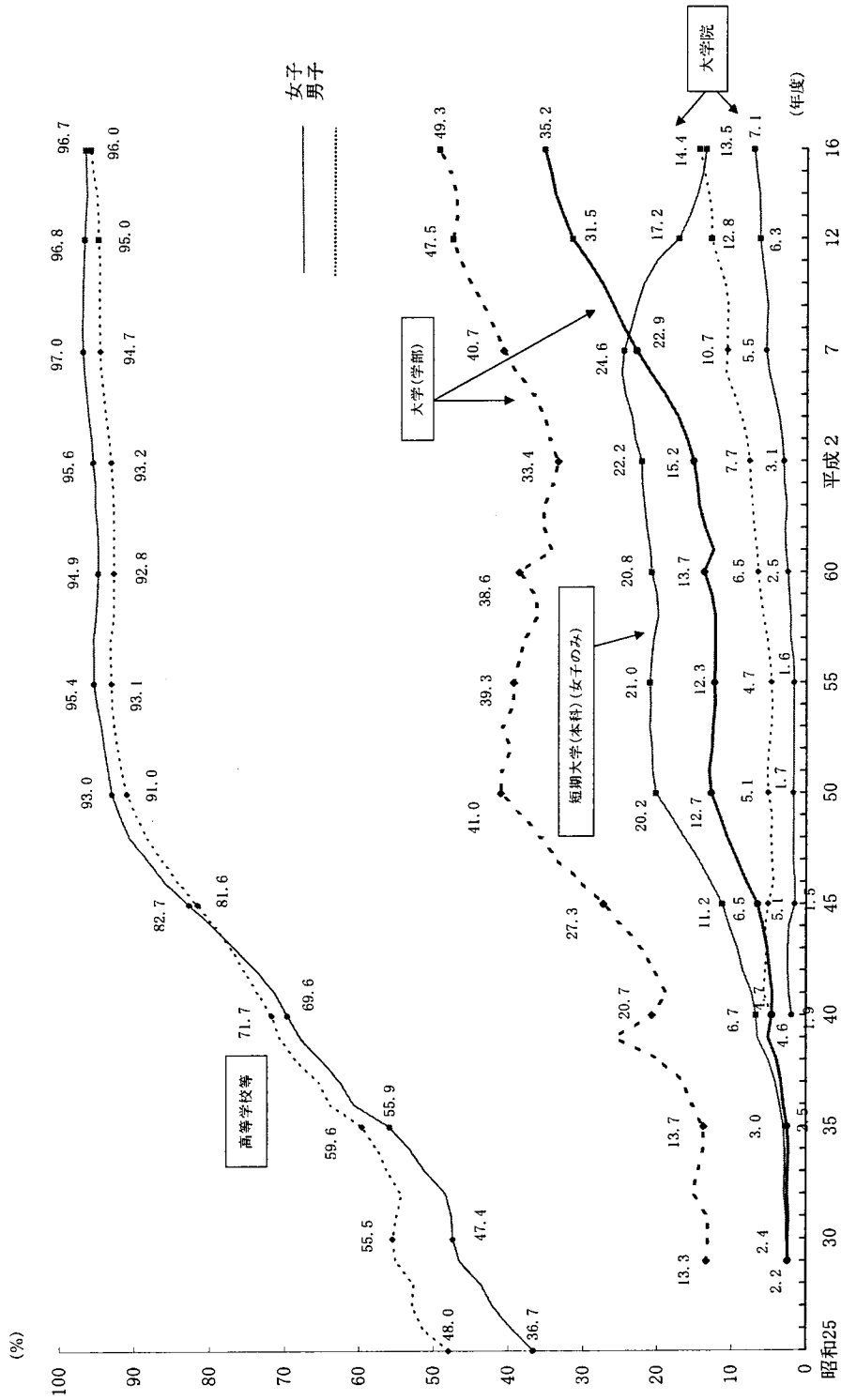


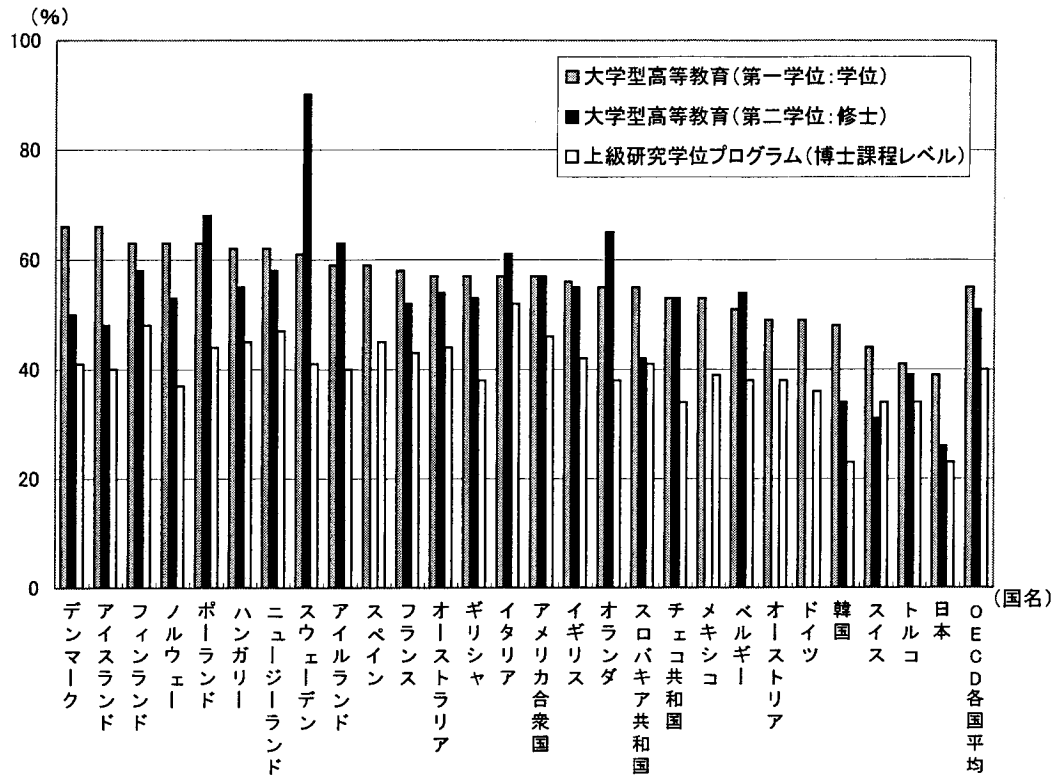
資料11

学校種類別進学率の推移

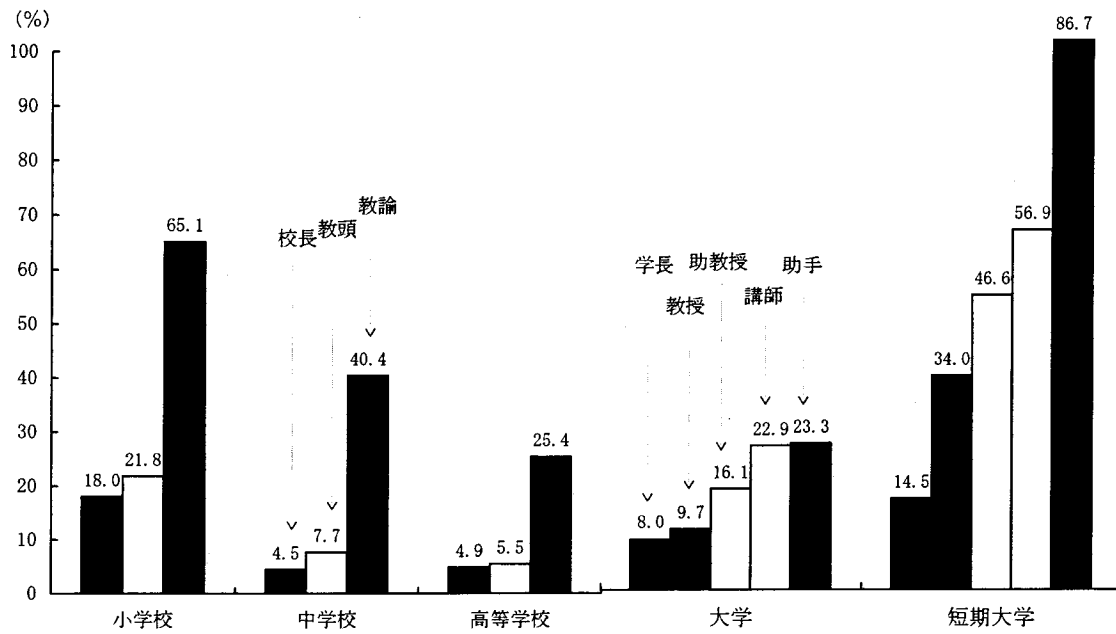


(備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」より作成。
 2. 高等学校等：中学校卒業後及び中等教育学校前期課程修了者のうち、高等学校等の本科・別科、高等専門学校に進学した者の占める比率。ただし、進学者には、高等学校の通信制課程（本科）への進学者を含まない。
 3. 大学（学部），短期大学（本科）：浪人を含む。大学学部または短期大学本科入学者数（浪人を含む。）を3年前の中学卒業後及び中等教育学校前期課程修了者数で除した比率。ただし、進学者には、大学または短期大学の通信制への入学者を含まない。
 4. 大学院：大学学部卒業者のうち、ただちに大学院に進学した者の比率（医学部、歯学部は博士課程への進学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

資料12 高等教育卒業者に占める女性割合(OECD諸国比較)



