以外の就業環境の整備

1 起業支援策の充実

経済産業省では、中小企業金融公庫や国民生活金融公庫を通じ、女性等を対象に優遇金利を適用する融資制度（女性、若者／シニア起業家支援資金）や、無担保、無保証人で融資を受けられる新創業融資制度を用意するなど、開業・創業の支援を行っている。

また、全国商工会連合会、日本商工会議所に対する補助を通じて、創業に向けて具体的な行動を起こそうとする者を対象に、創業に必要な実践的能力を30時間程度で習得させる創業塾を実施しており、この中で女性向け創業塾も実施している。

厚生労働省では、起業を希望する女性を支援するため、経営上のノウハウ等についてアドバイスを与えるメンター（先輩の助言者）を経験の浅い女性起業家に紹介するメンター紹介サービス事業を実施するとともに、起業に関する様々な情報を提供する専用サイトを開発している。また、女性と仕事の未来館において、起業支援セミナーの開催や交流会等支援事業を実施している。また、子育てする女性の起業に対する助成制度を通じて起業を支援している。

2 雇用・起業以外の就業環境整備

厚生労働省では、家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るため、委託者、家内労働者に対し、家内労働手帳の普及、工賃支払の確保、最低工賃の決定・周知、安全衛生の確保等の対策を推進している。

第5章

活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立

第1節 あらゆる場における意識と行動の変革

農林水産省では、農山漁村女性の役割を正しく認識し、適正な評価への気運を高め、女性の能力の一層の活用を促進することを目的とする「農山漁村女性の日」（3月10日）を中心とした啓発活動を行った。

このほか、林業女性学習の集いやはつらつ林業女性交流会の開催、全国青年・女性漁業者交流大会の開催、女性漁業者グループによる研究・実践活動の促進、活動PR事業を実施した。

平成17年7月に施行された食育基本法に基づき、18年3月には「食育推進基本計画」（平成18年3月食育推進会議決定）が決定された。これらに基づき、食育を推進する一環として、健全な食生活の実践のために「何を」「どれだけ」食べたらいいかをわかりやすく示した「食事バランスガイド」（平成17年6月、厚生労働省・農林水産省決定）の普及啓発を、ポスターやマスメディアなどの多様な媒体や、外食産業や小売業等におけるモデル的な取組などを通して行った。また、食に関する関心や理解の増進を図るため、農林漁業に関する一連の体験の機会を提供する「教育ファーム」の取組を推進した。

第2節 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

農林水産省では、農林水産業や地域社会において女性が果たしている役割を適正に評価し、農山漁村の女性の社会参画及び経営参画を促進するため、地域段階における女性の参画目標の設定を促進するとともに、その達成に向けたフォローアップを実施した。また、ポジティブ・アクションを推進するため、農業協同組合等における女性の参画促進に向けた啓

発活動を行うとともに、女性の能力向上や地域の女性リーダーの育成、集落営農への女性の参画促進のための支援を実施し、女性の能力発揮の場の拡大を図った。

第3節 女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備

農林水産省では、農林水産業や農山漁村社会で重要な役割を果たしている女性の経営上の位置付けを明確化し、女性が農林水産業の経営に参画できる環境の整備に向け、女性の資質向上研修等を行い、女性認定農業者の拡大等に取り組むとともに、女性の農業経営等の活動の高度化を支援した。

また、農林水産物の生産・加工・販売等に取り組む女性の起業活動を促進するため、女性農業者を対象とした起業に関する全国会議の開催や研修の実施、農業改良資金に女性起業向けの優先枠の確保、女性を含む積極的な農業者に対する機械・施設の整備等の支援を行った。

さらに、林業及び水産業においても起業化に向けた研修や山漁村女性等の起業家グループが行う林水産物の加工・販売等の取組に対する支援を行った。

第4節 女性が住みやすく活動しやすい環境づくり

農林水産省では、農山漁村において女性が農林水産業や地域活動などに参画し、いきいきと活躍できるよう、地域における女性農業者への支援体制の整備や情報提供の強化、女性のネットワーク化等の取組を推進した。

また、林業分野においては、女性林業グループの活動や、同グループが行う次世代の林業を担う青少年等を対象とした林業体験学習会の開催等の取組を

支援した。

第5節

高齢者が安心して活動し、暮らせる条件の整備

農林水産省では、高齢者が、その有する経験及び技能をいかし、担い手への支援活動や集落営農への参画等に取り組めるよう、高齢者に対する普及啓発、研修、高齢者の取りまとめ役等となり得る人材の育成とその活用の実証を行った。

また、農村の高齢者対策として、農業協同組合や組合員組織が行う介護や家事援助などの高齢者福祉活動が活発に行われるよう、そのリーダー等の育成等を支援した。

第6章

男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援

第1節 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し

1 仕事と家庭の両立に関する意識啓発の推進

厚生労働省では、国の基本施策である「少子化社会対策大綱」（平成16年6月閣議決定）の具体的実施計画として策定された「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について（子ども・子育て応援プラン）」（平成16年12月少子化社会対策会議決定）を踏まえつつ、あらゆる機会をとらえ、職業生活と家庭生活の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を積極的に行っている。

また、平成18年10月には、「男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会」において、男性も育児参加できる働き方の必要性とその利点や、そのような働き方を可能とする取組等について企業経営者向けの提言をとりまとめたところである。

2 仕事と子育て・介護の両立のための制度の定着促進・充実

厚生労働省では、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）に規定されている、育児休業、介護休業、子の看護休暇制度、時間外労働の制限の制度、深夜業の制限の制度、勤務時間短縮等の措置等について周知徹底を図るとともに、同法が遵守されるよう引き続き事業主に対して、指導などを行っている。

また、育児休業等の申出や取得を理由とした不利益取扱いなどについて労働者からの相談があった場

合には、的確に対応し、必要な場合には、事業主に対して適切な指導を行っている。

さらに、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、企業等が仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるために策定・実施することとされている「一般事業主行動計画」について、企業等に対して周知・啓発を行うこと等により、働きながら、子どもを安心して産み育てられる環境づくりに向けた取組を積極的に推進している。

一般事業主行動計画については、平成19年3月末現在で、策定・届出が義務づけられている従業員301人以上の大企業のうち99.8%が届出済みとなっている。さらに、策定・届出が努力義務となっている300人以下の中小企業においては、5,736社において届出が行われている。

また、国及び地方公共団体においても、職員を雇用する「事業主」の立場から、職員の仕事と子育ての両立支援等に関する「特定事業主行動計画」を策定することとされており、平成18年10月1日現在で88.9%の国及び地方公共団体において策定されている。

3 育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい環境の整備

(1) 働き方の見直し

厚生労働省では、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」の進展、長時間労働を一因とする脳・心臓疾患に係る労災認定件数の高水準での推移、労働者の抱える事情の多様化等の新たな課題に対応するために、これまでの全労働者一律の計画的な労働時間の短縮を図る法律である労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（平成4年法律第90号）を、単に労働時間短縮を図るためだけでなく、労働時間、休

日、休暇等の設定を労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものに改善するための法律である労働時間等の設定の改善に関する特別措置法へと改正し、平成18年4月に施行したところである。

(2) 企業における仕事と子育て・介護の両立支援の取組の促進、評価

厚生労働省では、企業の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を示す両立指標についてインターネット上でその進展度を診断できるファミリー・フレンドリー・サイトや両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組等を掲載したサイト「両立支援のひろば」の利用等による活用を進めるなど周知・広報を行うとともに、ファミリー・フレンドリー企業表彰（厚生労働大臣賞及び都道府県労働局長賞）の実施により、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行うファミリー・フレンドリー企業の普及促進を図っている。

また、育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境を整備する事業主に対し、助成金を支給するなどの支援を行っている。

経済産業省では、仕事と育児を両立できる職場環境の整備に先進的に取り組んでいる中小企業の事例調査及び先進事例集の作成・普及を行った。

(3) 育児・介護を行う労働者に対する相談・情報提供

厚生労働省では、育児・介護等の各種サービスに関する相談に応じるとともに、地域の具体的情報を電話やインターネットにより提供している（フリー・テレフォン事業及びフリーフレット）。

第2節

多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実

1 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実

急速な少子化の流れを変え、子どもの育ちや子育て家庭を社会全体でしっかりと応援するため、平成18年度においては、「子ども・子育て応援プラン」に基づき、若者の自立や働き方の見直し、地域における子育て支援など総合的な取組を進めている。

また、平成17年4月に次世代育成支援対策推進法が本格施行したことに伴い、地方公共団体においては、地域における子育て支援や母性、乳幼児の健康の確保・増進等を内容とする地域行動計画の策定が義務づけられ、18年10月1日現在で、すべての都道府県及び市区町村が策定済みであり、これに基づく取組が進められている。

さらに、平成18年3月に「少子化対策に関する政府・与党協議会」が設置され、人口減少社会の到来を踏まえ、対策の拡充・強化に向けた議論が進められ、18年6月に「新しい少子化対策について」がとりまとめられた。

(1) 保育サービス等の充実

厚生労働省では、「子ども・子育て応援プラン」に基づき、延長保育や休日保育などの多様な保育サービスの充実を図るとともに、待機児童数が50人以上いる市町村を中心に、平成19年度までの3年間で集中的に受入れ児童数の増大を図ることとしている。

また、国庫補助対象の放課後児童クラブを900か所増の1万4,100か所とした。このほか、年長児童等が赤ちゃんと出会い、ふれ合う場づくり、中・高校生の交流の場づくり、絵本の読み聞かせ、親と子の食事セミナーを開催するなどの「児童ふれあい交流促進事業」を実施した。

(2) 幼稚園における子育て支援の充実

文部科学省では、幼稚園の通常の教育時間（4時間）の前後や長期休業期間中などに行われる「預かり保育」を実施する幼稚園に対して支援を行うなど、幼稚園における子育て支援を推進している。

また、幼児期からの「人間力」の向上を図るため、平成17年度から、教育委員会等に保育カウンセラー等の専門家からなる幼児教育サポートチームを設置し、幼稚園、保護者・家庭等を支援する「幼児教育支援センター事業」を実施している。さらに、18年度には、幼稚園の機能を活用し、親に子育ての喜びを実感する機会を提供し、親の子育て力の向上を図る「幼稚園における親の子育て力向上推進事業」を実施している。

(3) 認定こども園制度の開始

「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003」（平成15年6月閣議決定）等を踏まえ実施することとされた「就学前の教育・保育を一体として捉えた一貫した総合施設」（認定こども園）については、平成18年6月に、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）が成立し、同年10月から施行された。この法律では、幼稚園、保育所等のうち、①就学前の子どもに教育・保育を提供する機能（保育に欠ける子どもも欠けない子どもも受け入れて教育・保育を一体的に行う機能）、②地域における子育て支援を行う機能（すべての子育て家庭を対象に、子育て不安に対応した相談や親子のつどいの場の提供などを行う機能）を備える施設について、都道府県が「認定こども園」として認定する仕組みを設けるとともに、各般の特例措置を講ずることとしている。

(4) 幼稚園就園奨励事業の促進

保護者の所得状況に応じて経済的負担を軽減するとともに、公・私立幼稚園間における保護者負担の格差の是正を図ることを目的として、保育料等を軽減する「就園奨励事業」を実施している地方公共団

体に対して、文部科学省では、幼稚園就園奨励費補助金により所要経費の一部を補助している。

当該補助金は、これまで兄弟姉妹の同時就園を条件に、第1子の園児の保護者負担に対して、第2子以降の園児の保護者負担を軽減する優遇措置を講じてきたところであるが、平成18年度から、同時就園の条件を満たしていない場合であっても、小学校1年生に兄・姉を有する園児について優遇措置の対象とする条件緩和を講じたところである。

(5) 地域の子育て・介護支援体制整備

厚生労働省では、乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、保育施設までの送迎や放課後の預かり等の相互援助活動を行うファミリー・サポート・センターの設置を促進している。

厚生労働省では、子どもの突発的な病気の際の預かりや、急な残業、出張の際の宿泊を伴う預かり等、子育て中の労働者の育児等に係る緊急のニーズに対応するため、看護師、保育士等の有資格者や緊急対応可能な者をスタッフとして登録、あっせんする緊急サポートネットワーク事業を展開している。

経済産業省では、商店街の空き店舗等を活用して、保育所等の育児支援施設を設置・運営する際の改装費や賃借料など立ち上げに係る費用の一部を補助し、待機児童問題の解消や女性の社会進出といった少子化社会等への対応を図っている。

また、保護者等のニーズを踏まえ、NPO・民間企業等の連携による新たな育児支援関連サービスの提供の支援を実施した。

(6) 家庭教育支援

文部科学省では、子育てやしつけに関する悩みや不安を持つ親の相談に気軽に応じ、アドバイスを行う子育てサポーター同士の相互連携の促進や、情報交換の機会の提供などの役割を担う「子育てサポーターリーダー」を養成し、相談支援体制の一層の充実を図っている。平成17年度からは、新たに、携帯電話やパソコンを活用した子育て相談や情報提供

を行う手法の開発・普及を行っている。

また、子育てのヒント集として、家庭における子育てやしつけの在り方や様々な相談窓口を紹介した「家庭教育手帳」を作成し、乳幼児等を持つ親に配布しているほか、平成18年度から、早寝早起きや朝食をとるなど、子どもの望ましい基本的な生活習慣を育成し、生活リズムを向上させるため、さまざまな民間団体と連携して「早寝早起き朝ごはん国民運動」を推進している。

さらに、独立行政法人国立女性教育会館では、家庭教育の重要性にかんがみ、現代の家庭教育・子育て支援の現状と課題の把握、さらに子育ての新たな支えあいと連帯を推進するため、「家庭教育・次世代育成地域協働フォーラム」などを開催するとともに、日本および諸外国の家庭・家族の変化、家庭教育の実態や親の意識等に関する国際比較調査結果を公表した。

(7) 児童虐待への取組の推進

児童虐待の防止については、関係府省庁、関係団体（40団体）等による児童虐待防止対策協議会において、国レベルのネットワークの構築を図っている。

また、関係府省庁や地方自治体、関係団体等が連携・協力して、児童虐待の発生予防から早期発見・早期対応、子どもの保護や自立に向けた支援、アフターケアに至るまでの切れ目のない総合的な取組を推進している。

厚生労働省では、①発生予防の観点から、子育て中の親子に対する交流・つどいの場の提供や地域子育て支援センター事業の推進及び養育が困難になっている家庭を訪問し、育児・家事の援助等を行う育児支援家庭訪問事業の推進、②早期発見・早期対応の観点から、児童相談所が夜間休日を問わず、いつでも相談に応じられる体制の整備（24時間・365日体制）、子どもの生命の安全と心身のケアに万全を期し、迅速かつ的確な対応を図るため、児童福祉司の配置基準の見直しなど児童相談所の体制強化、③虐待を受けた子ども等を保護・支援する観点から、

児童養護施設等における小規模化の推進、総合的な家庭環境調整を行う家庭支援専門相談員の配置などを行った。

また、地域の住民に最も身近な市町村における要保護児童地域対策協議会（子どもを守る地域ネットワーク）の設置を促進している。

法制度についても、①児童虐待に係る通告義務の範囲の拡大等を内容とする児童虐待の防止等に関する法律（平成12年法律第82号。以下「児童虐待防止法」という。）の改正（平成16年10月施行）、②児童相談に関する体制の充実等を内容とする児童福祉法（昭和22年法律第164号）の改正（平成17年4月施行）など、その充実が図られているところである。

警察では、児童虐待防止法の趣旨を踏まえ、児童虐待事案の早期発見と迅速かつ確実な通告、児童相談所長等による児童の安全確認等に万全を期するための適切な援助、適切な事件化と児童の支援等に努めるなど、関係機関と緊密な連携をとりつつ、児童の安全の確認及び安全の確保を最優先とした対応を図ることとしている。

法務省の人権擁護機関においては、子どもの人権問題に関する専用の電話相談窓口である「子どもの人権110番」を設置し、全国一斉「子どもの人権110番」強化週間を実施するほか、相談用の便せん付き返信用封筒「子どもの人権SOSミニレター」を小中学生に配布するなどして相談体制の充実を図っている。また、人権擁護委員の中から選任された、子どもの人権に関わる問題を専門に扱う「子どもの人権専門委員」を全国に設置し、「児童虐待防止推進月間（11月）」の取組の一環として、子どもの人権専門委員全国会議を開催し、児童虐待防止に向けた活動の強化を図っている。さらに、全国各地で講演会・研修会等の実施などの啓発活動を積極的に推進するとともに、人権相談、人権侵害事件の調査処理を通じて、児童虐待の問題に取り組んでいる。

文部科学省では、児童虐待への適切な対応等について、学校教育及び社会教育関係者に対し引き続き周知を図り、学校教育・社会教育関係者と児童相談

所等の関係機関との緊密な連携を図っている。また、各学校・教育委員会における児童虐待防止に向けた取組の充実を図るため、国内・海外の先進的取組等の収集・分析などを行う「学校等における児童虐待防止に向けた取組に関する調査研究」を平成17年度より実施し、18年5月に報告書を取りまとめた。18年度においても、本調査研究を引き続き実施し、児童虐待防止に向けた学校等における取組を促進するよう、教員等向けの研修モデルプログラムの開発を進めている。

(8) 子育てを支援する良質な住宅、居住環境及び道路交通環境の整備

国土交通省では、子育てを支援する良質な住宅、居住環境の整備として、公共賃貸住宅の整備等において保育所等の子育て支援に資する施設等の一体的整備を推進している。加えて大規模な公共賃貸住宅団地の建替えに際し、保育所等の施設との併設を原則化し、生活拠点の形成を図っている。また、平成18年度からは、高齢者の所有する戸建て住宅等を、広い住宅を必要とする子育て世帯等へ賃貸することを円滑化する制度により、子育て世帯等の生活に適した広い賃貸住宅の供給を図っている。さらに、安全で安心な道路交通環境の整備として、歩道、自動車道等の設置、歩行者等を優先する道路構造の整備等、交通安全施設等の整備を推進している。

警察では、子ども連れでも自宅周辺や通学路を安心して歩くことができるよう、「あんしん歩行エリア」として国土交通省とともに指定している死傷事故発生割合が高い住居系地区や商業系地区において、信号機、光ビーコン等の交通安全施設等を重点的に整備し、生活道路における通過交通の進入抑制や速度抑制、外周となっている幹線道路における交通流円滑化等の道路交通環境の整備に努めている。

また、交通安全の観点からの子育て支援策として、幼稚園・保育所、病院等と連携したチャイルドシートの取付け講習会を実施し、正しい着用の徹底を図るほか、地方公共団体、民間団体等が実施している各種支援制度の活用を通じて、チャイルドシートの

普及促進に積極的に取り組んでいる。

(9) 子育てバリアフリー等の推進

国土交通省では、高齢者、身体障害者等の公共交通機関を利用した移動の円滑化の促進に関する法律（平成12年法律第68号）や高齢者、身体障害者等が円滑に利用できる特定建築物の建築の促進に関する法律（平成6年法律第44号）（平成18年12月20日以降は、高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律（平成18年法律第91号））等に基づき、多くの方が利用する建築物、公共交通機関及び道路や都市公園等の公共施設について、妊産婦や子連れの方にも利用しやすいように段差の改善等のバリアフリー化を推進してきた。また、平成18年12月には一体的・総合的なバリアフリー施策を推進するため、これら法律を統合・拡充した高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律（平成18年法律第91号）を施行し、一定地域内におけるこれらの施設等及びこれらの間の経路の一体的・総合的なバリアフリー化を推進している。

また、ハード整備と併せて、高齢者等の介助体験・疑似体験等を内容とする「交通バリアフリー教室」の開催等により「心のバリアフリー社会」の実現を図るとともに、「らくらくおでかけネット」や「都道府県別バリアフリー情報」を構築し、施設のバリアフリー化の状況に関する情報提供を行うなどソフト面の施策についても積極的に推進している。

さらに、安全で安心して利用ができる幼児送迎サービスを提供するための個別輸送サービス（STS：スペシャル・トランスポート・サービス）の普及を推進している。

2 ひとり親家庭等に対する支援の推進

厚生労働省では、母子家庭の母等について、平成15年4月に施行された改正母子及び寡婦福祉法（昭和39年法律第129号）に基づき、子育て短期支援事業、日常生活支援事業等の子育て・生活支援策、母子家庭等就業・自立支援センター事業、母子家庭

自立支援給付金等の就業支援策，養育費の確保策，児童扶養手当の支給，母子寡婦福祉貸付金の拡充等の経済的支援策といった自立支援策を総合的に展開している。

また，平成15年7月に成立し，同年8月に施行された母子家庭の母の就業の支援に関する特別措置法（平成15年法律第126号）に基づき，より一層の就業支援策を講じている。

さらに，平成18年度より母子自立支援プログラム事業を全国展開し，より一層の就業支援策を講じている。

第3節 家庭生活，地域社会への男女共同参画の促進

1 家庭生活への男女の共同参画の促進

(1) 家庭教育に関する学習機会の充実

文部科学省では，就学時健診等の多くの親が集まる機会を活用した子育て講座や，乳幼児とのふれあい体験を含む中高校生を対象にした子育て理解講座の開設を支援している。

(2) 父親の家庭教育参加の支援・促進

文部科学省では，父親の家庭教育への参加を促進するため，父親による地域活動の報告会や父親と子どものふれあいを深める交流会など，父親の家庭教育を考える集いの実施を支援している。