(備考)OECD「図表でみる教育 OECDインディケーター(2004年版)」より作成。

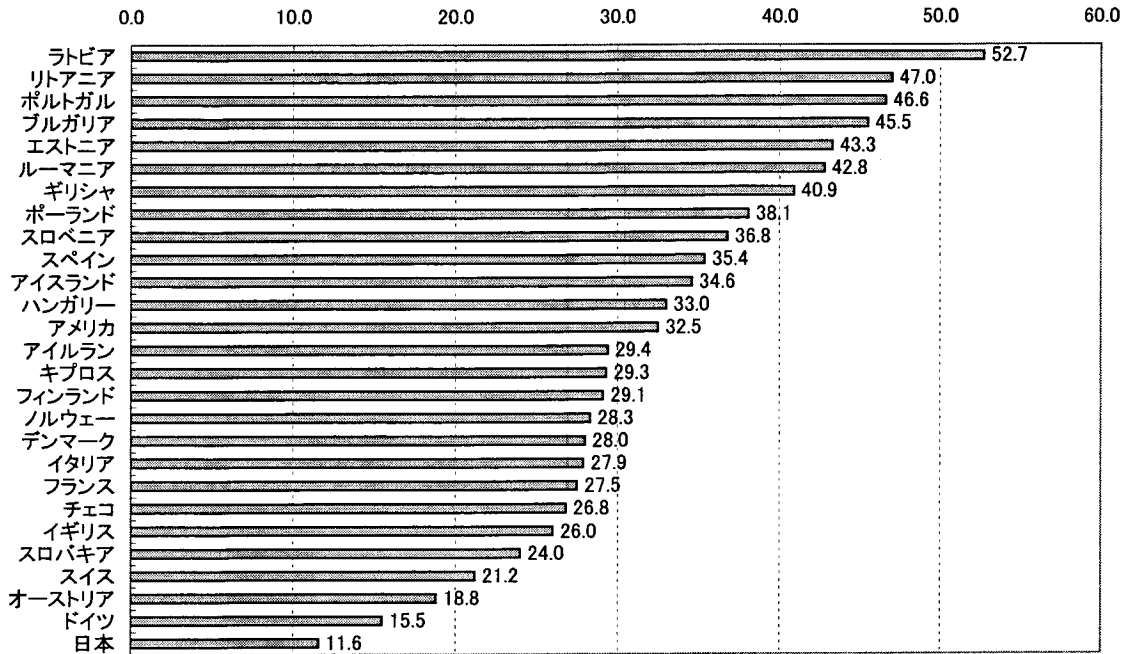


（備考）文部科学省「学校基本調査」（平成16年度）より作成。

資料14

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」及び「科学技術指標(2004年版)」)より作成(日本及びアメリカは除く)。

2. 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・イギリスは平成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。

3. 日本の数値は、総務省「平成16年科学技術調査報告」に基づく(平成16年(2004年)3月時点)。

4. アメリカの数値は、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)。

資料 15

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 7 月 1 日法律第 113 号) (抄)

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第九条 第五条から前条までの規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

※ 参考

(募集及び採用)

第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない。

(配置、昇進及び教育訓練)

第六条 事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

(福利厚生)

第七条 事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるものについて、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

(定年、退職及び解雇)

第八条 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

3 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。

資料 16

- 募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針(平成 10 年 3 月 13 日 労働省告示第 19 号) (抄)