(3) 男性の家庭生活への参画促進のための広報・啓発等

法務省の人権擁護機関では，毎年12月4日から10日（人権デー）までを「人権週間」と定め，同週間の強調事項の一つに「女性の人権を守ろう」を掲げ，テレビ・出版物による広報，ポスター・パンフレット等の配布，講演会・座談会等の開催などを行っている。

2 地域社会への男女の共同参画の促進

(1) 地域社会活動への参画促進

法務省の人権擁護機関では，全国各地で各種啓発活動を行うことにより，地域社会への男女の共同参画の促進に努めている。

(2) ボランティア活動等の参加促進のための環境整備

内閣府では，国民のボランティア活動の裾野拡大のため，ボランティア団体が内閣府ホームページにおいてイベント開催やボランティア募集を案内することが可能な「ボランティアウェブ」の運用による普及啓発活動を行った。

文部科学省では，地域の教育力の再生を図るため，地域におけるボランティア活動促進のための多彩なプログラム開発を行う「地域ボランティア活動推進事業」を実施し，ボランティア活動の全国的な展開を推進した。また，国民のボランティア活動への理解や関心を高めるため，ボランティア活動について身近に感じ，考える機会として「ボランティア活動推進フォーラム」を開催するなど，地域社会全体でボランティア活動を推進していく気運の醸成を図り，活動を行うきっかけづくりにつながるような「ボランティア活動広報啓発・普及事業」を行った。

厚生労働省では，誰もがボランティア活動に参加できるよう，社会福祉協議会への支援を通じて，ボランティア情報誌等の発行，ボランティア活動に参加意欲のある地域住民が高齢者等との交流や介護を行う福祉活動体験等の事業を実施するとともに，勤労者がボランティア活動に参加しやすくなるような環境整備を図るため，ボランティア活動参加のきっかけづくり等を支援する「勤労者マルチライフ支援事業」を実施した。

(3) 消費者教育の推進・支援

内閣府では，消費生活や消費者問題に関する出前講座の開催やメールマガジン「見守り新鮮情報」の発行により，トラブルの未然防止のための学習機会

の提供を図っている。

また、内閣府と文部科学省は連携して、学校や社会教育施設における消費者教育が推進されるよう、都道府県・政令指定都市に対し消費生活センターと教育委員会との連携強化を図るよう依頼した。

このほか、各地の消費生活センターでも各種の講座が開催されているほか、財団法人消費者教育支援センターでは、消費者教育に関する各種教材の作成や講師派遣などを実施している。

文部科学省では、学校教育の分野において、学習指導要領に基づき、児童生徒の発達段階に応じて、消費生活や消費者問題に関する指導を行っている。社会教育の分野では、青少年をはじめ、成人、高齢者等、生涯の各時期における消費者問題等に関する多様な学習機会の提供等が図られるよう、公民館等の社会教育施設の講座等において、消費者問題に関する学習機会が設けられている。

第7章

高齢者等が安心して暮らせる 条件の整備

第1節 高齢者の社会参画に対する支援

(1) 高齢者の社会参加活動の促進

政府は、基本的かつ総合的な高齢社会対策の指針として、平成13年12月、新たな「高齢社会対策大綱」（平成13年12月閣議決定）を策定した。これに沿って関係行政機関が連携・協力を図りつつ、施策の一層の推進を図ることとしている。

内閣府では、年齢にとらわれず自らの責任と能力において自由で生き生きとした生活を送る高齢者や社会参加活動を積極的に行っている団体等を全国から募集し、「心豊かな長寿社会を考える国民の集い」等を通じて広く紹介している。また、今後の高齢社会対策の効果的な推進を図るため、高齢社会研究セミナーを開催した。

厚生労働省では、自治体における高齢者の生きがい・健康づくりの推進や老人クラブの活動への支援を行っているほか、全国健康福祉祭（ねんりんピック）に対する支援を行っている。

(2) 定年の引上げ、継続雇用制度導入による65歳までの雇用の確保

厚生労働省では、平成16年6月に改正された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）に基づき、高年齢者の雇用・就業の促進を図るため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの雇用の確保や再就職の援助を進めるほか、シルバー人材センターによる就業意欲、能力、体力に応じた多様な就業機会の提供等に努めている。

具体的には、平成18年4月から、事業主に対し、少なくとも年金支給開始年齢までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置の実施が義務付けられたため、その周知や指導に努めて

いる。

また、平成16年12月から、労働者の募集・採用に当たって、事業主が上限年齢を設定する場合には、その理由の提示が義務付けられたことにより、一層の年齢制限の緩和に向けた指導・啓発を推進した結果、公共職業安定所で受理した求人のうち、年齢不問求人の割合は51.4%（平成19年3月現在）となっている。

(3) 学習機会の整備等

文部科学省では、高齢者の生涯学習を通じた社会参加活動を促進するための振興方策等について、国民各層から幅広い意見交換等を行う「高齢者社会参加フォーラム」を開催した。また、総合型地域スポーツクラブの全国展開を推進し、子どもから高齢者まで誰もがスポーツに身近に親しむことができる環境整備を支援している。

内閣府では、地理的、身体的理由などから講習会に出席する機会が少ない高齢者等に対し、出前講座を開催することにより、消費生活や消費者問題に関する学習機会の提供を図っている。

第2節 高齢者が安心して暮らせる介護体制の構築

1 介護保険制度の着実な実施

介護保険制度については、平成12年4月に施行されてから7年を迎え、高齢期の国民生活を支える制度として順調に定着しつつある。その一方で、利用の伸びに伴い費用も急速に増大しており、「制度の持続可能性」を確保するため、介護保険制度全般にわたる見直しを行った介護保険法の一部を改正する法律（平成17年法律第77号。以下「介護保険法改正法」という。）が17年6月に成立し、18年4月

から本格施行された。

2 高齢者保健福祉施策の推進

(1) 介護サービス基盤の整備

介護・福祉サービスの基盤整備に当たっては、身近な生活圏域で介護予防から介護サービスの利用に至るまでの必要なサービス基盤を整備していく必要があることから、厚生労働省では、地方公共団体が創意工夫をいかし、整備を行うことができるよう、地方公共団体が策定する整備計画に対する助成制度である地域介護・福祉空間整備等交付金により、総合的な支援を行っている。

(2) 介護予防のための取組

厚生労働省では、介護保険制度を予防重視型システムへ転換するため、介護保険法改正法において、新予防給付サービスや地域支援事業を創設し、平成18年度以降、要介護度が軽い者に対する介護サービスをより介護予防に効果的なものに見直すとともに、要介護・要支援になるおそれのある者を対象とした介護予防事業等を実施している。

(3) 利用者保護と信頼できる介護サービスの確保

厚生労働省では、高齢者が介護サービスを適切に選択し、利用できるような環境づくりを進めるため、介護サービス事業者の運営基準の適切な運用を図るとともに、介護サービス事業者の参入促進、福祉用具の開発・普及などの施策を推進している。また、利用者の介護サービスの選択に資するため、平成18年4月から「介護サービス情報の公表」制度を施行し、都道府県が行う事業所調査、情報の公表等の総合的な支援を行っている。

3 介護に係る人材の確保

厚生労働省では、介護福祉士、介護支援専門員及び訪問介護員について、養成研修や資質の向上のための研修等を実施するとともに、その内容の充実等

を図っている。また、介護・看護マンパワーを確保するために、福祉重点ハローワークを中核として介護・看護マンパワーの就職を重点的に推進している。

また、介護基盤人材確保助成金、介護雇用管理助成金の活用促進、介護労働安定センターにおける雇用管理相談を行っている。さらに、介護サービスの高度化・多様化に対応した教育訓練の積極的な実施を図っている。

第3節 高齢期の所得保障

平成16年6月に成立した国民年金法等の一部を改正する法律（平成16年法律第104号）においては、多様な生き方、働き方に対応した制度とする観点から、次世代育成支援の拡充（育児休業中の保険料免除措置の対象を1歳未満から3歳未満に拡充する等。平成17年4月施行）、離婚時の厚生年金の分割（離婚した場合等について、夫婦間の合意又は裁判所の決定に基づき、夫婦双方の標準報酬の合計額の2分の1を上限として分割できる仕組みとする。平成19年4月施行）、第3号被保険者期間の厚生年金の分割（離婚した場合等に第2号被保険者の厚生年金の保険料納付記録の2分の1を分割できる仕組みとする。平成20年4月施行）等の改正を行ったところであり、厚生労働省では、これらが円滑に実施されるよう、離婚時等における厚生年金の分割制度についての実務者会合を開催するなどの措置を講じた。

また、公的年金に加えて老後の所得の確保を図る企業年金制度については、平成18年10月に有識者を構成員とする企業年金研究会を開催し、確定拠出年金、確定給付企業年金の施行状況の検証などを行っているところである。

法務省では、判断能力の低下した高齢者などを対象として財産管理・身上監護のためのシステムである成年後見制度を導入し、高齢期における資産の有効活用を可能としている。

第4節 障害者の自立した生活の支援

内閣府では、障害の有無にかかわらず、国民誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合う「共生社会」の理念の普及を図るため、「障害者週間」を中心に、幅広い啓発・広報活動を行っており、平成18年度の「障害者週間」行事については、東京、大阪を中心に、「障害者週間の集い」の他、「障害者週間連続セミナー」や地域や企業における様々な取組を通じて「共生社会」の構築について考えるシンポジウムを開催するとともに、障害のある音楽活動家が小・中学校を訪問して児童生徒と交流する中で障害について共に考えるバリアフリーコンサートや障害をテーマとした映画の上映会の開催など、多彩な事業を実施した。

また、障害者施策については、近年、雇用、福祉、まちづくり及び教育等の分野において、重要な制度改正が相次いで実施されるとともに、平成18年12月には、国連総会において、障害者の権利と尊厳を保護・促進するための包括的な国際条約である「障害者権利条約」が国連総会において正式に採択されたところである。こうした動きを踏まえ、関係行政機関が連携・協力を図り、雇用・就業、生活支援、教育、生活環境など広範な分野にわたる諸施策について総合的な推進に努めた。

第5節 高齢者及び障害者の自立を容易にする社会基盤の整備

政府は、「バリアフリー化推進要綱」（平成16年6月バリアフリーに関する関係閣僚会議決定）に基づき、高齢者、障害者を含むすべての男女が社会の活動に参加・参画し、社会の担い手として役割と責任を果たしつつ、自信と誇りと喜びを持って生活を送ることができるよう、ハード・ソフト両面にわたる社会のバリアフリー化のための施策の推進に取り組んだ。

また、高齢者等の自立を支援する医療・福祉関連

機器等の開発・普及・評価基盤の整備、情報バリアフリー環境の整備、高齢者等にやさしい住まいづくり、まちづくり、都市公園、交通機関、道路交通環境など高齢者等が自立しやすい社会基盤の整備を推進している（第2-7-1表）。

第2-7-1表 高齢者等の自立を容易にする社会基盤の整備

情報バリアフリー環境の整備	
総務省	<ul style="list-style-type: none"> ○高齢者・障害者向け通信・放送サービスを行うための技術の研究開発に対する支援 ○身体障害者向け通信・放送サービスの提供や開発を行う企業等に対する支援 ○字幕番組・解説番組等の普及促進
経済産業省	<ul style="list-style-type: none"> ○医療福祉機器技術の研究開発事業の推進 ○障害者等にとって使いやすいIT（ハードウェア、ソフトウェア）の開発・普及に対する支援 ○高齢化・福祉関連の標準基盤の整備 ○福祉用具の評価試験方法の確立
高齢者等にやさしい住まいづくりの推進	
国土交通省	<ul style="list-style-type: none"> ○住宅のバリアフリー化の積極的な推進 ○シルバーハウジング・プロジェクトの推進 ○高齢者向け優良賃貸住宅の供給の促進 ○市街地における高齢者等の快適かつ安全な移動を確保するための施設の整備、高齢者等の利用に配慮した建築物の整備等への支援や、公共賃貸住宅等と社会福祉施設等の一体的整備を行う場合、補助の上乗せ ○高齢者の居住の安定確保に関する法律（平成13年法律第26号）に基づく、高齢者の入居を拒まない賃貸住宅や高齢者専用賃貸住宅の登録・閲覧制度等の普及・促進 ○高齢者の所有する戸建て住宅等を広い住宅を必要とする子育て世帯等へ賃貸することを円滑化する制度により、高齢者の高齢期の生活に適した住宅の住み替えの促進
高齢者等にやさしいまちづくりの推進	
国土交通省	<ul style="list-style-type: none"> ○良好な歩行空間の整備や、高齢者、身体障害者等が円滑に利用できる特定建築物の建築の促進に関する法律（平成6年法律第44号）（平成18年12月20日以降は、高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律）に基づく建築物のバリアフリー化、都市公園、官庁施設等のバリアフリー化の推進 ○都道府県別バリアフリー情報の公表
経済産業省	<ul style="list-style-type: none"> ○高齢者や障害者に配慮された商店街活性化施設の整備に対する支援
高齢者等にやさしい公共交通機関の整備	
国土交通省	<ul style="list-style-type: none"> ○高齢者、身体障害者等の公共交通機関を利用した移動の円滑化の促進に関する法律（平成12年法律第68号）（平成18年12月20日以降は、高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律）に基づき、地方公共団体、公共交通事業者等によるバリアフリー化の取組の促進 ○「心のバリアフリー」を推進するため、交通バリアフリー教室などを実施 ○バリアフリー化施設の整備等の促進
道路交通におけるバリアフリーの推進	
警察	<ul style="list-style-type: none"> ○高齢者等感応信号機等のバリアフリー対応型信号機の整備、道路標識の大型化・高輝度化の推進等 ○歩車分離式信号の導入・運用 ○信号灯器のLED化
国土交通省	<ul style="list-style-type: none"> ○歩道の段差解消、勾配の改善、幅の広い歩道の整備、視覚障害者誘導用ブロックの設置等による歩行空間のバリアフリー化の推進（平成18年12月20日以降は、高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律に基づきバリアフリー化を推進）

第8章 女性に対するあらゆる暴力の根絶

第1節 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

1 女性に対する暴力への社会的認識の徹底

男女共同参画推進本部は、毎年11月12日から25日（国連が定めた「女性に対する暴力撤廃国際日」）までの2週間、「女性に対する暴力をなくす運動」を実施している。期間中、地方公共団体、女性団体その他の関係団体との連携、協力の下、意識啓発等、女性に対する暴力に関する取組を一層強化している。内閣府では、運動期間中「女性に対する暴力に関するシンポジウム」を開催している。

また、法務省の人権擁護機関では、女性に対する暴力の根絶を含む女性の人権擁護のため、「人権教育・啓発に関する基本計画」に基づき、「人権週間」等あらゆる機会を通じて、講演会や座談会の開催、新聞・雑誌等による広報、ポスター等の作成・配布など広報・啓発活動を推進し、人権尊重思想の普及高揚を図っている。

2 体制整備

(1) 相談・カウンセリング対策等の充実

警察では、被害女性の二次的被害の防止や精神的被害の回復を図るため、性犯罪、ストーカー事案、配偶者からの暴力事案等の被害女性から事情聴取を行うことのできる女性警察官や心理学等に関する知識を有しカウンセリング等を行うことのできる職員等の確保に努めている。また、被害者等の精神的被害が著しく、その回復、軽減を図る必要がある場合には、被害直後から精神科医等を派遣し、被害者等の精神的ケアを行った。

さらに、「警察総合相談室」、「警察安全相談窓口」等の各種相談窓口の整備・充実を推進するとともに

に、女性相談交番の指定や鉄道警察隊における女性被害者相談所の設置を行っている。

法務省の人権擁護機関においては、全国の法務局・地方法務局に設置されている「女性の人権ホットライン」を全国共通電話番号化するなどして、夫・パートナーからの暴力やセクシュアル・ハラスメント等女性の人権問題に関する相談体制のより一層の充実を図っている。なお、平成18年度においては、「女性に対する暴力をなくす運動」期間中に、法務省と全国人権擁護委員連合会と共催の取組として、全国一斉「女性の人権ホットライン強化週間」を設け相談を実施した。

また、平成18年4月に設立され、同年10月に業務を開始した日本司法支援センター（愛称：「法テラス」）は、その業務の一つとして、犯罪被害者等支援業務を行っている。同業務は、法テラスが、国、地方公共団体、弁護士会、犯罪被害者支援団体等の種々の専門機関・団体と連携・協力してネットワークを構築し、犯罪被害者等に対して、その相談内容に応じた最適の専門機関・団体に関する情報を速やかに提供し、また、犯罪被害者等の支援に精通した弁護士を紹介するものである。法テラスでは、速やかに適切な専門機関・団体等に関する情報提供や精通弁護士の紹介を行うことにより、配偶者からの暴力被害を受けた女性に対する支援を行っている。

厚生労働省では、婦人相談所において休日夜間も含めた相談体制の強化を図るなど、婦人相談所職員、婦人相談員等による被害女性からの相談体制の充実を図っている。

(2) 研修・人材確保

内閣府では、全国の配偶者暴力相談支援センター等の相談員や相談員を管理する立場にある職員を対象に、相談等の質の向上等を目的としたセミナーを平成18年度に6回開催した。

また、全国の配偶者暴力相談支援センター等に、配偶者からの暴力に関する専門的な知識や経験を有する者を派遣して指導や助言を行い、相談業務の充実を支援する「配偶者からの暴力被害者アドバイザー派遣事業」を全国の41都道府県・10政令指定都市で実施した。

警察では、警察職員に対し、女性の人権擁護の視点に立った適切な対応等について教育を実施するとともに、女性に対するストーカー事案や配偶者からの暴力事案等の捜査要領等に関する教育の充実を図っている。

法務省では、検察職員に対して、その経験年数等に応じた各種研修において、犯罪被害者の保護・支援、女性に対する配慮等に関する講義を実施している。

また、矯正施設に勤務する職員に対して、配偶者暴力防止法の趣旨等について周知するため、矯正研修所において各種研修を実施している。更生保護官署職員については、新任の保護観察官を対象とした「中等科研修」において「DV・児童虐待」の科目を設けるなど、配偶者からの暴力の防止及び女性に対する配慮等を含めた犯罪被害者の保護・支援に関する講義を実施している。

さらに、入国管理官署において、外国人に対する出入国管理業務に従事する職員を対象として、人身取引被害者の人権を中心とした人権研修を実施している。

人権擁護事務担当者に対する研修においては、配偶者暴力防止法についての講義をカリキュラムに盛り込むなど、更なる内容の充実を図っている。人権擁護委員に対する研修としては、男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された被害者の相談などに適切に対処するために必要な知識の習得を目的とする「人権擁護委員男女共同参画問題研修」を実施しており、同研修に改正配偶者暴力防止法の周知等のカリキュラムを組み込むなど、この問題の対応に努めている。

厚生労働省では、平成18年度においては、全国の婦人相談所職員、婦人相談員等を対象に、配偶者

からの暴力被害者や人身取引被害者等に対する支援に関する研究協議会を開催した。また、各都道府県に対し、婦人相談所、婦人保護施設、母子生活支援施設、福祉事務所、民間団体等において直接被害女性を支援する職員や、婦人相談員等を対象とした専門研修を実施するよう支援している。

(3) 厳正かつ適切な対処の推進

警察では、刑罰法令に抵触する場合には、被害女性の意思を踏まえ、検挙その他の適切な措置を講じ、刑罰法令に抵触しない場合においても、事案に応じて、防犯指導や関係機関への紹介等の適切な自衛・対応策を教示するとともに、必要があると認められる場合には相手方に指導・警告するなどして、被害女性への支援を推進している。

また、配偶者暴力防止法に基づき、裁判所から保護命令を発した旨の通知を受けたときは、関係する警察職員に周知し、被害者に防犯上の留意事項を教示するなど、事案に応じた必要な措置を講じている。保護命令違反を認めるときには、検挙措置を講じるなど厳正かつ適切に対処している。

法務省の人権擁護機関では、夫・パートナーからの暴力、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等についても、より一層積極的に取り組み、被害者からの申告等を端緒に人権侵犯事件として調査の上、適切な措置を講じている。

(4) 関係機関の連携の促進

男女共同参画推進本部の下に設置された「女性に対する暴力に関する関係省庁課長会議」を通じて、関係行政機関相互の連携を深め、女性に対する暴力の根絶に向けた施策を総合的に推進している。

警察では、各都道府県の「被害者支援連絡協議会」の下に設置されている女性被害者対策分科会や警察署レベルでの被害者支援地域ネットワーク等を通じて、関係機関相互の連携を強化している。

政府は、財団法人女性のためのアジア平和国民基金（アジア女性基金）が行っている女性に対する暴力や女性の人権問題に関する今日的課題などの女性

の名誉と尊厳にかかわる問題への取組に対し協力している。

3 女性に対する暴力の発生を防ぐ環境づくり

警察では、平成12年2月に制定した「安全・安心まちづくり推進要綱」に基づき、街頭緊急通報システム（スーパー防犯灯）の整備事業を実施するなど、犯罪被害に遭いにくいまちづくりを積極的に推進している。

また、地域住民の要望に真にこたえるパトロールの強化、防犯ボランティア等の自主的防犯活動の支援を行うとともに、ボランティア団体、地方公共団体等と連携しつつ、防犯教育（学習）の実施、防犯マニュアル等の作成、地域安全情報の提供、防犯指導、助言等を積極的に行うほか、女性に対する暴力等の被害者からの要望に基づき、地域警察官による訪問・連絡活動を推進している。

さらに、いわゆる「出会い系サイト」に代表されるように、性に関する情報は様々なメディアを通じてはん濫しており、少年に対する犯罪被害は深刻な状況にある。警察では、テレホンクラブ等の性を売り物とする営業に対する指導や取締りを徹底するとともに、これらに起因する福祉犯の取締りを積極的に行っている。また、関係機関等と連携して、少年に対する広報啓発活動等を推進している。

内閣府では、青少年の非行問題に取り組む全国強調月間（7月）において、青少年の非行防止・保護等に向けた気運醸成及び青少年を取り巻く有害環境の浄化活動の推進等を図っている。

4 女性に対する暴力に関する調査研究等

内閣府では、配偶者から暴力を受けた被害者が自立して生活することを促進するための必要な支援策の検討に資するため、平成18年10月から11月にかけて、配偶者からの暴力の被害者を対象としたアンケート調査を実施し、19年1月に結果を公表した。

また、暴力の発生を未然に防ぎ、女性に対する暴力の加害者及び被害者となることを防止する観点から、特に若年層を対象とした予防啓発プログラムの作成を行うため、平成18年度は、地方公共団体に委嘱し、各地域の実情に合わせたプログラムの開発を行うとともに、海外の動向についての調査研究を行った。

法務省では、「配偶者暴力及び児童虐待に関する総合的研究」として、配偶者暴力防止法（保護命令）違反事件を対象に、矯正施設に収容された加害者に対する面接調査等の調査分析を行った。

第2節 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

1 関係機関の取組及び連携に関する基本的事項

配偶者暴力防止法及び同法に基づく「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針」（平成16年内閣府、国家公安委員会、法務省、厚生労働省告示第1号）に沿って、関係府省は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策を積極的に推進している。

全国の都道府県等には、配偶者暴力防止法に基づいて、171か所（平成18年11月1日現在）の配偶者暴力相談支援センターが設置されており、配偶者からの暴力に係る相談、一時保護、自立支援等の業務を実施している。

内閣府では、配偶者からの暴力の被害者支援に役立つ法令、制度及び関係施設についての情報等を収集し、平成14年4月より、内閣府のホームページを通じ、外国語版も含め提供している。

法務省の人権擁護機関は、婦人相談所等の関係機関との情報及び意見の交換を活発に行い、被害女性の救済について、より一層積極的に取り組んでいる。

厚生労働省では、配偶者からの暴力被害者の保護及び自立支援について、婦人相談所と関係機関等との連携の強化を図っている。具体的には、各都道府

県において、婦人相談所と福祉事務所、民間シェルター等関係機関との定期的な連絡会議や事例検討会議を開催するとともに、事例集や関係機関の情報を掲載したパンフレットを作成・配布している。

2 相談体制の充実

警察では、各都道府県警察の相談窓口の利便性を向上させたり、事情聴取に当たっては、被害者を夫・パートナーから引き離して別室で行うなどして、被害者が相談・申告しやすい環境の整備を図っている。

また、厚生労働省では、平成18年度より、婦人相談所において弁護士等による被害者への離婚や在留資格などの法的な援助や調整を行い相談体制の充実を図っている。

3 被害者の保護及び自立支援

厚生労働省では、婦人相談所が被害者及び同伴する家族の一時保護を自ら実施するとともに、厚生労働大臣が定める基準を満たす民間シェルター等に一時保護を委託している。さらに、暴力加害者の追求が激しいなど、利用者の安全確保が図れない等の場合は、被害者本人の希望のもとに、自治体間の協議により他の都道府県の施設に入所させるなど適切な支援を行っている。また、婦人相談所一時保護所、婦人保護施設及び母子生活支援施設に心理療法担当職員を配置し、被害者の心理的な被害の回復を促すなど、被害者が自立に向けた取組を安心して行えるよう環境を整備し、自立支援の強化を図っている。

警察では、平成18年4月に犯罪被害者等給付金の支給等に関する法律施行規則（昭和55年国家公安委員会規則第6号）の一部を改正し、夫婦間の犯罪で、配偶者暴力防止法に基づき保護命令が発せられているなど、当該犯罪に係る事情を考慮して特に必要と認められるときは、給付金額に係る支給制限を緩和している。

第3節 性犯罪への対策の推進

1 性犯罪への厳正な対処等

捜査機関では、強姦罪、強制わいせつ罪、児童福祉法（昭和22年法律第164号）の淫行をさせる罪等の関係諸規定を厳正に運用し、適正かつ強力な性犯罪捜査を推進するとともに、適切な科刑の実現に努めている。

2 被害者への配慮等

警察では、指定された警察職員が事件直後から被害女性に付き添い、病院の手配、自宅等への送迎、困りごとの相談等そのニーズに応じた適切な支援活動を行っている。被害女性からの事情聴取等に当たっては、その精神状態等に十分配慮するとともに、被害女性が安心して事情聴取等に応じられるよう、女性警察官による事情聴取体制を拡大するとともに、内装や設備等に配慮した事情聴取室や被害者対策用車両の活用を図っている。

また、性犯罪の被害に遭われた方に対し、その被害に係る初診料、診断書料、緊急避妊措置費用、検査費用等を公費で支給することとし、その経済的負担の軽減に努めている。

さらに、性犯罪や性的虐待等の被害を受けた少女の再被害防止や立ち直りの支援のため、少年補導職員が中心となり、「被害少年カウンセリングアドバイザー」や「被害少年サポーター」等の協力を得て、被害少年の特性に配慮した継続的な支援活動を推進している。

加えて、警察では被害者連絡制度に基づき、検察庁では被害者等通知制度に基づき、それぞれ被害者等に対する事件の捜査状況・処理結果などの情報提供に努め、その精神的負担の軽減を図っている。

法務省では、被害者等の保護を図るため、受刑者の刑務所からの釈放に関する情報を通知するとともに、検察庁、刑事施設及び地方更生保護委員会等と

警察との間における情報提供に関する制度を整備し、また、被害者等の再被害防止を目的として、更に詳細な釈放に関する情報を被害者等に通知する制度を導入しており、警察においても「再被害防止要綱」に基づき、再被害の防止のための施策を強化している。

検察庁では、犯罪被害者への支援に携わる「被害者支援員」を全国の検察庁に配置して、被害者からの様々な相談への対応、法廷への案内、付添いなど各種の手助けをするほか、被害者の方の状況に応じて精神面、生活面、経済面等の支援を行っている関係機関や団体等を紹介するなどの支援活動を行っている。

3 加害者に関する対策の推進等

法務省では、平成17年度に、精神医学、心理学等の専門家を構成員とする性犯罪者処遇プログラム研究会において、矯正処遇と保護観察が連携した標準的な性犯罪者処遇プログラムを策定し、18年度から、指定した矯正施設及び全国の保護観察所で実施している。

第4節 売買春への対策の推進

1 売買春の根絶に向けた対策の推進、売買春からの女性の保護、社会復帰支援

警察では、売春防止法（昭和31年法律第118号）、風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）、児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律（平成11年法律第52号。以下「児童買春・児童ポルノ法」という。）、児童福祉法、刑法（明治40年法律第45号）及び地方公共団体が定める青少年保護育成条例等に違反する行為について、適切に対処している。

法務省では、刑務所、少年院及び婦人補導院にお

いて、処遇の一層の充実に努めている。

厚生労働省では、売買春を未然に防止するため、婦人相談所及び婦人保護施設並びに婦人相談員による婦人保護事業の積極的な実施に努めている。

2 児童に関する対策の推進

我が国は、「児童の権利に関する条約」及び「児童の売買、児童買春及び児童ポルノに関する児童の権利に関する条約の選択議定書」を、それぞれ平成6年及び17年に締結しており、関係省庁と連携しつつその履行に努めている。

警察では、児童買春の根絶を図るため、平成16年6月に法定刑の引上げ等の改正がなされた児童買春・児童ポルノ法に基づき、取締りを強力に推進するとともに、被害児童に対しては、関係機関等と連携しつつ、必要に応じ継続的な支援等を実施するなどの保護対策を推進している。

厚生労働省では、児童買春の被害者となった児童に対し、相談、一時保護、児童養護施設等への入所等の対応を行い、場合により心理的治療を行うなどその心身の状況に応じた適切な処遇を図っている。

第5節 人身取引への対策の推進

1 人身取引対策行動計画の積極的な推進

「人身取引対策行動計画」（平成16年12月人身取引対策に関する関係省庁連絡会議決定）に沿って、関係施策を推進している。

また、「男女共同参画基本計画（第2次）」においては、女性に対するあらゆる暴力の根絶を図るため、人身取引について総合的・包括的な対策を推進することとされている。

2 関係法令の適切な運用

国際的な組織犯罪である人身取引は重大な犯罪及び人権侵害であるとの認識の下、「国際的な組織犯罪の防止に関する国際連合条約を補足する人（特に女性及び児童）の取引を防止し、抑止し及び処罰するための議定書」の締結について、平成17年6月、第162回通常国会において、承認されるとともに、人身取引その他の人身の自由を侵害する犯罪に対処するための法整備に関し、人身売買罪等の創設等を内容とする刑法等の一部を改正する法律（平成17年法律第66号）が全会一致で可決、成立した。

また、我が国は、政府協議調査団をタイ、フィリピン、コロンビア、ロシア、ルーマニア、ウクライナに続いて、インドネシア、カンボジア、ラオス等に派遣し、先方政府やNGO等の関係機関との協力を促進するとともに、人身取引に関連した地域間合会等の主催や人身取引の防止等に関して国際的な支援を行うなど積極的な取組を行っている。

警察では、人身取引の被害者である外国人女性が、風俗営業や性風俗関連特殊営業において売春の強要等の搾取を受けている状況を改善するため、平成17年11月に成立した風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律の一部を改正する法律（平成17年法律第123号）において、人身売買の罪等を風俗営業の許可の欠格事由に加えること、接待飲食等営業を営む者等に接客従業者の生年月日、国籍、就労資格等の確認を義務付けることなどを内容とする改正を行い、平成18年5月から施行した。

法務省では、「人身取引対策行動計画」において在留資格「興行」の基準についても抜本的な見直しを行うこととされ、また、「規制改革・民間開放推進3か年計画（改定）（平成17年3月閣議決定）」においても、在留資格「興行」の悪用を防止するため、招へい業者等が人身取引に関係することのないよう、上陸許可基準の見直しを平成17年度中に措置すべきこととされたことを踏まえ、18年3月、演劇等の興行活動を行おうとする外国人芸能人と「興行契約」を締結する機関（契約機関）及び出演施設を

運営する機関の経営者及び常勤の職員について、過去に人身取引や外国人の不法就労に関与したもので、暴力団員等に該当しないことを要件とし、さらに、契約機関については、外国人芸能人との間において、月額20万円以上の報酬を支払う義務を行うことが明示されている興行契約を締結し、かつ過去3年間に締結した興行契約に基づく報酬の全額を支払っていることを要件とすることを内容とする在留資格「興行」に係る基準省令の改正を行い、同年6月に施行した。また、出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）に関し、人身取引等の定義規定を置くこと、人身取引等の被害者が上陸特別許可・在留特別許可の対象となることを明確にすることなどを内容とする改正を行い、17年7月から施行しているところ、17年は、不法滞在者であった外国人女性47人に、また、18年は、同27人に対して、在留特別許可を与えた。

3 被害者等の立場に立った適切な対応の推進

内閣府では、女性に対する暴力をなくしていく観点から、関係省庁、地方公共団体等と連携・協力して、国民一般に対し、人身取引に関する広報・啓発活動を実施している。

警察では、女性と児童の人身取引を防止するため、関係法令による適切な取締りを始め、被害女性の保護等の総合的な対策を、関係省庁、関係団体と連携して推進する一方で、日本国民による海外での児童買春等の問題については、児童買春・児童ポルノ法に基づく取締りを推進するとともに、CSEC（Commercial Sexual Exploitation of Children）東南アジアセミナーの開催等により、外国捜査機関等との情報交換の緊密化や連携強化に取り組んでいる。さらに、警察庁では、人身取引問題について、在京大使館、関係NGO等との間で、人身取引問題に関するコンタクトポイントを設置して人身取引に関する情報交換を行っている。

厚生労働省では、人身取引被害者の保護の充実を

図るため、平成18年度より婦人相談所で保護した人身取引被害者の医療費（ただし、他法他制度が利用できない場合に限る）について補助している。

独立行政法人国立女性教育会館では、人身取引とその防止・教育・啓発に関する調査研究を実施している。平成18年度は、海外現地調査を実施するとともに、日本国内の意識調査等をアンケート形式等で実施した。

第6節 セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進

1 雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策等の推進

厚生労働省では、事業主に対して男女雇用機会均等法に沿った実効あるセクシュアル・ハラスメント防止対策を講じるよう、指導を行うとともに、具体的取組に関するノウハウを提供している。また、専門知識を持ったカウンセラーを各都道府県労働局雇用均等室に配置し、セクシュアル・ハラスメントによって精神的苦痛を受けた女性労働者の相談に適切に対応している。

人事院では、人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）を定め、セクシュアル・ハラスメントの防止等の対策を講じている。平成18年度においては、男女雇用機会均等法等が改正され、セクシュアル・ハラスメント対策が事業主の雇用管理上の措置義務となったことに対応し、同規則等において、各省各庁の長の責務を措置義務化し、研修を義務づけるなどの改正を行った。また、セクシュアル・ハラスメント防止等についての意識の高揚、勤務環境の整備を図るため、各府省担当者会議を開催するとともに、セクシュアル・ハラスメント相談員の育成を目指すセミナーを実施した。さらに、「国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止週間」を定め、その期間中、職員の意識啓発等を図るシンポジウムを開催した。

防衛省では、セクシュアル・ハラスメントの防止

のため、一般職国家公務員と同様の措置を採ることとし、職員に対する教育の実施や苦情相談への対応などを実施している。

2 教育の場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策等の推進

文部科学省では、セクシュアル・ハラスメント防止のため、国立学校等に対して職員・学生等への啓発活動や苦情相談体制の一層の充実について積極的に取り組むために必要な情報の提供を行ってきたほか、公私立大学・教育委員会等に対しても引き続き防止のための取組を促している。

第7節 ストーカー行為等への対策の推進

1 ストーカー行為等への厳正な対処

警察では、ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号。以下「ストーカー規制法」という。）を適切に運用し、つきまとい等に対する警告、禁止命令等の行政上の措置を講じているほか、同法その他の法令を積極的に適用したストーカー行為者の検挙を行っている。また、体制の整備及びストーカー対策実務担当者の教育を実施し、ストーカー行為等に対して厳正に対処している。

2 被害者の支援及び防犯対策

警察では、ストーカー規制法に基づき、自衛措置の教示等の警察本部長等による援助を被害者からの申出内容に応じた的確に実施している。また、ストーカー規制法又は刑罰法令等に抵触しない事案についても、「女性・子どもを守る施策実施要綱」に基づいて、防犯指導、関係機関の教示等や、必要に応じて相手方に対する指導・警告を行うなど、被害女性の立場に立った対応に努めている。

3 広報・啓発の推進

警察では、関係機関・団体、関係事業者等との連携を強化するとともに、広報啓発活動の推進に努めているほか、ストーカー事案の実態把握を進めている。

第9章 生涯を通じた女性の健康支援

第1節 生涯を通じた女性の健康の保持増進

1 生涯を通じた健康の管理・保持増進のための健康教育・相談支援等の充実

厚生労働省では、女性の健康をめぐる様々な問題について気軽に相談できる体制を引き続き整備している。また、生涯を通じた女性の健康に関する調査・研究を推進している。

保健所等においては、人生の各段階に応じた健康教育を実施している。

また、女性と仕事の未来館では、働く女性の職場での健康問題に関する相談、情報提供などを実施している。

学校においては、健康診断や体育・保健体育の教科を中心として、健康教育を実施するとともに、文部科学省では、学校と地域保健が連携し、児童生徒の心身の健康相談や健康教育を行うモデル的な事業を実施している。

2 成人期、高齢期等における女性の健康づくり支援

(1) 成人期、高齢期の健康づくりの支援

厚生労働省では、平成12年から、9分野70項目の目標を掲げた「21世紀における国民健康づくり運動（健康日本21）」を推進しており、14年には、「健康日本21」を中核とする国民の健康づくり・疾病予防をさらに積極的に推進するため、健康増進法（平成14年法律第103号）が制定され、15年5月に施行された。

(2) 子宮がん、乳がん、骨粗しょう症等の予防対策の推進

厚生労働省では、女性のがん罹患率の第一位であり年々増加傾向にある乳がん及び発症年齢が低年齢化し性感染症との関連も指摘されている子宮がんについて、平成16年4月に市町村が行う乳がん検診及び子宮がん検診の実施方法や対象年齢等の見直しを内容とする指針の改正を行い、疾患の早期発見や死亡率の減少に努めている。

また、老人保健法（昭和57年法律第80号）による医療等以外の保健事業における骨粗しょう症検診については、骨粗しょう症が骨折等の基礎疾患となり、高齢化の進展によりその増加が予想されることから、早期に骨量減少者を発見し、骨粗しょう症を予防することを目的として、市町村に居住する40歳、45歳、50歳、55歳、60歳、65歳及び70歳の女性を対象として実施している。

(3) 女性の生涯にわたるスポーツ活動の推進

文部科学省では、国民の誰もが、いつでも、どこでも、いつまでもスポーツに親しむことのできる生涯スポーツ社会の実現に向けて、総合型地域スポーツクラブの全国展開等を推進している。

第2節 妊娠・出産等に関する健康支援

1 妊娠・出産期における女性の健康支援

(1) 妊娠から出産までの一貫した母子保健サービスの提供

厚生労働省では、日常生活圏において、妊娠から出産まで一貫して、健康診査、保健指導・相談、医療援護等の医療サービスの提供等が受けられるよう施策の一層の推進を図っている。

また、21世紀における母子保健分野での国民運動計画である「健やか親子21」を計画的に推進し、母子保健サービスの一層の充実を図っている。

(2) 不妊専門相談サービス等の充実

厚生労働省では、子どもを持ちたいにもかかわらず不妊で悩む方々が、正しく適切な基礎情報に基づきその対応について自己決定できるよう、不妊に関する多面的な相談・情報提供の充実を図ることとしており、「子ども・子育て応援プラン」に基づき、不妊専門相談センターの整備を推進している。また、不妊治療に関する調査研究を推進している。さらに、高額な医療費がかかる配偶者間の不妊治療に要する費用の一部を助成する特定不妊治療費助成事業を実施している。

(3) 周産期医療の充実

厚生労働省では、母子の生命や身体への影響の大きい周産期において、妊娠・出産の安全性や快適さを確保するため、周産期医療ネットワークを平成19年度までに全都道府県で整備することを目標に、総合的な周産期医療サービスの充実、調査研究を推進している。また、妊婦の薬物療法の安全性について、「妊婦と薬情報センター」（国立成育医療センターに平成17年度設置）において、内外の情報収集の充実を図っている。

(4) 女性の主体的な避妊のための知識等の普及

厚生労働省では、安易な人工妊娠中絶を避けるため、人工妊娠中絶が女性の心身に及ぼす影響や安全な避妊についての知識の普及を図っている。また、女性が主体的に避妊を行うことができるようにするための避妊の知識の普及等の支援を行っている。

さらに、自治体等を通じ、思春期の男女に対する性や避妊、人工妊娠中絶等に関する相談や情報提供を推進するとともに、保育所等の児童福祉施設や市町村が実施する乳幼児健康診査の場で思春期の男女が乳幼児と触れ合う機会を提供し、生命の尊厳や性に関する学習活動を推進している。

2 適切な性教育の推進

文部科学省では、学校における性教育については、学習指導要領にのっとり、児童生徒の発達段階を踏まえるとともに、保護者や地域の理解を得ながら学校全体で共通理解を図って行うよう、学校関係者等に対し周知徹底を図っている。

さらに、今後の性教育の在り方について、必要な検討を進めている。

第3節 健康をおびやかす問題についての対策の推進

1 HIV／エイズ、性感染症対策

(1) 予防から治療までの総合的なHIV／エイズ対策の推進

厚生労働省では、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）に基づく「後天性免疫不全症候群に関する特定感染症予防指針」（平成18年厚生労働省告示第89号。エイズ予防指針）に基づき、エイズ患者やHIV感染者の人権や社会的背景に配慮しつつ、HIV感染の予防、患者の病態に応じた適切な医療の提供等総合的なエイズ対策を、毎年度その実施状況の評価を加えながら、計画的に推進している。