1～3 略

4 女性労働者に係る措置に関する特例法第 9 条は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置は違法でないことを定めている。この場合、支障となっている事情とは、固定的な男女の役割分担意識に根ざす企業の制度や慣行に基づき、雇用の場において男女労働者の間に事実上格差が生じていることをいうものであり、支障となっている事情の存否は、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない状況にあるか否かにより判断するものとするのが適当である。このことから、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分等において事業主が次に掲げる措置を講ずることは、2 及び 3 にかかわらず、違法でない。

(1) 募集及び採用

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における募集又は採用に当たって、当該募集又は採用に係る情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、当該採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

(2) 配置

一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務に新たに労働者を配置する場合に、当該配置の資格についての試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該配置の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して配置することその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(3) 昇進

一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない役職への昇進に当たって、当該昇進のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該昇進の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して昇進させることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(4) 教育訓練

一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務又は役職に従事するに当たって必要とされる能力を付与する教育訓練に当たって、その対象を女性労働者のみとすること、女性労働者に有利な条件を付すことその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

5 略

- 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の施行について
(平成 10 年 6 月 11 日 女発第 168 号) (抄)

第 2 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保(法第 2 章)

1 総論

(1) ~ (6) 略

(7) 「女性労働者に対する差別」には、女性を排除したり、女性を不利に取り扱うことのみならず、女性のみを対象とした措置や女性を有利に取り扱う措置についても、女性の職域の固定化や男女の仕事を分離することにつながり、女性に対する差別的効果を有するという見地から、原則として含まれるものであること。法第 9 条は、その例外として、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保することを目的として女性労働者に関して行う特別措置、すなわち、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で雇用の場において男性労働者との間に事実上の格差が生じている状況を改善することを目的として行う女性のみを対象とした措置や女性を有利に取り扱う措置については、法に違反しない旨を明らかにしたものであること。

(8) (9) 略

2 ~ 5 略

6 女性労働者に係る措置に関する特例(法第 9 条)

(1) 女性には特有の感性・特性があるなどの先入観や固定的な男女の役割分担意識に基づき、女性のみを募集・採用や配置の対象とすることなどは、かえって、女性の職域を限定したり、女性と男性の仕事を分離してしまうという弊害をもたらすものである。

法第 9 条は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置は法違反とならないことを定めたものであり、逆に、上記のような見地から、それ以外の女性労働者に係る措置は違法となることを明らかにしたものであること。

(2) 法第 9 条における「支障となっている事情」とは、固定的な男女の役割分担意識に根ざすこれまでの企業における制度や慣行が原因となって、雇用の場において男女労働者の間に事実上の格差が生じていることをいうものであること。この格差は最終的には男女労働者数の差となって表れるものであることから、事情の存否については、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない状況にあるか否かにより判断することが適当であり、指針 4 の柱書きはその旨を明らかにしたものであること。

(3) 「女性労働者に関して行う措置」とは、女性のみを対象とした措置又は男性と比較して女性を有利に取り扱う措置をいうものであること。

(4) 「妨げるものではない」とは、法に違反することとはならない旨を明らかにしたものであり、事業主に対して支障となっている事情を改善することを目的として

女性労働者に関する措置を講ずることを義務づけるものではないこと。

- (5) 法第9条により特例とされる女性労働者に係る措置は、過去の女性労働者に対する取扱い等により女性労働者に現実に男性労働者との格差が生じている状況を改善するために暫定的、一時的に講ずることが許容されるものであり、指針4の「相当程度少ない」状態にある限りにおいて、認められるものであること。

7 指針(法第10条)

- (1) ~ (17) 略

- (18) 指針4は募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練に関して法第9条により違法でないとしてされる措置を具体的に明らかにしたものであること。

指針4の柱書きの趣旨については、6(2)のとおりであること。

また、「相当程度少ない」とは、我が国における全労働者に占める女性労働者の割合を考慮して、4割を下回っていることをいうものであること。4割を下回っているか否かについては、募集・採用は雇用管理区分ごとに、配置は一の雇用管理区分における職務ごとに、昇進は一の雇用管理区分における役職ごとに、教育訓練は一の雇用管理区分における職務又は役職ごとに、判断するものであること。

- (19) 指針4(1)の「その他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること」とは、具体的には、例示されている「募集又は採用に係る情報の提供について女性に有利な取扱いをすること」、「採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用すること」のほか、募集又は採用の対象を女性のみとすること、募集又は採用に当たって男性と比較して女性に有利な条件を付すこと等男性と比較して女性に有利な取扱いをすること一般が含まれるものであること。指針4(2)及び(3)においても同様であること。