(2) 性感染症対策の推進

厚生労働省では、性感染症対策について、正しい知識や認識の普及・浸透に努めるとともに、予防、健康診査、相談、治療などの適切な対策の実施を図っている。

(3) 学校におけるHIV／エイズ、性感染症に関する教育の推進

文部科学省では、中高校生に対し、性感染症などの問題について総合的に解説した健康啓発教材の作成・配布、教師用参考資料の作成・配布、教職員の研修、指導講習会の開催など、引き続き学校教育に

おけるエイズ教育の充実を図っている。

2 薬物乱用対策の推進

政府は、「薬物乱用防止新五か年戦略」（平成15年7月薬物乱用対策推進本部決定）に基づき、第3次覚せい剤乱用期の一刻も早い終息に向けて総合的な対策を推進している。

警察では、薬物密輸・密売組織の徹底壊滅などにより、乱用薬物の供給の遮断に努めるとともに、末端乱用者の取締りや薬物の危険性・有害性に関する広報啓発活動を通じて薬物乱用を断固拒絶する社会環境づくりを積極的に推進し、需要の根絶に努めている。

また、薬物を乱用している少年の早期発見・検挙・補導、薬物乱用防止教室の開催等薬物の危険性・有害性に関する広報啓発活動、再乱用防止のためのカウンセリング等のフォローアップを実施するなど、少年の薬物乱用防止対策を推進している。

文部科学省では、薬物乱用防止教室の指導者に対する講習会やシンポジウムの開催、大型カラーディスプレイシステムを活用した広報啓発活動の実施、薬物乱用の問題について総合的に解説した啓発教材（中高校生用）の作成・配布を実施している。

厚生労働省では、薬物乱用対策として、徹底した取締りや再乱用防止対策を行うとともに、『ダメ。ゼッタイ。』普及運動等の啓発運動の実施や薬物乱用防止キャラバンカーの派遣による学校・地域での啓発活動等を実施している。

3 喫煙、飲酒対策の推進

学校教育において、未成年の段階から喫煙・飲酒をしないという態度などを育てることを目的として、体育科、保健体育科、特別活動等、学校教育全体を通じて指導している。

文部科学省では、中高生に対し、喫煙や飲酒などの問題について総合的に解説した啓発教材の作成・配布を行っている。

第10章 メディアにおける男女共同参画の推進

第1節 女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組の支援等

1 メディアにおける男女共同参画の推進、人権尊重のための取組等

(1) 性・暴力表現を扱ったメディアの、青少年やこれに接することを望まない者からの隔離

内閣府では、青少年の健全な育成の観点から、青少年が各種メディア等を通じて性描写や暴力・残虐表現を含む情報に接することに関する問題に対応するため策定した「青少年を取り巻く環境の整備に関する指針」（平成16年4月青少年育成推進課長会議申合せ）に基づいて、国、地方公共団体、関係業界団体等及び国民が一体となった取組を推進している。また、有害環境の実態について調査・分析、情報の提供等を行うことにより、地域における有害環境の浄化活動に関する取組の推進及び関係業界等の自主的な取組の促進を図っている。

警察では、青少年保護育成条例により青少年への販売等が規制されている有害図書類について、関係機関・団体、地域住民等と協力して関係業界に対して自主的措置を講ずるよう働き掛けるとともに、個別の業者に対する指導の徹底や悪質な業者に対する取締りの強化を図っている。

また、インターネット上の過激な暴力シーンや性的な描写を含むサイト等の少年に有害なコンテンツと少年を切り離すため、警察では、家庭におけるフィルタリングシステムの普及のための広報啓発を行っている。

警察庁では、平成18年4月、有識者等から成る「バーチャル社会のもたらす弊害から子どもを守る研究会」を開催し、同研究会において、いわゆるバーチャル社会が子どもにもたらす弊害やその対策の現状及び問題点、今後の取組の強化に向けての方

向性等が検討され、同年12月、最終報告書が取りまとめられた。警察庁では、事業者、教育関係者等広い範囲にそれぞれの立場での取組を要請するなど、本報告書に沿った取組を進めている。

(2) 児童を対象とする性・暴力表現の根絶

警察では、平成15年6月に制定されたインターネット異性紹介事業を利用して児童を誘引する行為の規制等に関する法律（平成15年法律第83号）を効果的に運用し、インターネット異性紹介事業の利用に起因する児童買春その他の犯罪からの児童の保護を図っている。

また、平成16年6月に法定刑の引上げ等の改正がなされた児童買春・児童ポルノ法に基づき、児童ポルノ事犯の取締りを積極的に推進するとともに、心身に有害な影響を受けた児童の保護に努めている。

特にインターネット上の児童ポルノ事案の深刻さにかんがみ、児童ポルノ画像自動検索システム（CPASS（Child-Pornography Automatic Searching System）：児童ポルノ画像等を警察庁が管理するデータベースに登録し、同一の画像等が更にインターネット上にあるかを検索し、ヒットした場合には登録した都道府県警察に自動的に通知するシステム）を運用しているほか、各国の保有する情報を共有化し、効率的かつ迅速な捜査、国際協力を推進するため、児童ポルノに関する国際的なデータベースの構築に向けて取り組んでいる。

2 インターネット等新たなメディアにおけるルールの確立に向けた検討

(1) 現行法令の適用による取締りの強化

警察では、ネット上に流通するわいせつな情報や性を商品化した違法・有害情報を、サイバーパトロール等を通じて早期に把握し、違法情報について検挙等の措置を講ずるとともに、有害情報については、関係団体に通報するなどして自主的措置の促進を図っている。

(2) インターネット等新たなメディアにおける情報の規制等及び利用環境整備の在り方等に関する検討

IT安心会議（インターネット上における違法・有害情報等に関する関係省庁連絡会議）では、フィルタリングソフトの普及、プロバイダ等による自主規制の支援等を柱とする「インターネット上における違法・有害情報対策について」（平成17年6月策定）に基づき政府一体となった取組を推進しており、その進捗状況について、平成18年7月に取りまとめた。

総務省では、性や暴力に関するインターネット上の有害な情報から未成年者を保護するため、関係事業者による「フィルタリングの普及啓発アクションプラン」の実施を支援するとともに、平成18年11月には、総務大臣から携帯電話事業者等に対し、一層のフィルタリングの普及促進に取り組むよう要請を行うなど、フィルタリングの普及活動を推進している。

経済産業省では、インターネット上の違法・有害なコンテンツ（性・暴力）に対応したレイティング基準（Safety Online3）の策定を行った。また、関係事業者による「フィルタリングの普及啓発アクションプラン」の実施と合わせ、セミナーの開催等を通じ普及啓発を進めている。

総務省では、プロバイダ等に対して自主的なルールの形成及びその遵守を促し、情報提供発信を行う者のモラルを確立するため、広報啓発活動を推進し

ている。また、平成17年8月から、学識経験者、プロバイダ等から成る「インターネット上の違法・有害情報への対応に関する研究会」を開催し、インターネット上の違法・有害情報に対するプロバイダ等による自主的措置及びこれを効果的に支援する方策等について検討し、18年8月に最終報告書を公表した。これを受け、同年11月に業界団体において違法な情報への対応に関する新たなガイドライン及び契約約款に基づく自主的な対応を促すための契約約款モデル条項が策定された。

警察では、産業界等との連携の在り方について検討を行う総合セキュリティ対策会議を開催しているほか、都道府県単位での「プロバイダ等連絡協議会」の設置を推進し、有識者、関係機関・団体、産業界等を通じ、官民が一体となってわいせつ情報等の違法・有害情報の排除を図っている。

また、平成18年6月に警察庁からの業務委託を受け運用を開始したインターネット・ホットラインセンターでは、インターネット利用者から、インターネット上のわいせつ情報等の違法・有害情報に関する通報を受け付け、警察への通報や、プロバイダ等への削除依頼等を行っている。

3 メディア・リテラシーの向上

総務省では、放送分野におけるメディア・リテラシー（メディアからの情報を主体的に読み解き、自ら発信する能力）の育成に資する教材を広く公開することにより、メディア・リテラシーの向上を支援している。また、新たにインターネット、携帯電話等の情報通信分野におけるメディア・リテラシーの育成に資する教材の開発を行った。

文部科学省では、学校教育、社会教育を通じて、情報を主体的に収集・判断し、インターネットを始めとする様々なメディアが社会や生活に及ぼす影響を理解することで、情報化の進展に主体的に対応できる能力の育成を図っている。

第2節

国の行政機関の策定する広報・出版物等における性差別につながらない表現の促進

内閣府では、性別に基づく固定観念にとらわれず、男女の多様なイメージを社会に浸透させるため、公的機関が広報・出版物等を策定する際に、男女共同参画の視点を自主的に取り入れるよう、「男女共同参画の視点からの公的広報の手引」を作成・配布し、その普及を図っている。

第11章

男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

第1節 男女平等を推進する教育・学習

1 初等中等教育の充実

現行学習指導要領においては、中学校の社会科、特別活動や高等学校の公民科、家庭科において、男女相互の理解と協力、職業生活や社会参加において男女が対等な構成員であること、男女が相互に協力して、家族の一員としての役割を果たし家庭を築くことの重要性などについて、指導の充実を図っている。

また、「食育推進基本計画」を踏まえ、栄養教諭制度の円滑な実施などにより、家庭や地域と連携しつつ学校における食育を推進している。

2 高等教育の充実

文部科学省では、高等教育機関における教育・研究活動が男女共同参画の理念を踏まえ行われるよう促している。また、学ぶ意欲と能力のある学生が経済的な面で心配することなく、安心して学べるよう、引き続き、奨学金事業の充実を図っている。

3 社会教育の推進

文部科学省では、家庭や地域の教育力の低下、男女共同参画社会の形成などの課題について地域社会全体で取り組むことができるよう、社会教育施設が中核となり、地域における課題を総合的に把握し、課題解決のための企画立案、事業の実施・評価を一体的に行う事業を実施し、全国的に普及啓発することによって社会教育の全国的な活性化を図っている。

4 教育関係者の意識啓発

文部科学省では、各地域の中核となる校長・教頭等の育成を目的とした研修（独立行政法人教員研修センターで実施）等の機会を通じた教職員に対する研修を行っている。また、社会教育に携わる指導者向けの男女共同参画に関する指導資料や、男女共同参画を進める意識や価値観をはぐくむ家庭教育に関する資料の普及に努めている。

独立行政法人国立女性教育会館では、生涯学習の観点から、女性一人ひとりが柔軟に学習したりキャリア設計したりできるように、女性関連施設や大学のキャリア形成支援者等を対象に、キャリア形成支援に関する専門的・実践的研修を行った。

5 男女共同参画社会の形成に資する調査・研究等の充実

独立行政法人国立女性教育会館では、高等教育機関における女性学関連科目等の開講状況、女性関連施設に関する調査研究、女性のキャリア形成や家庭教育・次世代育成など喫緊の課題に関する調査研究、男女共同参画に関する統計の調査研究等を実施している。

また、大学等に設けられた研究機関においては、男女共同参画社会の形成に資する多彩な研究や学生の研究指導を行っているほか、シンポジウム・セミナーの開催や年報等の刊行を通じて情報を提供している。

第2節

多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実

1 生涯学習の推進

(1) リカレント教育の推進

大学等における、編入学の受入れ、社会人特別選抜の実施、昼夜開講制の推進、夜間大学院の設置、公開講座の実施等や、大学・大学院や専修学校等の高等教育機関における、産官学の連携による先導的なプログラム開発や講座提供等の推進などにより、大学等の生涯学習機能の拡充とともに、キャリアアップを目指す社会人の受入体制の整備を図っている。

(2) 放送大学の整備等

放送大学では、学習センターの充実・整備に取り組み、学生サービスの充実に努めている。また、女性の再チャレンジを支援するリーフレットを作成・配布している。

専修学校は、社会の要請に即応した実践的な職業教育、専門的な技術教育等を行う教育機関として着実に発展しており、女性の再チャレンジ支援においても大きな役割を果たしている。

また、多様な学習歴や生活環境を持つ者が高等学校教育を受けられるよう、単位制高等学校の充実を図っている。

文部科学省では、学校や民法法人の行う通信教育のうち、社会教育上奨励すべきものについて認定を行い、その普及・奨励を図っている。

(3) 学校施設の開放促進等

文部科学省では、地域住民の学習機会や子どもたちの活動拠点（居場所）づくりを推進するため、学校施設を、子どもたちの安全確保に十分配慮しつつ、放課後や週末に開放し、多様な活動の場として提供する取組を支援している。また、地域コミュニティの拠点としての学校施設、クラブハウス、屋外運動場照明、屋内水泳プール、屋外水泳プール、武道場

など、学校開放諸施設の整備を行っている。

(4) 青少年の体験活動等の充実

青少年が自立した人間として成長することを支援するため、青少年の主体性・社会性をはぐくむ社会体験や自然体験等の体験活動を実施した。また、関係省庁と連携した体験型環境学習等を実施した。さらに、独立行政法人国立青少年教育振興機構に設置されている「子どもゆめ基金」により、民間団体の行う体験活動等に対する助成を行った。

(5) 民間教育事業との連携

文部科学省を始めとした府省庁等が連携して実施している「子ども見学デー」においては、平成18年度は、8月23日、24日を中心に、各参加機関の業務説明や職場見学などを行うとともに、民間教育事業者等の協力を得ながら、子どもたちが夏休みに広く社会を知る体験活動の機会を提供した。

また、生涯学習に係る活動を実践する場を全国的な規模で提供する「全国生涯学習フェスティバル」を開催しており、平成18年度は、10月5日から9日にかけて茨城県において実施した。この事業は、国民一人ひとりの生涯学習への意欲を高めるとともに、学習活動への参加を促進するため地方自治体や民間教育事業者との連携の下に実施されている。

(6) 高度情報通信ネットワーク社会に対応した教育の推進

文部科学省では、「エル・ネット」（教育情報衛星通信ネットワーク）を活用し、全国の社会教育施設等に対して、多様な教育・学習情報の提供に努めるとともに、地域の特色あるコンテンツを全国に配信し、地域における学び・交流の場の拡大に努めている。

(7) 現代的課題に関する学習機会の充実

文部科学省では、社会教育施設が中核となり、地域における課題を総合的に把握し、課題解決のための企画立案、事業の実施・評価を一体的に行う先駆

第11章

男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

的な社会教育事業を地域・自治体からの提案を受け実施し、全国的に普及啓発することによって社会教育の全国的な活性化を図った。

(8) 学習成果の適切な評価

文部科学省では、様々な学習活動の成果が適切に評価されるような社会の実現に向け、生涯学習施策に関する各種調査研究を行うとともに、大学等において、各大学等の判断により、専修学校での学修などの成果を単位として認定することを促している。

2 エンパワメント¹のための女性教育・学習活動の充実

(1) 女性の生涯にわたる学習機会の充実

文部科学省では、女性が学習の成果や様々な経験等をいかして地域社会等において活躍し、多様なキャリアを形成するため、個人個人のニーズに応じた学習相談等を行う相談者の養成、学習や活動に関する情報の一元的・体系的な提供、学習等の成果を活動に橋渡しするための評価の在り方など、女性の多様なキャリアの形成を支援するための方策について実践的な調査研究を行った。

(2) 女性の能力開発の促進

文部科学省では、女性が地域社会の方針決定過程へ参画するための資質能力の向上を図るための実践的な研修等を行う事業を推進することにより、女性が社会のあらゆる分野に参画する力をつけるための学習活動の支援を行っている。

また、専修学校における女性の再チャレンジのためのプログラム開発を支援し、学習・能力再開発の機会の充実を図っている。

(3) 女性の学習グループの支援

文部科学省では、教育委員会や女性教育団体等が行う女性教育指導者の研修を奨励し、学習活動の企

画・運営への女性の参画の促進を図るよう、女性教育指導者の養成に努めている。

(4) 独立行政法人国立女性教育会館の事業の充実等

独立行政法人国立女性教育会館は、国内外の女性教育のナショナルセンターとして、基幹的女性教育指導者の育成、女性のチャレンジ支援や配偶者等からの暴力に関する問題の研修、女性の科学技術分野への参画支援など喫緊の課題への対応、アジア太平洋地域等の女性のエンパワメント支援、男女共同参画社会形成に資する多様なニーズに応じた情報提供サービス等を行っている。

平成18年度からは、女性情報の総合窓口として「女性情報ポータル“Winet（ウイネット）”」（<http://winet.nwec.jp/navi>）を公開し、女性のエンパワメントのため情報提供の一層の充実を図っている。

3 進路・就職指導の充実

中学校及び高等学校においては、性別にとらわれることなく、生徒が自らの生き方を考え、自分の意志と責任で進路を選択・決定する能力・態度を身に付けることができるよう、進路指導の充実に努めている。

特に、高校生の就職状況については、ここ数年回復傾向にあるものの、依然として未内定者も存在することから、教師は進路指導主事等と連携して、組織的・継続的に就職を希望する生徒に対する就職相談・支援を行い、また求人企業の開拓などを行う「高等学校就職支援教員（ジョブ・サポート・ティーチャー）」を配置するなど、きめ細かな就職指導を展開している。

一方、高校生を始めとする若者を取り巻く厳しい就職環境は、学校を卒業しても就職も進学もしない者の増加やフリーター志向の高まり、就職しても早

1 個人として、そして／あるいは集団として、意思決定過程に参画し、自立的な力をつけること。

期に離転職する者の増加など、若者の勤労観、職業観の希薄化を指摘する声も少なくない。このことから、文部科学省では「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」を設置し、児童生徒の発達段階に応じたキャリア教育の在り方及びその推進方策等について検討を行い、平成16年1月に報告書を取りまとめた。また、16年度から、児童生徒の勤労観、職業観の育成を図るために、小・中・高等学校を通じ組織的・系統的なキャリア教育を行うための方法・内容の開発等について地域ぐるみで実践研究を行う「キャリア教育推進地域指定事業」を行っている。また、17年度からは、「キャリア教育実践プロジェクト」を実施しており、具体的には、中学校を中心に5日間以上の職場体験を「キャリア・スタート・ウィーク」として実施するとともに、地域の協力体制を構築するなど、キャリア教育の一層の推進を図っている。

また、大学生に対する就職支援として、全国就職指導ガイダンスや各種会議において、企業に対して、学生の就職機会の拡充や、女子学生の男子学生との機会均等の確保に努めるよう要請するとともに、各大学等に対して、すべての学生にきめ細かな就職指導や就職相談体制の充実を行うよう要請している。

厚生労働省では、女子学生、女子高校生等に対して、意識啓発セミナーの開催や就職ガイドブックの配布により、的確な職業選択を行えるよう啓発を行っている。

総合科学技術会議では、「科学技術関係人材の育成と活用について」（平成16年7月決定・関係府省に意見具申）の中で、人材の活用に関する改革の方向として、女子の生徒・学生が自然科学系の分野に進む意欲をかき立てるように進路指導の充実を図るとともに、身近なロールモデルを整備すること、大学等において進路選択等の悩みに関する相談体制を整備することを奨励している。

第12章

地球社会への貢献

「平等・開発・平和」

第1節

国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透

国内における男女共同参画の実現に向けた取組を行うに当たって、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」を始めとする男女共同参画に関連の深い各種の条約や成果文書、国際会議における議論等、女性の地位向上のための国際的規範や基準、取組の指針を積極的に国内に取り入れるように努めている。

内閣府では、女子差別撤廃条約が定める締約国の条約実施状況に関する報告書の作成に当たり、一般や関係諸団体等からの参加者を集めた会合等を通じて、広く一般から意見募集を行い、様々なレベルの取組状況に関する情報収集を行った。また、提出された主な意見・提案等に関連し実施された施策等についての説明を行った。

第2節

地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

1 「GAD イニシアティブ」に基づく取組の推進

(1) 基本的な考え方

世界の人口の約半分は女性であり、均衡のとれた持続的な経済・社会開発を実現するためには、女性が男性とともに経済・社会開発に参加し、同時に開発からの公平な受益が可能でなくてはならない。

開発における男女の平等な参加と公平な受益に向けて努力することは、一義的にはその国自身の課題である。しかし、先進国が開発における女性の参加と受益にも配慮した開発援助を実施することを通じて、開発途上国の努力を支援することは可能であり、この実施に際しては社会的性別（ジェンダー）を正

しく捉えておく必要がある。このような社会的性別に配慮した開発援助は、均衡のとれた持続的な開発に貢献し、開発途上国の女性のエンパワーメントなどを促進することになる。

我が国は、これまで、北京宣言・行動綱領、国連ミレニアム宣言等、女性のエンパワーメントと「ジェンダー平等」の達成を目指す国際的な誓約を支持してきた。政府開発援助（ODA）政策に関しては、平成15年8月に改定されたODA大綱において基本方針の1つに公平性の確保を定め、また、17年2月に改定されたODA中期政策においても社会的性別の視点を含めた公平性の確保を明記するなど、政策・実施・評価とODA全般にわたって社会的性別の視点を重視している。それを受け、17年3月に、開発における「ジェンダー平等」推進に対して一層効果的に取り組むために、「途上国の女性支援（WID）イニシアティブ」を抜本的に見直し、新たに「ジェンダーと開発（GAD）イニシアティブ」を策定した。これにより、従来の女性を対象として教育・保健・経済社会活動への参加の3分野を中心に実施してきた支援に留まらず、開発途上国のオーナーシップを尊重しつつ、当該国におけるジェンダー平等と女性の地位向上を目的とする取組に対しても支援を強化している。