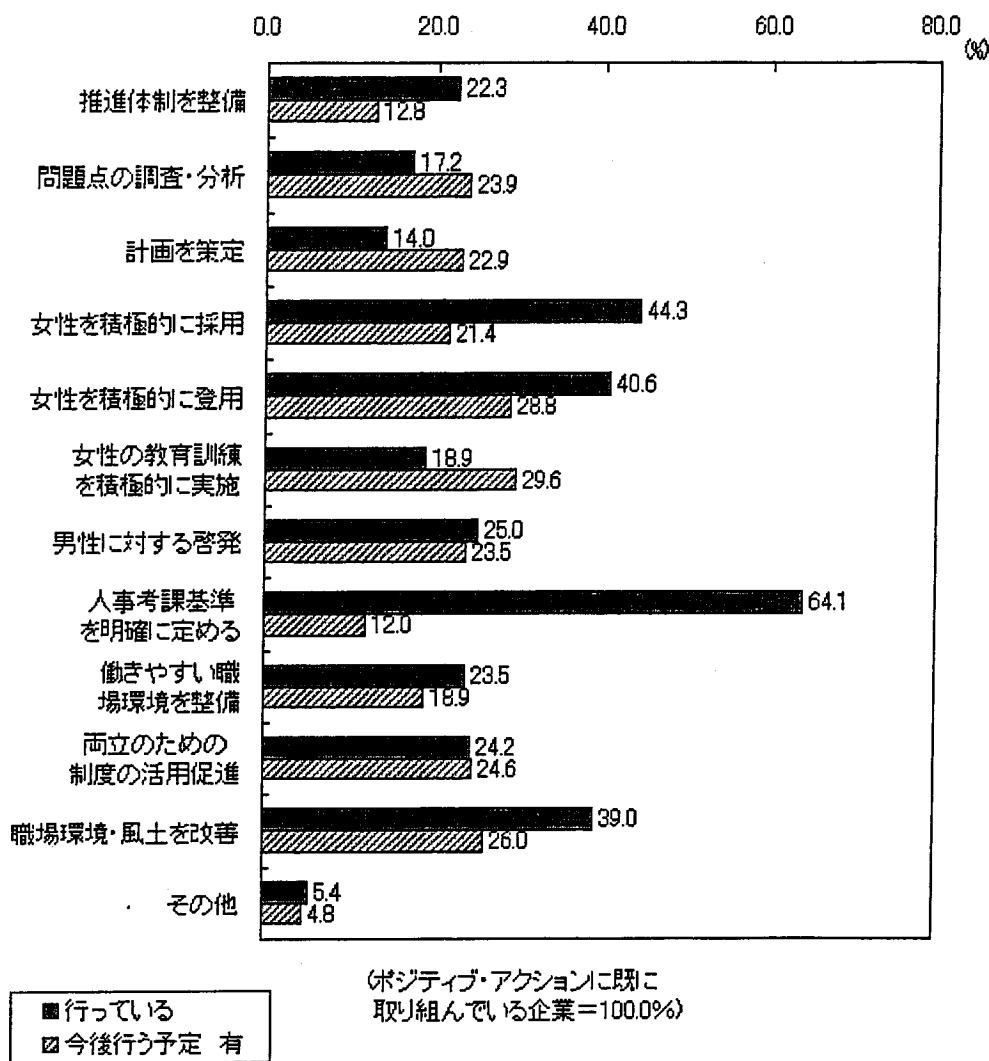
- (20) 指針4(4)「職務又は役職に従事するに当たって必要とされる能力を付与する教育訓練」とは、現在従事している業務の遂行のために必要な能力を付与する教育訓練ではなく、将来就く可能性のある職務又は役職に必要な能力を付与する教育訓練であり、例えば女性管理職が少ない場合において、管理職に就くために必要とされる能力を付与する教育訓練をいうものであること。また、指針4(4)の「その他の男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること」には、例えば女性労働者に対する教育訓練の期間を男性労働者よりも長くすること等が含まれること。