(2) 推進のための取組

GAD イニシアティブをODA実施に着実に反映させるためには、経済協力に携わる職員全員が社会的性別の視点を踏まえて業務に取り組むことが重要である。そうした取組を一層促進するために、平成18年6月、東京とタイ、パキスタン、ケニアの3か国の現地ODAタスクフォースをテレビ回線をつないだ遠隔セミナーを実施し、GAD イニシアティブに対する理解向上と取組意識の一層の向上を図った。また、援助対象国87公館に配置している

「ODA ジェンダー担当官」を活用し、17年度より社会的性別の視点に配慮した好事例及び配慮が十分でなかったことによる教訓等を集め、その情報を共有するなど「ジェンダー主流化」に向けた活動を実施している。

さらに、平成18年7月31日及び8月1日には東京において、内閣府、外務省及び国連開発計画（UNDP）の共催にて「UNDP・日本WID基金シンポジウム及びワークショップ」を開催した。本シンポジウムは、ミレニアム開発目標（MDGs）にも掲げられたジェンダー平等を実現するためのツールである社会的性別に配慮した予算（GSB）について検証し、その推進に向けた取組について情報共有を図ることを目的に行われた。具体的には、国際的に著名な専門家による基調講演や開発実務者による報告等が行われた。

実施機関の取組として、JICA（独立行政法人国際協力機構）では実際の開発援助事業において社会的性別の視点を組み込むことで効果をあげた成功例や、各開発セクター・課題と社会的性別との関係を分かりやすく説明する具体例を数多く収集し、職員その他援助関係者が共有すべき知識情報として整理した。また同知識情報を活用し、職員その他援助関係者に対する研修の実質的充実を図った。社会的性別の視点を開発援助事業の評価実施サイクルに組み込むため、簡易ジェンダー評価の手法の検討を行い、実際の開発援助案件において試行した。16年度に導入した「ジェンダー主流化」推進体制をさらに機能化するため、各部署に男女各1名配置しているジェンダー担当者の業務改善を進めるとともに、ジェンダー担当者の能力向上と知識水準の確認を目的とする「ジェンダー担当者」電子試験を開発した。

また、JBIC（国際協力銀行）では、17年度から19年度を対象とした海外経済協力業務実施方針にて業務運営における男女共同参画の視点の重視を掲げ、好事例の収集や他の援助機関との積極的な連携・意見交換を通じ、インフラ案件における社会的性別の視点の強化のための事例研究・手法研究を行うとともに、個別の円借款事業における社会的性別

の視点の導入・強化を図っている。

(3) 様々な枠組みを活用した援助案件の実施

我が国は、無償資金協力事業（草の根・人間の安全保障無償資金協力及び日本NGO支援無償資金協力を含む。）、NGO事業補助金、有償資金協力事業、専門家等の派遣等の技術協力事業を通じて、開発途上国におけるジェンダー平等と女性の地位向上に向けた取組を支援している。さらに、これら事業の評価を行うことで、より効果的な事業の実施を図っている（第2-12-1表）。

第2-12-1表 様々な枠組みを活用した援助案件の実施

事業		概要
無償資金協力事業		開発途上国が必要とする経済・社会の発展のための計画に必要な資機材、施設及び役務（技術及び輸送等）を調達するために必要な「資金」を贈与する一般のプロジェクト無償資金協力事業におけるWID／ジェンダー案件は、平成16年度には54件の事業が実施され、途上国の農村女性の健康の維持、労働の軽減、地位の向上に貢献している。また、開発途上国において活動しているNGO等の活動を支援する草の根・人間の安全保障無償資金協力においては、18年度には、女性のための教育支援、女性の自立支援などを目的とする214件の事業が実施されており、日本のNGOの活動を支援する日本NGO支援無償資金協力では、女性の負担軽減や健康改善等女性に配慮した52件の事業が実施されている。
NGO事業補助金		NGOとの連携強化の観点から平成元年度に設けられた「NGO事業補助金制度」により、外務省は我が国のNGOが途上国において行っている女性自立支援事業を支援している。18年度は、女性のための自立支援研修等の分野において1件の実績がある。
有償資金協力事業		有償資金協力事業の実施に当たっては、すべての案件において「環境社会配慮確認のための国際協力銀行ガイドライン」等に基づいて、案件の実施によって女性が負の影響を受けることがないことを確認している。また、女性の事業への主体的な参加の促進や、事業による便益の男女双方に公平な分配に配慮している。社会的性別への配慮を特に積極的に行った案件を平成17年度に6件（交換公文ベース）実施している。
技術協力事業		平成17年度、国際協力機構（JICA）はWID／ジェンダー関連案件として、集団研修、国別研修、第三国研修、青年招へい及び現地国内研修など個別研修を含めた合計1,059名に対する研修、技術協力プロジェクト（研修員受入れ／専門家派遣／機材供与の3形態を組み合わせたもの）128件などを実施した。また、国際協力機構（JICA）が行った社会的性別に特に配慮した開発調査は32件であった。
専門家等の派遣	青年海外協力隊の派遣	原則として20歳から39歳までの実践的な技術、技能を持つ青年男女を、開発途上国からの要請に基づいて途上国に派遣し、現地の住民とともに生活しながら、自らの技術を役立て、移転する援助形態。平成17年度には、計814名の青年海外協力隊員が家政、手工芸、看護師、助産師等のWID／ジェンダーの分野で活躍している。
	専門家の派遣	専門家派遣事業は、単発で派遣される「個別専門家」と、上述の技術協力プロジェクトの一環として派遣される専門家の二つに分けることができる。個別専門家としては、平成17年度には、女性課題省支援に関してアフガニスタン、ジェンダー問題アドバイザーとしてナイジェリア等に合計20名派遣された。
研修員の受入れ事業	国際協力機構（JICA）事業	男女共同参画推進セミナーⅡ
	「ジェンダー主流化」政策のための行政官セミナー	平成9年度から途上国の国内本部機構の担当官を対象として、各国の国内本部機構の機能強化を図ることを通じ、途上国の女性の地位向上に貢献することを目的として、内閣府の協力の下、実施している。17年度は、8か国から10名の参加を得た。同研修員は、我が国の政府や地方自治体等における男女共同参画社会形成に関する施策等についての講義を受けるとともに、自国の国内本部機構を中心とした男女共同参画の取組等について活発な情報・意見交換を行った。また、それらを踏まえ、帰国後の「ジェンダー平等」推進に係る行動計画を作成した。
	セミナー：女性と農村開発	女性の地位向上のための施策の企画・立案等に携わっている開発途上国の女性行政官を対象に、開発途上国での女性問題を解決するために、教育・労働・福祉など様々な分野を関連させながら女性問題を取り扱うことができるような行政組織を整備し、総合的な観点から女性のための施策を展開できる人材育成を目的として実施されている。そのため、我が国の教育、労働、環境、保健等の分野で、国や地方自治体の取組について紹介するとともに、NGO等関係機関との意見交換の場を設定している。平成17年度には8か国から8名が参加した。
		フランス語圏アフリカ諸国において地方レベルでの農村開発計画策定を担当する行政官を対象に、社会的性別の視点を考慮した農村開発プロジェクトの計画立案能力の向上を目的として、平成12年度より実施している。17年度は6か国より8名が参加した。

	女性の教育推進セミナー	開発途上国の女性の教育行政担当官の能力の向上を図るため、独立行政法人国立女性教育会館の協力を得て国際協力機構（JICA）が実施している。平成18年度は9か国から13名が参加した。
	女性指導者のための食物栄養改善Ⅱ	開発途上国において医療保健衛生機関や給食施設、あるいは教育現場に従事している女性を対象に、我が国の食物栄養に関する講義、調理等の実習を中心として、食生活に関する正しい知識を身に付け、帰国後現場において栄養、衛生指導による生活や環境の改善に貢献できる人材を育成し、食生活の向上を図ることを目的として、帯広市、帯広大谷短期大学の協力の下、平成8年度から実施している。17年度は8か国から9名が参加した。
	「環境と開発と女性」セミナー	地球環境の保全と持続可能な開発に女性が果たすべき役割を明らかにし、社会的性別の視点からこの問題にアプローチできる人材を育成し、各研修員が自国において、社会の社会的性別関係の変革を通じて政府、NGOなどそれぞれの立場に応じて各種環境対策を効果的に実施できるようにすることを目的として、アジア女性研究・交流フォーラムの協力の下、平成7年度から実施している。17年度には7か国8名が参加した。
農村女性の能力開発支援	農村女性による起業活動支援	アジア諸国における農村の活動を支援するため、農民組織等で中核となっている女性リーダーを対象に、国際協同組合同盟が実施する農村起業の経験・事例研究、小規模起業計画作成等の研修に対して拠出している。

2 国連の諸活動への協力

(1) 会議・委員会等への協力

ア ESCAP男女共同参画促進を担う国内機構のためのセミナー—移住政策形成と女性移民保護のための地域セミナー—

2006（平成18）年11月、バンコクにおいて、日本エスカップ協力基金を通じて開催され、我が国を含めて16か国が参加した。会合では、複数テーマ（女性移住労働者の健康、人身取引、子どもの移住における問題等）毎のセッション、男女共同参画促進を担う国内機構が社会的性別の視点を取り入れた移住政策形成を実現させるための提言採択等が行われた。

イ 国連婦人の地位委員会

2007（平成19）年2～3月、第51回国連婦人の地位委員会が開催され、「女兒に対するあらゆる形態の差別及び暴力の撤廃」等につき議論が行われた。我が国からは、目黒依子日本政府代表（上智大学教授）等が出席した。

ウ 国連総会第3委員会「女性の地位向上」審議

2006（平成18）年秋に開催された第61回国連総会において、「女性の地位向上」に関する議論が行われた。我が国からは、大谷美紀子弁護士（日本政府代表代理）等が出席した。

(2) 国連機関・基金等への協力

平成18年度には、国連婦人開発基金（UNIFEM）に対して、70.66万ドルの拠出を行った。

また、我が国は、平成15年より国連開発計画（UNDP）の下に社会的性別（ジェンダー）関連案件を対象分野のひとつとする「パートナーシップ基金」を設置し、平成18年度は266万ドルの拠出を行った。

さらに、我が国は、国連教育科学文化機関（UNESCO）に信託基金を設置し、アジア、アフリカを中心に世界各地において教師教育や識字教育など途上国における人材育成事業に協力しているほか、財団法人ユネスコ・アジア文化センター及び社団法人日本ユネスコ協会連盟においても、成人非識字者の約3分の2を占めるアジア・太平洋地域の女性に対する教育の普及に積極的に協力している。

3 女性の平和への貢献

我が国は、平和を推進する国際機関の役割の重要性を認識し、また、紛争時において最も支援を必要とする人々は女性や子どもであることを考慮し、これら女性や子どもを含む人間一人ひとりの保護・能力を強化することにより人づくり・社会づくりを通じて国づくりを進める「人間の安全保障」の考え方を推進している。この観点より、国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）、国連児童基金（UNICEF）等の人道支援国際機関に対し積極的な協力を行っているほか、我が国が国連に設置した人間の安全保障基金を通じて国連婦人開発基金（UNIFEM）がアフガニスタンにおいて実施する国内避難民及び難民女性の社会参加を推進するプロジェクトを支援している。

4 国際分野における政策・方針決定過程への女性の参画の促進

我が国では、近年、国際会議への政府代表団への女性メンバーの参加が漸次増加しており、2006（平成18）年秋の第61回国連総会においても、民間女性を「政府代表代理」の資格で派遣した。2006（平成18）年6月に実施された女子差別撤廃委員会委員選挙では、我が国より立候補した齋賀富美子駐ノルウェー兼アイスランド大使人権担当大使が再選を果たし、2010（平成22）年まで任期を務めることとなっている。

また、日本人女性の国際機関への参画も進んでおり、国連を含む国際機関における日本人の女性職員数（専門職以上）は、1975（昭和50）年の19人から2006（平成18）年には430人と大幅に増加している。

5 あらゆるレベルにおける国際交流・協力の推進

(1) あらゆるレベルにおける国際交流・協力の推進

外務省では、平成7年度より日本・ヨルダン・エジプト・パレスチナ自治区女性交流プログラムを実施しており、18年度は、「女性の経済的活動を通じた社会貢献；現状分析及び対応策」をテーマとして、ヨルダン、エジプト、パレスチナ自治区より経済分野で活躍する女性を我が国に招へいするとともに、我が国からも各分野で働く女性からなる代表団がパレスチナ自治区、ヨルダン、エジプトを訪問し、関係者と意見交換を行った。

また、国連婦人の地位委員会（2006（平成18）年2～3月）などの国際会議において社会的性別（ジェンダー）と開発に関わる討議に積極的に参加し、国際社会の知見を共有するとともに、我が国がODAにおいて社会的性別の視点を重視して取り組む姿勢をアピールした。

内閣府では、2006（平成18）年6月30日～7月1日、東京において「東アジア男女共同参画担当大臣会合」を開催した。本会合は、東アジアの男女共同参画に関する初の担当大臣会合であり、日本が主導し、議長国を務めたものである。参加全16カ国（中国、韓国、ASEAN10カ国（インドネシア、マレーシア、フィリピン、シンガポール、タイ、ブルネイ、ベトナム、ラオス、ミャンマー、カンボジア）、オーストラリア、ニュージーランド、インド、日本）、2国際機関（ESCAP、UNDP）のうち14の国・国際機関から大臣クラスの参加を得、有意義な討議が行われた。今回の会合が成功したことから、本閣僚会合を年次開催とする決定を含む「東京閣僚共同コミュニケ」が全会一致で採択された。

また、国際的協調をより深めるべく、我が国とノルウェー王国との共催により、東京で「男女共同参画ジョイントセミナー：2006年のノーラ～女性がいかに社会を変えられるか」を開催したほか、男女共同参画に向けて特に早くから取組が行われている

欧州諸国での男女共同参画の動きや変化について情報を得るとともに、政策担当者との意見・情報交換ネットワークづくり等を目的として、欧州評議会第35回男女平等運営委員会（2006（平成18）年11月）に、オブザーバーとして参加した。

厚生労働省では、女性と仕事の未来館において、我が国の女性労働関係者と開発途上国の女性労働関係者との相互交流を行い、我が国のこれまでの女性労働の経験、就労支援策に関する情報提供を実施した。

また、2000（平成12）年の国連特別総会（女性2000年会議）のフォローアップ活動の一環として、国際労働機関（ILO）に任意拠出を行うことにより実施しているマルチ・バイ・プログラムの「女性のための雇用とエンパワーメントプロジェクト」では、平成13年度から5年計画でカンボジアとベトナムにおける地方の低所得女性を対象にして、社会的性別（ジェンダー）の意識啓発に係るワークショップの実施、起業訓練等による女性の社会経済的地位の向上を図る取組を行っている。

（2）女性の教育分野における国際交流・協力の支援

独立行政法人国立女性教育会館では、アジア太平洋地域における男女共同参画を推進する女性教育の人材育成を目指してアジア太平洋地域の女性リーダーエンパワーメントセミナーを実施するなど、途上国における女性教育の推進の支援等を実施している。また、海外の関係機関との連携協力関係を構築するために、韓国両性平等教育振興院、韓国女性開発院と協定を締結した。

このほか、独立行政法人国立女性教育会館の活動や最新の日本女性の現状について、英文で海外に紹介する「NWEC Newsletter」を年2回発行するとともに、各種団体に対して国際交流機会を提供している。

（3）経済分野における国際協力

APEC（アジア太平洋経済協力）においては、2002（平成14）年に行われた第2回APEC女性問題担当大臣会合での合意に基づき設置されたAPEC女性問題担当組織ネットワーク（GFPN）の第4回会合が2006（平成18）年9月にベトナム（ホイアン）で開催された。この会合では、この先3年間の方向性について合意がなされた。なお、次回会合は、2007（平成19）年に豪州で開催される予定となった。

第13章

新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進

第1節 科学技術

平成18年3月に閣議決定された「第3期科学技術基本計画」では、女性研究者がその能力を最大限に発揮できるようにするため、研究と出産・育児等の両立に配慮した措置を拡充することや、各機関や専攻等の組織毎に、女性研究者の採用の数値目標（自然科学系全体としては25%）を設定し、その目標達成に向けて努力するとともに達成状況を公開するなど、女性研究者の積極的採用を進めるための取組を期待していることなどが盛り込まれている。

これを受けて、総合科学技術会議の方針の下、文部科学省では、平成18年度から、科学技術振興調整費の新たなプログラムとして「女性研究者支援モデル育成」を設け、女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、研究活動を継続するための大学等の取組を支援している。また、同会議では、「科学技術の振興及び成果の社会への還元に向けた制度改革について」（平成18年12月総合科学技術会議決定・関係府省に意見具申）を策定し、育児をしながら女性も十分に研究活動ができ、出産・育児に伴う研究活動の中断を研究者としてのキャリアのマイナスとさせないため、「有期雇用者の育児休業取得条件等の緩和」や「育児期間中の勤務時間の短縮等の措置の拡充（在宅勤務制度の追加）」などの制度改革を提言した。

また、平成15年度より、科学研究費補助金においては、育児休業に伴い研究を中断する女性研究者等を支援するため、中断の後の研究の再開を可能としている。また、独立行政法人日本学術振興会の特別研究員事業においても、15年度より、研究者本人の希望に基づき、出産・育児に伴う研究の中断及び延長を可能とするとともに、18年度より、優れた研究者が出産・育児により研究を中断した後に、

円滑に研究現場に復帰できるよう支援する枠を創設した。

独立行政法人科学技術振興機構の戦略的創造研究推進事業においては、出産・育児等に当たって研究者が、研究の中断・延長をすることを可能としているほか、研究に参加する研究員が研究に復帰する際に支援をする制度を実施している。

さらに、女子生徒の科学技術分野への進路選択を支援するため、女子中高生に対し、女性研究者との交流機会の提供や実験教室、出前授業等を行う「女子中高生の理系進路選択支援事業」を平成18年度から新たに実施するとともに、社会教育関係者等に向けた取組のモデルプログラム事例集を作成し、地域の女性センター等を対象とした指導者研究会を開催した。

内閣府では、関係省と連携し、女子高校生・学生等を対象に、平成17年度から、女性の進出が遅れている理工系分野に関する情報提供・意識啓発キャンペーン、地域の女性センターにおける多様なキャリア形成支援のための就業支援・意識啓発セミナー、ジョブカフェ等と連携した研修・広報事業などを実施している。

第2節 防災（災害復興を含む）

「防災基本計画」（平成17年7月中央防災会議決定）に規定された男女のニーズの違い等男女双方の視点に十分配慮すべき事項について、地方公共団体に対して地域防災計画への規定を要請するなど、その推進を図っている。

第3節 地域おこし，まちづくり，観光

内閣府では，女性が中心となって活動する身近な「地域づくり」のロールモデルを全国に発信するため，優良事例となり得る地域について，アドバイザー等を派遣するなど，各地の自主的な取組を専門的見地から支援するとともに，地域づくりに取り組む模様のドキュメンタリーDVDを作成した。

第4節 環境

環境省では，平成15年7月に環境の保全のための意欲の増進及び環境教育の推進に関する法律（平成15年法律第130号）が成立したことを受け，自発的な環境保全活動へ参画することを一層支援するために，こどもエコクラブ事業の実施，市民や事業者等に助言等を行う環境カウンセラー登録制度の実施，行政・NPO・事業者等の環境保全の取組とパートナーシップの形成を支援する地球環境パートナーシッププラザの運営や，地球環境基金による助成等，各主体の環境保全に関する取組とその連携を推進・強化する施策を実施している。



平成19年度 男女共同参画社会の 形成の促進施策

第1章

男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進

第1節

国内本部機構の組織・機能等の拡充強化

男女共同参画会議は、その下に置かれた専門調査会を積極的に活用しつつ、男女共同参画施策に係る総合調整機能を最大限に発揮するよう努める。

女性に対する暴力に関しては、「男女共同参画基本計画（第2次）」（平成17年12月閣議決定）の実施状況などを踏まえつつ、幅広い問題について調査検討を行う。

苦情処理等関係に関しては、「男女共同参画に関する施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関するシステムの充実・強化に向けた意見」（平成14年10月男女共同参画会議決定）に基づき、引き続き、苦情処理情報・男女共同参画に関する人権侵害事案の処理状況等の把握を図っていく。

監視及び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に関しては、各府省において「男女共同参画基本計画（第2次）」が着実に実施されているかについて調査検討を行うとともに、政府の施策等が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響について引き続き調査検討する。

第2節

国の地方公共団体、NPO、NGOに対する支援、国民の理解を深めるための取組の強化

地方公共団体に対しては、情報提供、研修機会の提供を行うとともに、広報・啓発等について一層の連携強化を図る。

内閣府では、NPO、NGOとの連携強化を図るため、男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）を引き続き開催する。

第3節

女性のチャレンジ支援

内閣府では、様々な分野でチャレンジしたいと考える女性が、チャレンジ支援情報を効率的に入手できるように、「チャレンジ・サイト」の充実を図るとともに、「地域におけるチャレンジ・ネットワーク環境整備推進事業」の成果等を、研修・広報啓発活動を通じて普及する。

また、女性の進学や進出の割合が低い理工系分野等について、女子高校生等の理工系分野への進路選択を支援するため、ウェブサイト、女子高校生向けパンフレット及び地域との連携による事業等による情報提供・意識啓発キャンペーンを行う。

さらに、平成18年12月に改定された「女性の再チャレンジ支援プラン」に基づき、子育て支援を行う民間の団体と連携して、再チャレンジを目指す女性向けの情報提供・講座を実施するとともに、講座プログラム及び教材の開発・普及を図る等により、女性の再チャレンジを総合的に支援する。子育て中の女性が再チャレンジに必要な支援情報サービスをワンストップで受けられるような仕組みづくりを目指して、地方公共団体と連携して、女性の「再チャレンジ支援地域モデル事業」を実施し、地域における再チャレンジ支援の仕組みづくりを進める。また、18年度に開設した総合的な支援情報ポータルサイト「女性いきいき応援ナビ」を運用し、子育てでいったん退職した女性等の再就職・起業支援策を推進する。

第2章

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

第1節 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

女性国家公務員の採用・登用の拡大については、各府省は、人事院が平成17年12月に改定した女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針に基づき、それぞれが策定した「女性職員の採用・登用拡大計画」の新たな目標の達成に向け、取組を推進する。

人事院では、計画の取組状況を把握するとともに、「女性職員の採用・登用拡大推進会議」を開催して情報交換を行い、また、各府省においてメンターを導入するための支援の一環として「メンター養成研修」を順次実施するなど各府省と連携を図りつつ、女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大に向けて総合的かつ計画的に取組を推進していく。また、家庭生活と職業生活の両立支援制度の拡充について引き続き検討を進めるとともに、定期的で開催する「仕事と育児・介護の両立支援に関する連絡協議会」などの場を利用して、各府省における両立支援の取組について意見交換を行うとともに、制度の周知徹底や環境整備などの両立支援のための取組をフォローアップし、両立支援の取組を促進する。

総務省では、「男女共同参画基本計画(第2次)」及び平成16年4月に男女共同参画推進本部が決定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」を受けた各省庁人事担当課長会議申合せに基づき、各府省における女性国家公務員の採用・登用の拡大等の取組状況についてのフォローアップを実施し、女性国家公務員の採用・登用を促進する。

また、育児のための短時間勤務制度を導入するために平成19年5月に改正された国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号)の円滑な施行により、国家公務員の家庭生活と職業生活の更なる両立を図る。

国の審議会等委員への女性の参画の拡大については、平成18年4月に男女共同参画推進本部において決定された新たな目標(平成32(2020)年までに、男女のいずれか一方の委員の数が委員総数の10分の4未満とならない状態を達成するよう努める等)の達成に向け、積極的な取組を推進する。

第2節 地方公共団体等における取組の支援、協力要請

都道府県・政令指定都市における審議会等委員や公務員への女性の登用を促進する取組が更に推進されるよう支援・協力要請を行う。また、このような取組を市町村にも普及するための助言を行うよう、都道府県に対し協力を要請する。

消防庁では、消防組織における女性消防職員の更なる積極的な採用と職域の拡大等について推進するため、各消防本部に対し、男女の区別ない平等な受験機会の提供、警防業務における職域の拡大、女性職員のための庁舎等の環境整備等に積極的に取り組むよう要請を行う。

また、女性消防職員の勤務体制別・従事業務別の配置状況及び女性消防職員のための職場環境等に関する実態調査を実施し、調査結果を踏まえて検討会を開催する。

審議会等における職務指定委員に係る法令上の規定について、男女共同参画会議監視・影響調査専門調査会において、フォローアップを行う。

第3節 企業、教育・研究機関、その他各種機関・団体等の取組の支援

政治、経済、社会、文化など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拡大について、「2020年までに、指導的地位に女性が占める割

合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。」との目標を踏まえ、広く協力要請を行う。

また、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に自主的に取り組むことを奨励する。

第4節

調査の実施及び情報・資料の収集、提供

女性の人材に関する情報の収集・整備・提供，女性リーダーの養成に努める。さらに，国民の行政情報へのアクセスを進め，政策・方針決定過程の透明性を確保する。

「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標（「2020年30%」の目標）のフォローアップについて」（平成19年2月男女共同参画会議決定）に基づき，社会の各分野における指導的地位に女性が占める割合に関する状況を調査し公表する。

第3章 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し，意識の改革

第1節

男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し

時間量の実態把握に資する基礎資料を提供する。

政府の施策が男女共同参画社会の形成に与える影響について調査を進める。

また、個人がどのような生き方を選択しても、それに対して中立的に働くよう、社会制度・慣行について必要に応じて見直しを行う。

第2節

国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開

国民すべてに男女平等及び人権尊重の意識を深く根づかせるための広報・啓発活動を積極的に展開する。

内閣府では、男女共同参画の理念や「社会的性別」（ジェンダー）の視点の定義に関する正確な理解を深めるため、わかりやすい広報・啓発活動を進める。

第3節

法律・制度の理解促進及び相談の充実

女性が自らに保障された法律上の権利や、権利の侵害を受けた場合の対応等について正確な知識を得られるよう法律・制度の理解の促進を図るとともに、相談体制の充実を図る。

第4節

男女共同参画にかかわる調査研究，情報の収集・整備・提供

女性の置かれている状況を客観的に把握することのできる調査研究，統計情報等の収集・整備・提供を行う。

総務省では、平成18年に実施した社会生活基本調査の結果を集計し、家事，育児，介護・看護等の

第4章

雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

第1節 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

厚生労働省では、改正された雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）に沿った均等取扱いが徹底されるよう指導等を行う。

また、職場におけるセクシュアル・ハラスメント対策の徹底を図るとともに、事業主と労働者との個別の紛争が生じた場合には適切な対応がなされるよう援助を行う。

第2節 母性健康管理対策の推進

厚生労働省では、職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境を整備する。

第3節 女性の能力発揮促進のための援助

厚生労働省では、女性の適切な職業選択を促すための意識啓発、情報提供、能力開発等の施策を積極的に推進する。特に再就業を希望する子育て女性に対しては、「女性の再チャレンジ支援プラン」を踏まえ、「再チャレンジサポートプログラム」を拡充する。平成18年度に引き続き、マザーズハローワークにおいて、担当者制による一貫した就職支援を行う。

第4節 多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備

パートタイム労働者に対する通常の労働者との均衡等を考慮した適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善、テレワークの健全な発展のための施策等を推進する。

厚生労働省では、平成19年5月に成立した「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律」の円滑な施行に向けて周知啓発を行うとともに、新たに事業主団体向け助成金を創設するなどパートタイム労働者の均衡待遇に取り組む事業主や中小企業事業主団体への支援を実施していく。

総務省では、テレワーク環境整備税制（テレワーク設備導入の際の税制支援措置）の創設、厚生労働省と連携して「テレワーク共同利用型システム（安心・安全で容易にテレワークの導入が可能となる共同利用型のモデルシステム）」の実証実験を実施する。また、総務省職員によるテレワークについて一層の推進を図る。

また、テレワーク推進関係4省（総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省）では、産学官からなる「テレワーク推進フォーラム」と連携して、テレワーク推進のための調査研究や普及活動を行う。

第5節 起業支援等雇用以外の就業環境の整備

厚生労働省では、起業を希望する女性に対し、メンター紹介サービス事業及び子育て期の女性の起業に対する助成制度を引き続き実施するとともに専用サイトにより起業に関する様々な情報を提供する。また、女性と仕事の未来館において、起業支援セミナーや交流会を開催する。

経済産業省では、女性等を対象に優遇金利を設けた創業資金の融資制度を実施している。平成19年度からは、より一層の創業の促進を図るため、貸付限度額の引き上げや自己資金要件の緩和を行う。

第5章

活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立

第1節 あらゆる場における意識と行動の変革

農林水産省では、農山漁村に暮らす男女のあらゆる場における意識と行動の変革を進めるため、男女共同参画に関する研修の実施や、「農山漁村女性の日」における広報活動、地域における優良な取組事例の表彰など、男女共同参画社会の形成に向けた普及啓発活動等を推進する。

「食育推進基本計画」（平成18年3月食育推進会議決定）に基づき、「食事バランスガイド」の活用を通じ、米を中心とし多様な副食から構成され、栄養バランスが優れた「日本型食生活」の実践を促進する。また、食に関する関心や理解の増進を図るため、農林漁業に関する一連の体験の機会を提供する「教育ファーム」の取組を推進する。

第2節 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

農林水産省では、農林水産業や地域社会において女性が果たしている役割を適正に評価し、農山漁村の女性の社会参画及び経営参画を促進するため、地域段階における女性の参画目標の設定を促進するとともに、その達成に向けたフォローアップを実施する。また、ポジティブ・アクションを推進するため、農業協同組合等における女性の参画促進に向けた啓発活動を行うとともに、女性の能力向上や地域の女性リーダーの育成、集落営農への女性の参画促進のための支援を実施し、女性の能力発揮の場の拡大を図る。

第3節 女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備

農林水産省では、農林水産業や農山漁村社会で重要な役割を果たしている女性の経営上の位置付けを明確化し、女性が農林水産業の経営に参画できる環境の整備を図るため、女性農業者に向けた在宅農業学習体制等の整備を行い、女性認定農業者の拡大等に取り組むとともに、女性による農業経営等の高度化を支援する。

また、経済的地位の向上等に資する農林水産物の生産・加工・販売等に取り組む女性の起業活動を促進するため、研修等の実施、機械・施設の整備等への支援のほか、農業内外から農林水産分野の起業活動へチャレンジする女性を支援する。

第4節 女性が住みやすく活動しやすい環境づくり

農林水産省では、農山漁村において女性が農林水産業や地域活動などに参画し、いきいきと活躍できるように、地域における女性農業者への支援体制の整備や情報提供の強化等を推進する。また、林業分野においては、女性林業グループの活動を促進するため、同グループの組織化やネットワーク化への取組を支援する。

第5節 高齢者が安心して活動し、暮らせる条件の整備

農林水産省では、高齢者が、その有する経験及び技能をいかし、担い手への支援活動や集落営農への参画等に取り組めるよう、高齢者に対する普及啓発、研修、高齢者の取りまとめ役等となり得る人材の育成とその活用の実証を行う。また、農村の高齢者対

策として、農業協同組合や組合員組織が行う介護や家事援助などの高齢者福祉活動が活発に行われるよう、そのリーダー等の育成等を支援する。

第6章

男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援

第1節 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し

厚生労働省では、育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい環境の整備を進めるため、仕事と育児・介護の両立のための制度の一層の定着促進を図るとともに、特に取組が遅れている小規模事業主に対して育児休業制度等の周知・普及を行う。

また、事業主が次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための「一般事業主行動計画」の策定・届出を行うよう中小事業主を中心に周知・啓発を行うとともに、できるだけ多くの事業主が、次世代法に基づく認定を目指して取組を行うよう周知・啓発を実施する。

さらに、育児休業の取得促進のための育児休業給付の拡充や、両立支援制度を利用しやすい職場風土への改革に計画的に取り組む中小事業主に対する助成制度の創設、男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会の提言の普及などを行うことにより、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を図る。再就職を希望する子育て女性等に対しては、マザーズハローワークにおいて、子育ての状況や職業上のブランクの長短等個々の事情に応じたきめ細かな職業相談・求人確保等を行うとともに、未設置県の主要なハローワークにおいても「マザーズサロン」を設置して同様のサービスを展開し、子育てする女性等に対する就職支援の充実を図る。

労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応した労働時間、休日、休暇等の設定の改善を促進するため、平成18年4月に施行された労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成14年法律第90号）及び労働時間等設定改善指針（平成18年厚生労働省告示第197号）に基づき、事業主等への周知・啓発を行うとともに、年次有給休暇

の取得促進及び所定外労働の削減をはじめとした労使の自主的な取組を促進する施策を推進する。

経済産業省では、事業所内託児施設を設置する中小企業者に対する融資制度を推進し、従業員の出産・育児と仕事の両立を支援する。

また、平成18年度に収集した中小企業の少子化対応経営の先進事例等をもとに、経営マネジメントに取り組む少子化対策のポイントを分析、整理し、中小企業経営者による少子化に対応した総合的なマネジメント手法の導入を支援する。

国土交通省では、引き続き子育てを支援する良質な住宅、居住環境の整備を推進するとともに、高齢者の所有する戸建て住宅等を、広い住宅を必要とする子育て世帯等へ賃貸することを円滑化する制度により、子育て世帯等の生活に適した広い賃貸住宅の供給を促進する。

また、公営住宅を補完する公的賃貸住宅制度（特定優良賃貸住宅・高齢者向け優良賃貸住宅）を再編し、子育て世帯等各地域における居住の安定に特に配慮が必要な世帯に施策対象を重点化し、平成19年度に創設する地域優良賃貸住宅制度による整備費助成及び家賃低廉化助成を通じて良質な賃貸住宅の供給を促進する。

第2節 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実

内閣府では、消費生活や消費者問題に関する専門性を有した講師を、子育て中の保護者等の要望に応じた場所に派遣し、消費生活や消費者問題に関する情報提供や相談機関の周知を行う。

厚生労働省では、平成18年末に発表された新たな将来人口推計において、さらに少子・高齢化が進行するという厳しい結果が示されたことを念頭におくとともに、「子ども・子育て応援プラン」（平成

16年12月少子化社会対策会議決定)や「新しい少子化対策について」(平成18年6月少子化社会対策会議決定)も踏まえ、病児・病後児保育等の多様な保育サービスの提供や生後4か月までの全戸訪問の実施、地域子育て支援拠点の拡充などに取り組んでいく。

また、文部科学省と厚生労働省が連携し、放課後や週末等の子どもたちの安全で健やかな活動場所の確保を図るため、平成19年度から、総合的な放課後対策として実施する「放課後子どもプラン」を創設し、すべての小学校区での実施を目指し推進を図る。

文部科学省では、幼児教育振興アクションプログラムに基づき、次代を担う子どもの成長を支えるための環境の整備に努める。

さらに、すべての教育の出発点である家庭教育を支援するため、親等に対する様々な機会を活用した家庭教育に関する学習機会の提供等を推進するとともに、平成18年度から行っている、早寝早起きや朝食をとるなど、子どもの望ましい基本的生活習慣を育成し、生活リズムを向上させるための「早寝早起き朝ごはん国民運動」を、さまざまな民間団体と連携して一層推進する。

経済産業省では、保護者等のニーズを踏まえ、NPO・民間企業等の連携による新たな育児関連サービスの提供の支援を実施する。

齢者に迅速に届け、被害の未然防止に努める。

また、学校や社会教育施設における消費者教育が推進されるよう、内閣府及び文部科学省は連携して施策を講ずる。

第3節 家庭生活、地域社会への男女の共同参画の促進

労働者の家庭・地域生活などに配慮した労働時間等の設定の改善を図るとともに、特にこれまで家庭や地域生活への参画の少なかった男性の家庭・地域生活への積極的な参画の促進を図る。

また、各種の地域活動へ男女が共に積極的に参画できる方策の充実を図る。

内閣府では、引き続き、消費生活や消費者問題に関する出前講座の開催やメールマガジン「見守り新鮮情報」の発行により、悪質商法に関する情報を高

第7章

高齢者等が安心して暮らせる条件の整備

第1節 高齢者の社会参画に対する支援

内閣府では、地理的、身体的理由などから講習会に出席する機会が少ない高齢者等に対し、引き続き出前講座を開催することにより、消費生活や消費者問題に関する学習機会の提供を図る。

文部科学省では、女性を含む高齢者や団塊世代が、これまで職業や学習を通じて培った経験をいかして、学校や地域社会で活躍（再チャレンジ）できるよう、全国規模での「教育サポーター」制度の創設に向けた実態調査及び検討を行う。

第2節 高齢者が安心して暮らせる介護体制の構築

高齢化が一層進展する我が国において、介護保険制度が将来にわたり国民生活の安心を支え続けることができるよう、改正介護保険法の着実な実施を図る。

第3節 高齢期の所得保障

厚生労働省では、高齢者が安心した生活を送ることができるよう、公的年金について世代間の給付と負担の公平の観点等も踏まえつつ、将来にわたって確実な給付を行い、制度の維持・安定に努める。

また、平成16年に成立した国民年金法等の一部を改正する法律（平成16年法律第104号）においては、多様な生き方、働き方に対応した制度とする観点から、離婚時の厚生年金の分割（平成19年4月施行）、第3号被保険者期間の厚生年金の分割（平成20年4月施行）等の改正を行ったところであり、引き続きこれらが円滑に実施されるよう必要な

措置を講じる。さらに、企業年金制度についても制度の安定化と充実に努める。

第4節 障害者の自立した生活の支援

政府は、障害者の自立を支援し、地域で安心した生活を送ることができるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）及び障害者自立支援法（平成17年法律第123号）の円滑な施行を図る。

障害の有無にかかわらず国民誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合う共生社会の実現に向けて、「障害者基本計画」（平成14年12月閣議決定）及びその前期重点実施計画である「重点施策実施5か年計画」に基づき、障害者施策の総合的かつ計画的な推進に努める。「重点施策実施5か年計画」が、平成19年度に最終年度を迎えることから、後期の5か年計画の検討に着手するとともに、国連において検討が進められてきた障害者権利条約案の国連総会における正式採択を踏まえ、同条約の締結に向けた国内の検討を推進する。

第5節 高齢者及び障害者の自立を容易にする社会基盤の整備

政府は、「バリアフリー化推進要綱」（平成16年6月バリアフリーに関する関係閣僚会議決定）に基づき、高齢者、障害者を含むすべての男女が社会の活動に参加・参画し、社会の担い手として役割と責任を果たしつつ、自信と誇りと喜びを持って生活を送ることができるよう、ハード・ソフト両面にわたる社会のバリアフリー化のための施策の推進に努める。

また、高齢者等の自立を支援する医療・福祉関連

機器等の開発・普及・評価基盤の整備，情報バリアフリー環境の整備，高齢者等にやさしい住まいづくり，まちづくり，都市公園，交通機関，道路交通環境など高齢者等が自立しやすい社会基盤の整備を推進する。

第8章 女性に対するあらゆる暴力の根絶

第1節 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

女性に対する暴力の予防と根絶に向けて広報啓発活動を一層推進する。

内閣府では、平成19年度「女性に対する暴力をなくす運動」期間中の1日、24時間全国ホットラインを実施する。

また、被害者が相談しやすい環境を整備するとともに、刑罰法令の的確な運用や関係機関間の連携の推進等女性に対する暴力に対処するための体制整備を進める。

さらに、防犯体制の強化や地域安全活動の推進等の様々な環境整備に努めるとともに、被害の状況についての実態把握等によりの確な施策の実施に資する。

法務省では、「配偶者暴力及び児童虐待に関する総合的研究」として、配偶者暴力防止法（保護命令）違反事件を対象に、矯正施設に収容された加害者に対して平成18年度に実施した面接調査等の調査分析を踏まえて、諸外国における関連法制度等に関する実情調査を行う。

第2節 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

厚生労働省では、平成19年度から婦人相談所一時保護所において被害者等に同伴する児童のケアを行う指導員を配置したり、婦人保護施設の心理療法担当職員の常勤化を図る。また、婦人相談所一時保護所や婦人保護施設等を退所する被害者が身元保証人を得られないことにより、就職やアパートの賃借に影響が及ばないように、身元保証人を確保するための事業を創設することで、被害者等に対するケアの強化、自立支援の一層の充実を図る。

また、地方公共団体における配偶者からの暴力に係る施策に関する官民連携等の先進的な事例について検討を行い、その結果を配布・公表するなどして施策の一層の推進を図る。

第3節 性犯罪への対策の推進

警察では、性犯罪捜査員の拡大等の捜査体制の強化を図るとともに、被害者が安心して被害を届け出ることができる環境づくり等の性犯罪の潜在化防止に向けた施策を推進する。また、性犯罪捜査に当たっては、関係機関との連携の強化も図りつつ被害者の精神的負担の軽減に努める。

第4節 売買春への対策の推進

売買春の根絶に向けて、関係法令の厳正な運用を行い、取締りを強化するとともに売買春の被害からの女性の保護、社会復帰支援のための取組を進める。

第5節 人身取引への対策の推進

人身取引の防止及び撲滅と被害者の保護のため、刑罰法令の厳正な運用とともに、被害者の保護の一層の充実に向けて、総合的・包括的な対策を推進する。また、広く国民に対し、人身取引の問題に関する意識啓発を行う。

第6節

セクシュアル・ハラスメント 防止対策の推進

雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントについては、男女雇用機会均等法等に基づき、企業に対する周知啓発、指導を強化するとともに、相談体制の充実を図る。また、雇用以外の場におけるセクシュアル・ハラスメントについても、その防止に向けて、必要な対策を採る。