- (21) 略

8 ~ 12 略

資料 17

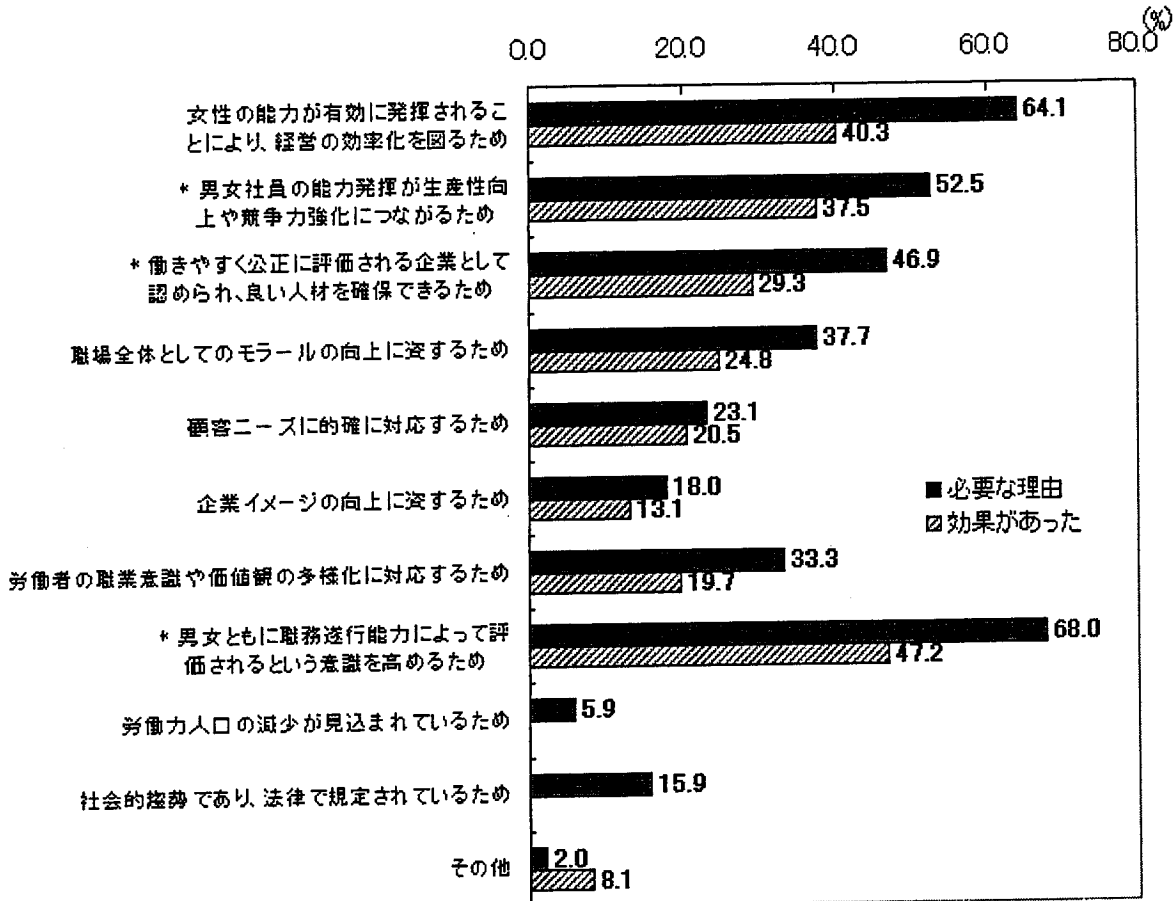
ポジティブ・アクションに既に取り組んでいる企業における取組事項別企業割合(M.A.)



(出典) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成 15 年度)

資料 18

ポジティブ・アクションを推進することが必要な理由及び効果があった事項別企業割合 (M.A.)



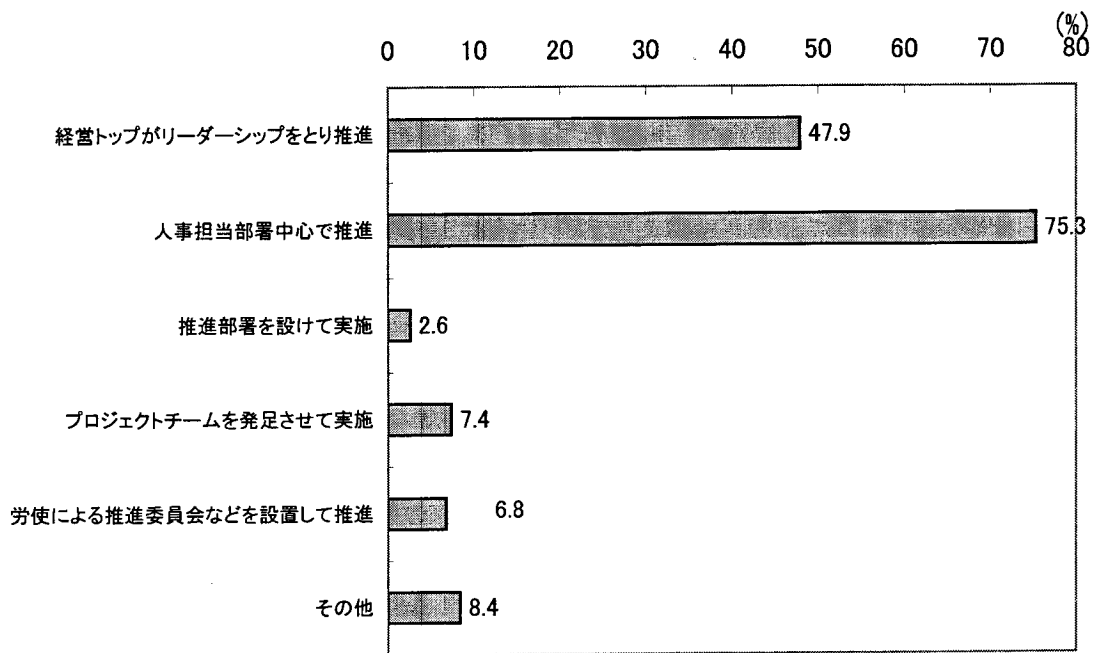
* 今回調査で新たに加えた選択肢

必要ない理由：ポジティブ・アクションに「既に取り組んでいる」あるいは「今後取り組むこととしている」企業 = 100.0%

効果があった事項：「ポジティブ・アクションに既に取り組んでいる」企業 = 100.0%

(出典) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成 15 年度)

ポジティブ・アクションの取組体制



(備考) 厚生労働省「ポジティブ・アクションの取組事例集」より作成。

資料 20

女性の基幹化と経営パフォーマンスとの関係

			総数	総合経営判断指標							成長性指標	収益性指標
				競争相手に対する業績の状況								
				良い	やや良い	ほぼ同じレベル	やや悪い	悪い	不明	得点化	5年前と比較した売上指数	5年前と比較した営業利益指数
合計			455	7.7	17.8	34.3	23.1	13.4	3.7	2.83	108.4	154.5
量の程度 基幹化	女性比率	10%未満	101	4.0	15.8	36.6	19.8	21.8	2.0	2.60	90.9	92.6
		10%以上20%未満	169	5.9	14.8	33.1	27.8	15.4	3.0	2.67	101.4	197.3
		20%以上30%未満	95	12.6	18.9	36.8	18.9	8.4	4.2	3.09	125.6	151.5
		30%以上	85	10.6	24.7	31.8	21.2	4.7	7.1	3.16	127.9	152.6
質的基幹化の程度	女性が占める比率「係長・主任」	0%	84	2.4	15.5	36.9	21.4	21.4	2.4	2.55	106.1	262.1
		0%超5%未満	162	8.0	17.3	37.0	25.3	10.5	1.9	2.87	102.5	115.7
		5%以上10%未満	68	4.4	14.7	44.1	16.2	17.6	2.9	2.71	93.5	105.4
		10%以上	113	14.2	21.2	23.9	26.5	8.0	6.2	3.08	130.7	173.3
	女性が占める比率「課長」	0%	218	5.0	17.4	33.5	24.8	16.1	3.2	2.70	100.8	164.8
		0%超1%未満	75	5.3	17.3	45.3	20.0	9.3	2.7	2.89	97.4	110.9
		1%以上3%未満	65	9.2	15.4	35.4	23.1	13.8	3.1	2.83	117.7	163.5
		3%以上	78	16.7	21.8	24.4	21.8	9.0	6.4	3.16	135.3	165.6
	女性管理職の比率の増減	大幅に増えた	28	25.0	14.3	39.3	7.1	7.1	7.1	3.46	173.7	289.8
		やや増えた	133	12.4	15.5	31.8	25.6	10.1	4.6	2.94	110.9	144.1
		現状維持	240	3.8	18.7	35.7	22.1	16.2	3.5	2.71	102.6	161.7
		やや減った	22	-	20.0	40.0	25.0	15.0	-	2.64	93.1	66.5
	減った	6	-	16.7	-	50.0	33.3	-	2.00	83.5	67.3	