第7節

ストーカー行為等への対策の 推進

ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号）を適切に運用し、関係機関が被害者の立場に立った迅速かつ適切な対応・支援に努め、あわせて、被害者が早期に相談することができるようストーカー対策に係る広報啓発活動を推進する。

第9章 生涯を通じた女性の健康支援

第1節 生涯を通じた女性の健康の保持増進

男女がその健康状態に応じた的確に自己管理を行うことができるようにするための健康教育、相談体制を確立するとともに、女性の思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期等各ステージに応じた課題に対応するための適切な体制を構築することなどにより、生涯を通じた女性の健康の保持増進を図る。

厚生労働省では、平成19年4月に取りまとめた「新健康フロンティア戦略」に基づき、19年度から10年間を実施期間として、同戦略に基づく施策を具体的に実施していく。

また、平成19年4月に公表した「健康日本21」の中間評価の結果を踏まえ、代表目標項目や新規目標項目を設定するなど、生活習慣病対策の一層の推進を図る。

第2節 妊娠・出産等に関する健康支援

妊娠・出産期は女性の健康支援にとっての大きな節目であり、安心して安全に子どもを産むことができるよう支援を行う。

第3節 健康をおびやかす問題についての対策の推進

HIV／エイズ、性感染症について、正しい知識の普及啓発を始め総合的な対策を進める。

また、本人の健康をむしばむのみならず、社会の基盤を揺るがしかねない行為である薬物乱用問題についても、対策を強化する。

第10章 メディアにおける男女共同参画の推進

第1節 女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組の支援等

性的商品化や暴力表現が女性の人権を侵害している現状を改善し、メディアが自主的に女性の人権を尊重した表現を行うようその取組を促すとともに、性・暴力表現を扱ったメディアを青少年やそれに接することを望まない者から隔離することを含め、メディアにおける人権尊重を推進する実効的な方策について検討する。また、メディア・リテラシー（メディアの情報を主体的に読み解き、自ら発信する能力）の向上のための支援を積極的に行う。

IT安心会議（インターネット上における違法・有害情報等に関する関係省庁連絡会議）では、出会い系サイト関連問題等違法・有害情報への集中対策を平成19年9月を目途に取りまとめる。

文部科学省では、平成19年度も引き続き、メディア対応能力等を育成するための機会の提供を行うとともに、新たに全国レベル、地域レベルにおいてメディアを安全・安心に利用するための推進体制を整備し、青少年を取り巻く有害環境対策の推進を図る。

総務省では、業界団体が策定した、わいせつな画像等違法な情報への対応に関するガイドライン等の運用を必要に応じ適切に支援していく。

また、政府では、関係業界や関係機関と連携して、フィルタリングの普及促進活動を推進していく。

さらに、情報通信分野における総合的なメディア・リテラシーの育成に資する教材を開発し公開するとともに、メディア・リテラシーの育成を行うNPO等に広く普及を図ることにより、メディア・リテラシーの向上を支援していく。

第2節 国の行政機関の作成する広報・出版物等における性差別につながらない表現の促進

内閣府では、平成14年度に策定した「男女共同参画の視点からの公的広報の手引」について広く周知し、国の行政機関が作成する広報・出版物等において、男女の多様なイメージが積極的に取り上げられるよう推進するとともに、地方公共団体等においても同様の取組がなされるよう奨励する。

第11章

男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

第1節 男女平等を推進する教育・学習

学校教育及び社会教育において、自立の意識をはぐくみ、男女平等の理念を推進する教育・学習の一層の充実を図る。

また、「食育推進基本計画」を踏まえ、学校における食育を推進する。

さらに、これらの教育に携わる者が男女共同参画の理念を理解するよう、意識啓発等に努める。

第2節 多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実

女性も男性も各人の個性と能力を發揮し、社会のあらゆる分野に参画できるよう、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る、生涯学習社会の形成を促進するための施策を講じる。

このため、文部科学省では、平成19年度には新たに、地域社会や企業等のニーズを反映した学習機会を提供する取組において、新たなチャレンジをしようとする女性に対し、身近な場所での再チャレンジ支援講座等を実施する。また、大学・短期大学・高等専門学校・専修学校における研究資源や職業教育機能を活用し、産業界や関係団体等と連携することなどにより、新たなチャレンジを目指す社会人（子育て等により就業を中断した女性を含む）等のニーズに応じた専門的・実践的教育プログラムを開発・実施し、学び直しの機会の充実を図るとともに、履修証明を与える取組の普及を図る。

放送大学においても、地域活動や社会貢献活動、仕事や子育てなど様々な分野に関して、それぞれ体系的に学ぶことができるよう科目群を設定し、その単位修得者に対して、学位以外の履修証明を与える

科目群履修認証制度「放送大学エキスパート」により奨励を図る。

また、地域コミュニティの拠点としての学校施設、クラブハウス、屋外運動場照明、屋内水泳プール、屋外水泳プール、武道場など、学校開放諸施設の整備を行う。

さらに、青少年が自立した人間として成長することを支援するため、青少年の行動の原動力である意欲や、職業的自立の礎となる社会性をはぐくむ自然体験や社会体験など体験活動の充実を図るとともに、子どもたちの豊かな人間性をはぐくむため、複数の関係省庁と連携し、地域において関係機関・団体等が協働して多様かつ継続的な体験活動プログラムを開発する取組を新たに推進する。学校においては、適切な人間関係を築けるよう長期宿泊体験を中心とした体験活動を充実する。

加えて、児童生徒が個々の能力・適性等に応じて主体的に進路を選択する能力や態度を身につけることができるよう指導・助言を行う進路指導の充実を図るため、児童生徒が望ましい勤労観・職業観をはぐくむキャリア教育の推進に努める。

第11章

男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

第12章

地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

第1節

国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透

「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を始めとする男女共同参画に関連の深い各種の条約や「国連婦人の地位委員会」等の国際会議における議論等、女性の地位の向上のための国際的な規範や基準、取組の指針を積極的に国内に取り入れるよう努める。

第2節

地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

開発援助の実施に当たっては、「政府開発援助大綱」及び「政府開発援助に関する中期政策」の下、「ジェンダーと開発（GAD：Gender and Development）イニシアティブ」に沿って、開発途上国のオーナーシップを尊重し、当該被援助国における「ジェンダー平等」と女性のエンパワーメントに向けた取組を支援するよう努める。「GADイニシアティブ」を通じ、ODA全般にわたって、かつ、ニーズ把握から政策立案、案件形成・実施・モニタリング・評価に至る一連のプロセスを通じて社会的性別の視点を重視し、公平で効果的なODAを目指す。

具体的には、社会的性別に関する研修の充実や電子ネットワークの構築などを通じて、職員の能力向上や情報共有に努める。

また、国連を中心として展開する世界の女性の地位向上のための諸活動に対する積極的な協力、紛争終結地域等における平和の維持及び構築並びに復興開発への女性の積極的な参画の促進、国際交流の推進等を進める。

第13章

新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進

第1節 科学技術

総合科学技術会議では、「第3期科学技術基本計画」（平成18年3月閣議決定）や「科学技術の振興及び成果の社会への還元に向けた制度改革について」（平成18年12月総合科学技術会議決定・関係府省に意見具申）に掲げた施策の実施状況について、関係府省の協力の下、フォローアップ等を行う。

文部科学省では、優れた男女の研究者が出産・育児により研究を中断した後に、円滑に研究現場に復帰できるよう、日本学術振興会特別研究員事業において研究奨励金を支給する枠を拡充する。さらに、研究と出産・育児等を両立するための支援など、女性研究者の育成・活躍促進を積極的に行うモデル的な研究機関の取組への支援を拡充する。

また、女子の科学技術分野への興味・関心を喚起するため、女子中高生に対し、女性研究者との交流機会の提供や実験教室、出前授業等を行う「女子中高生の理系進路選択支援事業」を実施する。

さらに、こうした取組の社会教育関係者等向けのモデルプログラム事例等を作成するとともに研修会を開催する。

第2節 防災（災害復興を含む）

「防災基本計画」（平成17年7月中央防災会議決定）に規定された男女のニーズの違い等男女双方の視点に十分配慮すべき事項について、地方公共団体に対して地域防災計画に規定するよう要請するなど、その推進を図る。

第3節 地域おこし、まちづくり、観光

女性の元気が地域を活性化している事例が全国に見られることから、これら各地の優良事例を全国に普及する。

内閣府では、アドバイザー等を派遣するなど各地の自主的な活動を支援するとともに、地域づくりに取り組む模様のドキュメンタリーDVDを作成し、ロールモデルとして全国に発信する。

第4節 環境

環境保全に関する女性の高い関心、豊かな知識や経験がより広くいかされるよう、女性の地位向上に係る施策などとあいまって、環境の分野において男女共同参画を進める。

このため、環境問題に関する情報の提供や交流の場の提供等の事業を推進するとともに、地域における環境学習の推進やNGO、NPO活動の支援等を図る。

第13章

新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進

(単位：千円)

主要事項	所管	平成18年度 予算額	平成19年度 予算額	比較 増減額	特別会計 の名称
1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大		141,078	34,161	△106,917	
(1) 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	防衛省 人事院	115,866 6,717	1,241 6,676	△114,625 △41	
(2) 地方公共団体等における取組の支援、協力要請	内閣府	3,443	3,398	△45	
(3) 企業、教育・研究機関、その他各種機関・団体等の取組の支援					
(4) 調査の実施及び情報・資料の収集、提供	内閣府	15,052	22,846	7,794	
2 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革		94,868 (140,188)	91,297 (152,131)	△3,571 (11,943)	
(1) 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し	内閣府	8,040	10,338	2,298	
(2) 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開	内閣府 厚生労働省	54,985 (140,188)	51,383 (152,131)	△3,602 (11,943)	労働保険
(3) 法律・制度の理解促進及び相談の充実	総務省 法務省	3,130 4,864	3,130 4,810	0 △54	
(4) 男女共同参画にかかわる調査研究、情報の収集・整備・提供	内閣府	23,849	21,636	△2,213	
3 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保		3,048,556 (38,720,736)	3,337,018 (23,568,559)	288,462 (△15,152,177)	
(1) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進	総務省 厚生労働省	0 60,726	2,246 54,932	2,246 △5,794	
(2) 母性健康管理対策の推進	厚生労働省	(468,458)	(373,572)	(△94,886)	労働保険
(3) 女性の能力発揮促進のための援助	内閣府 厚生労働省	(81,099) 58,705 1,196,392	(97,874) 60,087 1,200,564	(16,775) 1,382 4,172	労働保険
(4) 多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備	総務省 厚生労働省	16,585 63,267	300,001 47,521	283,416 △15,746	
(5) 起業支援等雇用以外の就業環境の整備	国土交通省 厚生労働省 経済産業省	25,514 12,822 1,614,545	35,388 21,298 1,614,981	9,874 8,476 436	労働保険
4 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立		4,124,864	4,003,803	△121,061	
(1) あらゆる場における意識と行動の変革	農林水産省	3,991,231	3,856,068	△135,163	
(2) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	農林水産省	125,659	140,567	14,908	
(3) 女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備					
(4) 女性が住みやすく活動しやすい環境づくり					
(5) 高齢者が安心して活動し、暮らせる条件の整備	農林水産省	7,974	7,168	△806	
5 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援		625,889,301 (669,228,210)	664,107,871 (819,792,383)	38,218,570 (150,564,173)	
(1) 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し	内閣府 厚生労働省	7,737 1,305,885	35,668 1,407,868	27,931 101,983	
(2) 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実	経済産業省 文部科学省 厚生労働省	89,567 24,688,124 584,796,284	47,490 31,568,154 612,936,018	△42,077 6,880,030 28,139,734	年金等
(3) 家庭生活、地域社会への男女の共同参画の促進	経済産業省 厚生労働省	0 15,001,704	112,047 18,000,626	112,047 2,998,922	
		(306,844)	(6,821)	(△300,023)	労働保険
6 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備		2,444,969,503 (475,960,958)	2,517,957,329 (462,783,558)	72,987,826 (△13,177,400)	
(1) 高齢者の社会参画に対する支援	文部科学省 厚生労働省	7,998 14,148,225	35,327 13,998,253	27,329 △149,972	
(2) 高齢者が安心して暮らせる介護体制の構築	厚生労働省	(55,630,127) 2,016,744,660	(40,509,474) 2,056,084,987	(△15,120,653) 39,340,327	労働保険
(3) 高齢期の所得保障		(10,820,831)	(6,741,084)	(△4,079,747)	労働保険等
(4) 障害者の自立した生活の支援	厚生労働省	413,057,280	447,273,756	34,216,476	
(5) 高齢者及び障害者の自立を容易にする社会基盤の整備	総務省 経済産業省 国土交通省	463,340 548,000 (409,510,000)	417,006 148,000 (415,533,000)	△46,334 △400,000 (6,023,000)	道路・治水

(単位：千円)

主要事項	所管	平成18年度 予算額	平成19年度 予算額	比較 増減額	特別会計 の名称
7 女性に対するあらゆる暴力の根絶		4,316,333	4,872,498	556,165	
(1) 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり	内閣府 警察庁 法務省 厚生労働省	43,668 11,776 1,199 1,782,565	45,529 11,603 1,743 2,306,635	1,861 △173 544 524,070	
(2) 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進	内閣府 警察庁 厚生労働省	18,936 891 2,086,986	18,936 891 2,121,417	0 0 34,431	
(3) 性犯罪への対策の推進	警察庁 法務省	127,767 118,302	127,571 112,148	△196 △6,154	
(4) 売買春への対策の推進	警察庁 法務省	16,943 96,446	16,943 98,413	0 1,967	
(5) 人身取引への対策の推進					
(6) セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進	人事院	2,465	2,280	△185	
(7) ストーカー行為等への対策の推進	警察庁	8,389	8,389	0	
8 生涯を通じた女性の健康支援		20,022,414 (22,071,620) 《129,908》	21,031,037 (22,046,649) 《576,212》	1,008,623 (△24,971) 《446,304》	
(1) 生涯を通じた女性の健康の保持増進	文部科学省 厚生労働省	1,024,526 2,434,818 (7,734,434) 《129,908》	737,837 609,380 (7,728,806) 《576,212》	△286,689 △1,825,438 (△5,628) 《446,304》	国立高度専門 医療センター等
(2) 妊娠・出産等に関する健康支援	文部科学省 厚生労働省	183,440 7,199,807 (13,869,535)	176,042 9,086,136 (13,871,734)	△7,398 1,886,329 (2,199)	年金等
(3) 健康をおびやかす問題についての対策の推進	文部科学省 厚生労働省	63,204 9,116,619 (467,651)	65,210 10,356,432 (446,109)	2,006 1,239,813 (△21,542)	国立高度専門 医療センター等
9 メディアにおける男女共同参画の推進		162,039	226,587	64,548	
(1) 女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組の支援等	警察庁 総務省 文部科学省	35,968 65,924 60,147	96,409 43,823 86,355	60,441 △22,101 26,208	
(2) 国の行政機関の作成する広報・出版物等における性差別につながらない表現の促進					
10 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実		149,547,776 (948,899)	149,422,204 (947,802)	△125,572 (△1,097)	
(1) 男女平等を推進する教育・学習	文部科学省	113,915,023	122,794,766	8,879,743	
(2) 多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実	文部科学省 厚生労働省	35,533,624 99,129 (948,899)	26,520,566 106,872 (947,802)	△9,013,058 7,743 (△1,097)	労働保険
11 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献		418,209	389,451	△28,758	
(1) 国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透	内閣府	12,386	21,258	8,872	
(2) 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献	内閣府 外務省 農林水産省	8,412 376,795 20,616	11,813 335,880 20,500	3,401 △40,915 △116	
12 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進		1,237,566	1,711,426	473,860	
(1) 科学技術	文部科学省	666,260	1,097,077	430,817	
(2) 防災（災害復興を含む）					
(3) 地域おこし、まちづくり、観光	内閣府	24,996	23,735	△1,261	
(4) 環境	環境省	546,310	590,614	44,304	
小計	合計 一般会計 特別会計 財政投融资	4,461,173,026 3,253,972,507 (1,207,070,611) 《129,908》	4,697,051,976 3,367,184,682 (1,329,291,082) 《576,212》	235,878,950 113,212,175 (122,220,471) 《446,304》	
13 計画の推進	内閣府 法務省	146,330 135,428 10,902	117,885 106,983 10,902	△28,445 △28,445 0	
総合計	合計 一般会計 特別会計 財政投融资	4,461,319,356 3,254,118,837 (1,207,070,611) 《129,908》	4,697,169,861 3,367,302,567 (1,329,291,082) 《576,212》	235,850,505 113,183,730 (122,220,471) 《446,304》	

- (備考) 1. 主要事項の1から12は、「男女共同参画基本計画（第2次）」（平成17年12月27日閣議決定）の第2部「施策の基本的方向と具体的施策」の各重点分野に、主要事項の13は、同計画の第3部「計画の推進」に、それぞれ対応している。
2. 男女共同参画推進関係予算には、上記の表に記載された「男女共同参画の推進の見地から当面特に留意すべき事項」の他、「それ以外の事項」として「国民年金及び厚生年金保険（国庫負担）」及び「特定障害者に対する特別障害給付金」（ともに「6 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備」に該当）がある。
3. 一般会計は括弧なし、特別会計は（ ），財政投融资は《 》で記載。
4. 施策・事業の予算額のうち男女共同参画推進関係の金額が特掲できないものについては計上していない。
5. 四捨五入により計が一致しないところがある。

主要事項	予算額A (千円)	決算額B (千円)	差引額(A-B) (千円)
1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	22,728	19,069	3,659
(1) 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	9,234	6,712	2,522
(2) 地方公共団体等における取組の支援、協力要請	3,279	3,070	209
(3) 企業、教育・研究機関、その他各種機関・団体等の取組の支援			
(4) 調査の実施及び情報・資料の収集、提供	10,215	9,287	928
2 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革	98,076	82,774	15,302
(1) 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し	23,388	16,974	6,414
(2) 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開	51,172	45,989	5,183
(3) 法律・制度の理解促進及び相談の充実	2,320	2,320	0
(4) 男女共同参画にかかわる情報の収集・整備・提供	21,196	17,491	3,705
3 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保	43,686,262	24,398,071	19,288,191
(1) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進	327,675	327,675	0
(2) 母性健康管理対策の推進	70,342	70,342	0
(3) 女性の能力発揮促進のための援助	39,810,544	20,735,407	19,075,137
(4) 多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備	2,048,842	1,999,393	49,449
(5) 起業支援等雇用以外の就業環境の整備	1,428,859	1,265,254	163,605
4 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立	686,132	686,132	0
(1) あらゆる場における意識と行動の変革	557,866	557,866	0
(2) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	120,899	120,899	0
(3) 女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備			
(4) 女性が住みやすく活動しやすい環境づくり	3,307	3,307	0
(5) 高齢者が安心して活動し、暮らせる条件の整備	4,060	4,060	0
5 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援	1,429,536,333	1,374,807,658	54,728,675
(1) 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し	117,527,172	95,575,063	21,952,109
(2) 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実	1,309,682,877	1,276,909,289	32,773,588
(3) 家庭生活、地域社会への男女の共同参画の促進	2,326,284	2,323,306	2,978
6 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備	2,153,791,829	2,107,896,942	45,894,887
(1) 高齢者の社会参画に対する支援	70,294,938	65,272,109	5,022,829
(2) 高齢者が安心して暮らせる介護体制の構築	2,083,103,052	2,042,231,722	40,871,330
(3) 高齢期の所得保障			
(4) 障害者の自立した生活の支援	※	-	-
(5) 高齢者及び障害者の自立を容易にする社会基盤の整備	393,839	393,111	728
7 女性に対するあらゆる暴力の根絶	103,144	92,615	10,529
(1) 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり	36,874	30,458	6,416
(2) 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進	16,070	12,714	3,356
(3) 性犯罪への対策の推進	※	-	-
(4) 売買春への対策の推進	47,317	47,317	0
(5) 人身取引への対策の推進			
(6) セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進	2,245	2,126	119
(7) ストーカー行為等への対策の推進	638	0	638
8 生涯を通じた女性の健康支援	44,317,680	39,214,864	5,102,816
(1) 生涯を通じた女性の健康の保持増進	13,730,446	10,667,828	3,062,618
(2) 妊娠・出産等に関する健康支援	21,743,507	19,756,978	1,986,529
(3) 健康をおびやかす問題についての対策の推進	8,843,727	8,790,058	53,669
9 メディアにおける男女共同参画の推進	210,499	144,047	66,452
(1) 女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組の支援等	210,499	144,047	66,452
(2) 国の行政機関の作成する広報・出版物等における性差別に繋がらない表現の促進			
10 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実	37,748,264	37,331,063	417,201
(1) 男女平等を推進する教育・学習	264,238	248,868	15,370
(2) 多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実	37,484,026	37,082,195	401,831
11 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献	492,279	483,527	8,752
(1) 国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透	19,056	19,056	0
(2) 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献	473,223	464,471	8,752
12 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進	807,985	807,985	0
(1) 科学技術			
(2) 防災（災害復興を含む）	3,223	3,223	0
(3) 地域おこし、まちづくり、観光	22,171	22,171	0
(4) 環境	782,591	782,591	0
13 計画の推進	184,908	184,908	0
合計	3,711,686,119	3,586,149,655	125,536,464