(注1)5年前の売上高を100とした場合の現在の売上高

(注2)5年前の営業利益を100とした場合の現在の営業利益

(注3)得点化=良い×5+.....+悪い×1を(総数-不明)で除した値

(出典) (財) 21 世紀職業財団「企業の女性活用と経營業績との関係に関する調査」結果報告書

資料21 各種団体・機関における女性の登用

	会 員					役員総数 (人)	役員に占める 女性比率	女性の登用に際して留意している点等
	総 数 (人)	女性の総数 (人)	女性の 割合	男性の総数 (人)	男性の 割合			
【医療関係】								
日 本 医 師 会	159,075	20,550	12.9%	138,525	87.1%	30	0%(0人)	能力に応じた登用を心がけている。ただし、役員は選挙によって選出。 (注)平成16年4月30日現在
日 本 薬 剤 師 会	96,612	52,768	54.6%	43,844	45.4%	37	2.7%(1人)	理事中、正副会長は、代議員による選挙で選出されるが、その他の理事については会長指名のため、女性の登用について留意している。 (注)平成16年4月30日現在
【福祉関係】								
全国社会福祉協議会	-	-	-	-	-	106	4.7%(5人)	役員は、加盟団体の推薦によっている。 (注)平成16年6月1日現在
【法務関係】								
日本弁護士連合会	20,224	2,448	12.1%	17,776	87.9%	90	3.3%(3人)	(注)平成16年3月31日現在
日本司法書士会連合会	17,747	1,997	11.3%	15,750	88.7%	28	3.6%(1人)	役員(任期2年)は役員選挙で選出。 (注)平成16年5月1日現在
日本弁理士会	5,654	502	8.9%	5,152	91.1%	60	3.3%(2人)	(注)平成15年度未現在
【会計関係】								
日本公認会計士協会	19,923	2,207	11.1%	17,716	88.9%	85	4.7%(4人)	本支部とも役員選挙で選出。 (注)平成16年5月31日現在
日本税理士会連合会	67,370	7,182	10.7%	60,188	89.3%	132	3.7%(5人)	(注)平成16年3月31日現在
【教育関係】								
日本PTA全国協議会	11,000,000	-	-	-	-	正会員61	8.2%(5人)	(注)正会員は各地域の代表者で議決権を持つ者。
全国高等学校PTA連合会	2,569,718	-	-	-	-	24	12.5%(3人)	総数の欄は生徒数を記入。(注)平成16年度
【商工関係】								
ニュービジネス協議会	322	58	18.0%	264	82.0%	42	26.1%(11人)	活動実績のある人、若手登用、選挙により候補者を決定。(平成16年5月14日現在)
【農林水産業関係】								
全国農業協同組合中央会	-	-	-	-	-	27	0%(0人)	団体会員のため、団体の代表が本会役員になっている。なお、理事会へは女性組織の代表がオブザーバー出席している。
【流通関係】								
日本生活協同組合連合会	-	-	-	-	-	48	16.7%(8人)	理事には「女性枠」を8名設け、会員生協から選出されている(非常勤)。(平成16年度)
【マスコミ関係】								
日本新聞協会	職員53,488	5,785	10.8%	47,703	89.2%	-	-	(平成15年)
日本民間放送連盟	職員26,699	5,475	20.5%	21,234	79.5%	46	0%(0人)	職員数は民放連加盟社の職員数(平成15年7月末現在)。役員(平成16年7月現在)は、民放連加盟社の役員等から選任。
日本放送協会	職員11,885	1,273	10.7%	10,612	89.3%	15	0%(0人)	
【労働組合関係】								
日本労働組合総連合会	6,604,835	1,862,380	28.2%	4,742,455	71.8%	1,300	6.2%(80人)	第2次男女平等参画推進計画を策定し、2006年までに女性組合員比率に基づいて女性役員を選出することを決定、加盟組織への周知を行っている。(注)平成16年3月現在

内閣府調べ

(参考)

国家公務員(行政職(一)) 1～11級・指定職	220,781	38,408	17.4%	182,373	82.6%	9,867	1.3%(130人)	注：役員関係については管理職(9～11級、指定職)をとっている。
----------------------------	---------	--------	-------	---------	-------	-------	------------	----------------------------------