(備考) 1. 主要事項の1から12は、「男女共同参画基本計画（第2次）」（平成17年12月27日閣議決定）の第2部「施策の基本的方向と具体的施策」の各重点分野に、主要事項の13は、同計画の第3部「計画の推進」に、それぞれ対応している。

2. 予算額については、決算額の算出が困難な事業等を除いた額としている。

3. ※印は、決算額の算出が困難であるため特掲できない。

目 標	直近値	調査時点	出 典
1. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大			
(1) ・社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度 になるよう期待する。そのため、政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組むとともに、各分野においてそれぞれ目標数値と達成期限を定めた自主的な取組が進められることを奨励する。 ・平成22年度頃までの政府全体としての採用者に占める女性の割合の目安として、国家公務員採用I種試験の事務系の区分試験（行政、法律、経済）については 30%程度 （平成17年度21.5%）、その他の試験については、I種試験の事務系の区分試験の目標を踏まえつつ、試験毎の女性の採用に係る状況等も考慮して、できる限りその割合を高めることを目標とする。	—		
・育児休業、介護休暇等の取得促進を図り、代替要員の確保に努めるとともに、各制度についての情報提供と理解促進に努める。特に、育児休業については、育児休業取得率の社会全体での目標値（男性10%）等を踏まえ、育児休業取得率の低い男性職員の取得率の向上を図る。（平成16年度0.9%）	22.4%	平成18年度 （平成18年4月30日 時点の採用者）	総務省「女性国家公務員の採用・登用拡大状況等のフォローアップの実施結果」
(2) ・「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」に基づく任期付短時間勤務職員の活用による代替要員の確保等により、地方公務員の育児休業、育児のための部分休業、介護休暇（時間単位のものも含む。）等の取得促進に向けた職場環境の整備を図るとともに、各制度についての職員に対する情報提供に引き続き努めるよう要請する。特に、育児休業については、育児休業取得率の社会全体での目標値（男性10%）等を踏まえ、育児休業取得率の低い男性職員の取得率の向上を図るよう要請する。（平成15年度0.5%）	1.0%	平成17年度	人事院「一般職の国家公務員の育児休業等実態調査」
(3) ・国立大学協会報告書において策定した「2010年までに女性教員の割合を20%に引き上げる」という達成目標も踏まえ、各国立大学法人における女性教員の割合向上などの取組を要請する。（平成10年度6.6%）	0.6%	平成17年度	総務省「平成17年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」
2. 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革			
(2) ・「男女共同参画社会」という用語の周知度を平成22年までに 100% にする。（平成16年52.5%）	9.6%	平成18年5月	文部科学省「学校基本調査」
3. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保			
(1) ・ポジティブ・アクションに取り組む企業の割合を平成21年度までに 40% にする。（平成15年度29.5%）	52.5%	平成16年11月	内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」
(4) ・就業人口に占めるテレワーカーの比率を平成22年までに 20% にする。（平成14年6.1%）	29.5%	平成15年度	厚生労働省「女性雇用管理基本調査」
5. 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援			
(1) ・概ね平成26年度までに育児休業取得率を 男性10%、女性80% にすることを目指し、育児休業取得率の向上を図る。（平成16年度男性0.56%、女性70.6%）	10.4%	平成17年 （平成17年12月～ 18年1月）	国土交通省「平成17年度テレワーク実態調査」
・概ね平成26年度までに小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率を 25% にすることを目指し、普及率の向上を図る。（平成16年度10.5%）	0.5%（男性） 72.3%（女性）	平成17年度	厚生労働省「女性雇用管理基本調査」
・長時間にわたる時間外労働を行っている者を平成21年度までに 1割以上減少 させる。（週労働時間60時間以上の雇用者の割合 平成16年12.2%）	16.3%	平成17年度	厚生労働省「女性雇用管理基本調査」
・企業全体に係る労働者一人平均年次有給休暇の取得率を平成21年度までに少なくとも 55%以上 にする。（平成16年度46.6%）	10.8%	平成18年	総務省「労働力調査」
・ファミリー・フレンドリー企業の表彰企業数を平成21年度までの累計で 700企業 にする。（平成17年度までの累計270企業）	47.1%	平成17年度	厚生労働省「就労条件総合調査」
・次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業（男性の育児休業取得実績がある企業）の割合を平成21年度までに計画策定企業の 20%以上 にする。	304企業	平成18年度	厚生労働省資料
・一般事業主行動計画を策定し、次世代育成支援に取り組む大企業の割合を平成21年度までに 100% にする。	—		
(2) ・「待機児童ゼロ作戦」を推進し、待機児童50人以上の市町村を中心に、平成19年度までの3年間で集中的に受入れ児童数の拡大を図り、平成21年度に 215万人 の受入れ児童数の拡大を図る。（平成16年度203万人）	99.8%	平成19年3月末	厚生労働省資料
・延長保育を推進し、平成21年度までに 16,200か所 の保育所での実施を図る。（平成16年度12,783か所）	208万人	平成18年4月	厚生労働省資料
	13,677か所	平成17年度	厚生労働省資料

目 標	直近値	調査時点	出 典
・休日保育を推進し、平成21年度までに2,200か所の保育所での実施を図る。(平成16年度666か所)	798か所	平成18年度	厚生労働省資料
・夜間保育を推進し、平成21年度までに140か所での実施を図る。(平成16年度66か所)	69か所	平成18年度	厚生労働省資料
・放課後児童クラブについて平成21年度までに17,500か所での実施を図る。(平成16年度15,134か所) → 放課後児童クラブについて、「放課後子どもプラン」に基づき、平成21年度までに、必要なすべての小学校区での実施を目指す。(平成17年5月15,184か所) ※平成18年5月目標を改定	15,857か所	平成18年5月	厚生労働省資料
・子育て中の親子が相談、交流、情報交換できる場を身近な場所に整備するつどいの広場事業を推進し、平成21年度までに1,600か所での実施を図る。(平成16年度171か所)	694か所	平成18年度	厚生労働省資料
・保育所等において、専業主婦等が育児不安について専門家に相談したり、地域の育児サークル活動を行うことのできる地域子育て支援センター事業を推進し、平成21年度までに4,400か所での実施を図る。(平成16年度2,783か所)	3,436か所	平成18年度	厚生労働省資料
・急な残業や子どもの急病等に対応し、臨時的、突発的な保育等を地域における相互援助活動として行うファミリー・サポート・センター事業の拡充を進め、平成21年度までに710か所での実施を図る。(平成16年度368か所)	437か所	平成17年度	厚生労働省資料
・保護者の疾病や育児疲れ、恒常的な残業などの場合における児童養護施設等での児童の一時的な預かりを推進する。平成21年度までにショートステイ事業について870か所、トワイライトステイ事業について560か所での実施を図る。(平成16年度それぞれ364か所、134か所)	481か所 (ショートステイ) 270か所 (トワイライトステイ)	平成17年度	厚生労働省資料
・母子家庭等就業・自立支援センターを平成21年度までに全都道府県・指定都市・中核市に設置する。	94か所	平成18年度	厚生労働省資料
・母子家庭等自立支援教育訓練給付金事業を平成21年度までに全都道府県・市等で実施する。	620か所	平成18年度	厚生労働省資料
・母子家庭等高等技能訓練促進費事業による資格取得者総数を平成21年度までに1,300人にする。(平成16年度827人)	1,600人	平成18年12月	厚生労働省資料
7. 女性に対するあらゆる暴力の根絶			
(1) ・夫婦間における「平手で打つ」(平成15年73.7%)「なぐるふりをして、おどす」(平成15年55.5%)の各行為について、暴力と認識する人の割合を100%に近づけることを目指す。	56.9% (平手で打つ) 49.0% (なぐるふりをして、おどす)	平成17年11月～12月	内閣府「男女間における暴力に関する調査」
8. 生涯を通じた女性の健康支援			
(1) ・成人の週1回以上のスポーツ実施率を平成22年度までに50%にする。(平成16年38.5%)	44.4%	平成18年8月	文部科学省資料
(2) ・妊娠・出産について満足している者の割合を平成22年までに100%にする。(平成12年度84.4%)	91.4%	平成17年度	厚生労働省資料
・母子保健の国民運動計画である「健やか親子21」に掲げられた「妊娠11週以下での妊娠の届け出率を平成22年までに100%にする。(平成8年62.6%)」という目標の実現に向けた施策の推進を図る。	67.8%	平成16年度	厚生労働省「平成16年地域保健事業報告」
・母子保健の国民運動計画である「健やか親子21」に掲げられた「母性健康管理指導事項連絡カードを知っている妊婦の割合を平成22年までに100%にする。(平成12年6.3%)」という目標も踏まえ、母性健康管理指導事項連絡カードの活用を促進し、妊娠中及び出産後の女性労働者に対する適切な母性健康管理の推進を図る。	19.8%	平成17年度	厚生労働省資料
・母子保健の国民運動計画である「健やか親子21」に掲げられた「不妊治療を受ける際に、患者が専門家によるカウンセリングが受けられる割合を平成22年までに100%にする。(平成13年24.9%)」という目標の実現に向けた施策の推進を図る。	40.5% (不妊カウンセラー) 35.3% (不妊コーディネーター)	平成16年度	厚生労働省資料
・不妊専門相談センターを平成21年度までに全都道府県・指定都市・中核市で整備する。(平成16年度95か所中51か所)	54都道府県市	平成17年度	厚生労働省資料
・特定不妊治療費助成事業を平成21年度までに全都道府県・指定都市・中核市で実施する。(平成16年度95か所中87か所)	98都道府県市	平成17年度	厚生労働省資料
・周産期医療ネットワークを平成19年度までに全都道府県で整備する。(平成16年度28都道府県)	39都道府県市	平成18年7月	厚生労働省資料

	目 標	直 近 値	調 査 時 点	出 典
(3)	・HIV／エイズ及び性感染症について、児童生徒が正しい知識を身につけることができるように、啓発教材を作成し、平成22年までに <u>全ての中学生・高校生に配布する。</u>	中学1・2年生、高校1・2年生に啓発教材を配布	平成19年3月	文部科学省
	・薬物乱用の有害性について、児童生徒が正しい知識を身につけることができるように、啓発教材を作成し、平成22年までに <u>全ての中学生・高校生に配布する。</u>	中学1・2年生、高校1・2年生に啓発教材を配布	平成19年3月	文部科学省
	・母子保健の国民運動計画である「健やか親子21」に掲げられた「 <u>妊娠中の喫煙・飲酒を平成22年までになくす。</u> （平成12年喫煙率10.0％，飲酒率18.1％）」という目標の実現に向けた施策の推進を図る。	7.3％，7.9％，8.3％ （喫煙率：それぞれ，3，4か月，1歳6か月，3歳児健診時の調査結果） 14.9％，16.6％，16.7％ （飲酒率：それぞれ，3，4か月，1歳6か月，3歳児健診時の調査結果）	平成17年度	厚生労働省資料
10. 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実				
(2)	・2000年のミレニアム国連総会で合意された、2015年までに <u>すべての教育レベルにおける男女格差を解消</u> することを達成目標としている「 <u>ミレニアム開発目標</u> 」の実現に努める。	—		
12. 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進				
(1)	・女性研究者の採用の促進を図るため、総合科学技術会議基本政策専門調査会の報告に示された目標値（各研究組織毎に、当該分野の博士課程（後期）における女性割合等を踏まえつつ、 <u>自然科学系全体として25％（理学系20％，工学系15％，農学系30％，保健系30％）</u> ）を目安とし、各研究組織毎に、女性研究者の採用の数値目標の設定、達成のための努力、達成状況の公開などが行われることを期待する。国は、各大学や公的研究機関における取組状況や職階別の女性割合等を把握し、公表する。	—		
(2)	・消防団における女性の活躍を促進し、全国の女性消防団員を将来的に <u>10万人以上にする。</u> （平成16年1.3万人）	1.5万人	平成18年4月	消防庁資料

索引用語

A～Z 1～9

DV（配偶者等からの暴力） 79, 80, 133, 134, 148, 175

ESCAP（国連アジア太平洋地域経済社会委員会）
153, 154

EUパートタイム労働指令 22, 34

EU労働時間指令 34

GAD（ジェンダーと開発） 150, 180

GEM（ジェンダー・エンパワーメント指数） 5,
7, 46, 54, 55, 57

HIV（ヒト免疫不全ウイルス） 91, 92, 93, 141,
177

IPU（列国議会同盟） 8, 11

M字カーブ 3, 6, 7, 18, 59, 71

あ

新しい少子化対策について 122, 172

アフーマティブ・アクション 38, 43, 44

育児 3, 4, 5, 6, 7, 17, 21, 24, 28, 31, 34, 35, 38, 42,
44, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 94, 98, 101, 110, 111,
114, 117, 118, 122, 123, 124, 156, 164, 166, 171,
172, 181

育児休業 4, 6, 7, 31, 32, 33, 70, 71, 73, 74, 75,
110, 111, 121, 129, 156, 164, 171

一般事業主行動計画 121, 171

影響調査 105, 107, 111, 113, 164

えがりてネットワーク（男女共同参画推進連携会議）
106, 108, 114, 163

エンパワーメント 148, 150, 155

か

介護 31, 70, 71, 98, 110, 111, 114, 117, 118, 120,
121, 122, 123, 126, 128, 129, 164, 166, 170, 171,

173

科学技術基本計画 156, 181

閣僚 6, 7, 13, 107, 109, 130, 154, 173

家事 3, 5, 6, 24, 28, 70, 71, 73, 76, 114, 120, 124,
166, 170

家内労働 118

間接差別 65, 115

管理職 3, 6, 38, 42, 43, 44, 45, 46, 51, 53, 57, 59,
65, 66, 67, 115

管理的職業従事者 3, 5, 6, 7, 17, 39, 43

起業 109, 118, 119, 153, 155, 163, 167, 169

喫煙率 93

給与水準 67, 68

勤続年数 6, 21, 59, 65, 66, 67

均等待遇 22, 34

クォータ制（割合制） 4, 6, 7, 11, 31, 38, 39, 40,
41, 42, 43

継続就業 34, 65, 70, 71, 73

研究者 95, 98, 101, 102, 156, 181

健康増進法 91, 93, 140

高齢社会対策大綱 128

国連アジア太平洋地域経済社会委員会（ESCAP）
153, 154

国連婦人の地位委員会 106, 153, 154, 180

子育て 3, 4, 6, 18, 24, 31, 32, 35, 38, 59, 65, 70, 71,
73, 74, 75, 76, 109, 113, 117, 118, 121, 122, 123,
124, 125, 126, 131, 141, 163, 167, 171, 172, 179

子育てサポーター 123

国会議員 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 13, 39, 40, 41, 46, 57

国家公務員 3, 16, 42, 46, 47, 48, 49, 57, 110, 138,
164

骨粗しょう症 140

固定的役割分担 9

子ども・子育て応援プラン 121, 122, 141, 171

ゴール・アンド・タイムテーブル方式 38

さ

再就業 70, 71, 73, 167
 再就職 17, 21, 109, 117, 118, 128, 163, 171
 在宅勤務 117, 118, 156
 再チャレンジ 109, 117, 163, 167, 173, 179
 女性の再チャレンジ 109, 147, 148, 163
 女性の再チャレンジ支援プラン 109, 163, 167
 女性の再チャレンジ支援策検討会議 109, 163
 シェルター 79, 84, 135
 社会的性別（ジェンダー） 113, 114, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 166, 180
 ジェンダー・エンパワーメント指数（GEM） 5, 7, 46, 54, 55, 57
 ジェンダー・ギャップ指数 5, 7, 8
 ジェンダーと開発（GAD） 150, 180
 子宮がん 92, 140
 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） 3, 4, 6, 7, 8, 28, 31, 34, 35, 38, 44, 70, 74, 75, 76, 105, 121, 171
 仕事の分かち合い（ワークシェアリング） 6, 22, 34
 児童虐待 124, 125, 133, 134, 175
 指導的地位 39, 43, 57, 164, 165
 児童ポルノ 136, 137, 143
 就業時間 71, 72, 73
 就業者 5, 17, 18, 59, 60, 71, 118
 就業率 18
 周産期医療 141
 出産 6, 17, 21, 24, 31, 32, 33, 35, 65, 70, 71, 91, 93, 94, 98, 101, 109, 115, 140, 141, 156, 171, 177, 181
 出産休暇 31, 32, 33
 生涯学習 76, 105, 113, 128, 146, 147, 148, 179
 少子化 65, 70, 75, 105, 106, 110, 121, 122, 123, 171, 172
 少子化社会対策大綱 121
 食育基本法 119
 職業能力開発 116
 職務指定 105, 111, 164

女子差別撤廃委員会 106, 154
 女子差別撤廃条約 150
 女子中高生の理系進路選択支援事業 156, 181
 女性のチャレンジ支援 107, 108, 109, 148, 163
 女性研究者支援モデル育成 101, 156
 女性専門外来 93
 所得格差 67
 進学率 63, 95
 審議会等委員 17, 49, 111, 164
 人工妊娠中絶 91, 141
 人身取引 79, 87, 88, 133, 136, 137, 138, 153, 175
 人身取引対策行動計画 136, 137
 健やか親子21 141
 ストーカー 79, 89, 132, 133, 138, 139, 176
 性感染症 140, 141, 177
 正規雇用 67
 性教育 141
 性犯罪 79, 85, 86, 132, 135, 136, 175
 正社員 22, 34, 63, 67, 117
 セクシュアル・ハラスメント 65, 79, 89, 115, 116, 132, 133, 138, 167, 176
 積極的改善措置（ポジティブ・アクション） 38, 39, 43, 44, 46, 65, 115, 116, 119, 165, 169
 創業塾 118

た

待機児童 122, 123
 短時間勤務 73, 74, 75, 110, 111, 164
 男女共同参画会議 38, 57, 70, 105, 106, 111, 113, 163, 164, 165
 男女共同参画基本計画 39, 42, 48, 57, 106, 107, 110, 113, 136, 163, 164
 男女共同参画社会基本法 5, 32, 38, 106
 男女共同参画週間 108, 113
 男女共同参画推進本部 49, 57, 106, 107, 108, 110, 111, 132, 133, 164
 男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク） 106, 108, 114, 163

男女雇用機会均等法 32, 38, 65, 113, 115, 116,
138, 167, 176
地方議会 46, 51, 113
地方公務員 46, 51, 111
長時間労働 24, 32, 33, 34, 70, 71, 72, 73, 74, 121
賃金格差 3, 17, 21, 22, 67, 116
テレワーク 117, 118, 167
共働き世帯 59, 69, 70

な

乳がん 92, 140
人間開発指数 53, 57
認定こども園 123
認定農業者 119, 169

は

配偶者等からの暴力 (DV) 79, 80, 133, 134,
148, 175
配偶者暴力相談支援センター 79, 82, 83, 84, 132,
133, 134
配偶者暴力防止法 79, 82, 84, 105, 133, 134, 135,
175
売買春 79, 87, 136, 175
派遣労働者 62, 63, 117
パパ・クォータ 31, 32
バリアフリー 125, 130, 131, 173, 174
犯罪被害者 86, 132, 133, 135, 136
パート・アルバイト 62, 67
パートタイマー 62, 63
パートタイム 3, 4, 17, 18, 21, 22, 31, 32, 33, 34,
35, 44, 67, 68, 117, 167
非正規雇用 59, 60, 62
非正社員 63
ヒト免疫不全ウイルス (HIV) 91, 92, 93, 141,
177
避妊 135, 141
夫婦別氏制度 113

ファミリー・サポート・センター 123
ファミリー・フレンドリー 35, 122
フィルタリング 143, 144, 178
婦人相談所 83, 84, 132, 133, 134, 135, 136, 138,
175
不妊 141
フルタイム 3, 17, 18, 22, 25, 34
への字型カーブ 18
保育サービス 4, 6, 7, 31, 32, 33, 122, 172
放課後児童クラブ 110, 122
防災基本計画 156, 181
保護命令 79, 84, 85, 133, 134, 135, 175
母子家庭 125, 126
ポジティブ・アクション (積極的改善措置)
38, 39, 43, 44, 46, 65, 115, 116, 119, 165, 169

ま

マザーズハローワーク 117, 167, 171
メディア・リテラシー 144, 178
メンター 4, 41, 42, 110, 118, 164, 167

ら

両立支援 3, 6, 18, 31, 39, 70, 74, 75, 105, 110, 121,
122, 164, 171
列国議会同盟 (IPU) 8, 11
労働時間 3, 4, 22, 24, 31, 32, 34, 35, 44, 71, 73,
121, 122, 171, 172
労働力人口 44, 59, 69
労働力率 3, 6, 7, 17, 18, 31, 34, 59, 64, 65, 71
ロールモデル 102, 109, 149, 157, 181

わ

ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)
3, 4, 6, 7, 8, 28, 31, 34, 35, 38, 44, 70, 74, 75, 76,
105, 121, 171
ワークシェアリング (仕事の分かち合い) 6,

22, 34
割当制（クォータ制） 4, 6, 7, 11, 31, 38, 39, 40,
41, 42, 43
ワンストップ 108, 109, 163