

アンケートについて

本検討会の議論のうち、大きな方向性、両論が考えられる点等について、幅広く、考え方を把握するため、若干の調査を実施。なお、次回（雇用等）の検討会での論点を踏まえ、質問項目を確定、できるだけ年内実施・集計。

1 全体像

【前提】

男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、自らの能力と意欲によって、社会のあらゆる分野における活動、その中でも意思決定過程に参画する機会が実質的に確保され、そこでの活動が男女という違いによらず、正当に評価されることで、政治的、経済的、社会的及び文化的利益を均等に享受することができる社会であり、また、そうした活動によって生じる責任を男女が共に担う社会です。

男女共同参画社会の将来像を検討するにあたっては、その社会の構成員の特性、特徴に大きく依存することとなります。

Q1 2020年頃は、社会の構成員（国民）の多数は、次のような意識、行動様式を持っていると考えます。

ア 多様性を認め合う。

様々な価値観や意識を持った老若男女、障害者などが様々な場で活躍して、それに違和感を感じない、多様性を認めている（自然のものとして考えている）。

イ 多様な生き方を自ら選択し、選択について自己責任を持つ。

他人との比較ではなく、自らの価値観で生活している。例えば、ゆとり、生活を楽しむといった価値観、貧しくても楽しめるような価値観、経済的には負担となる行動にも価値を見いだすといった価値観、精神的な豊かさを求める価値観を持つ。

また、自らの選択には自分で責任を負う。

ウ 社会の一員としてモラルを守り、義務を果たしていく。

エ 男女の人権を尊重する意識が強くなっている。

これらについてどう思いますか。

		ア	イ	ウ	エ
理想は	そうあって欲しい そうあって欲しくない わからない 回答できない、その他				
実際は	そうなると思う そうならないと思う わからない				

回答できない、その他				
------------	--	--	--	--

Q 2 男女共同参画社会の形成のために、男女の人権の尊重、社会における制度又は慣行についての配慮、政策等の立案及び決定への共同参画、家庭生活における活動と他の活動の両立、国際的協調の5つの理念の下で様々な施策を進めています。

今後も行政サービス（保育所、女性のチャレンジ支援のための情報提供・教育訓練等）、規制（男女雇用機会均等法、DV）などが必要となりますが、上記Q 1で回答された実際に想定される個人が多数となる2020年頃を想定すると、どのような進め方が受け入れられますか。

ア 大きい政府（欧州型）

多様な国民ニーズに対して多様なサービス（差別格差のための規制、育児休暇中の給与支給・保育所等の育児サービス、職業訓練等の再就職支援、老後の生活保障等）を提供するが、そのために高負担（社会保障費、税の負担）を行う社会

イ 小さい政府（米国型）

出来るだけ少ない負担（社会保障、税）で、規制が少なく、様々な活動の自由度が高いが、公的なサービスは最低限となり、できるだけ自助努力を求められる社会
ウ 中庸（日本型）

できるだけ小さい政府で、できるだけ高福祉となるよう目指すが、多くのサービスの提供、小さな負担などといった多様な要請への対応を図ることになるため、国民の間では不満・不平等感が持たれたり、要請を十分には実現できないこともある社会

2 政策・方針決定過程

【前提】

2020年は17年後です。現在の平均的な役職年齢が、部長（51.9歳）、課長（47.0歳）、係長（42.6歳）です。男女雇用機会均等法公布（昭和60年）以降は、男女の差別的取り扱いが減少し、様々な分野で女性が活躍できるようになっており、政策・方針決定過程への女性の参画は徐々に増えています。

現在、国では、「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。」という目標を定めています。

Q 3 政策・方針決定過程への男女共同参画が進んだ場合、次のような変化が生じると思います。

ア．男女の価値観等が政策・方針に反映され安くなり、政策・方針に変化が生じる。

イ．その組織が男女共同参画がなされやすい組織（能力が評価され、両立がしやすい組織等）になっていく。

	ア	イ
そうなると思う		

そうならないと思う		
わからない		
回答できない、その他		

Q 4 政策・方針決定過程に女性が参画する上での阻害要因は何でしょうか。(均等法第1次世代の女性に、現在の役職及びそれ以上の昇進にあたっての阻害要因について聞く。自由記述)

3 家庭・両立

【前提】

2020年の社会を予測する前提として、2010年頃(遅くとも2020年頃まで)に家庭・家族に関して、以下のように制度等が変わっていると考えられます。

- ア 年金の改正(離婚した場合の年金分割、勤め人を夫にもつ主婦(夫)に基礎年金を保障する第三号制度の負担増または給付減、パート労働者への厚生年金加入の拡大)
- イ 税制の改正(配偶者控除の廃止、児童に係る扶養控除の拡大、年金課税等の見直し、消費税率の引き上げ等)
- ウ 結婚して夫婦が別氏となることによる不利益の解消、親権母親の原則の変更、離婚手続きの簡素化、離婚等の慰謝料相場の上昇等の民事関係法令・慣行等の変化
- エ 子育てについて多様な選択が可能となる制度・慣行等の変化(専業主婦(夫)、育児休業の取得(するかしないか、どちらがとるかも含め)、雇用制度の変化(後述)により容易になる子育て後の再就職、ワークシェアリング等)

Q 5 2020年は以下のようになっていると考えられます。

- ア 結婚後一生涯専業主婦でいる女性が少数の社会になっている。
- イ 男女の人権意識の高まりから、配偶者暴力についての認識が高まり、被害が深刻化することが少なくなる。
- ウ 個人が自立できる社会になるので、事実上の結婚生活が破綻しているにもかかわらず、経済状況のため離婚できない状況はなくなる。

.....

これらについてどう思いますか。

		ア	イ	ウ
理想は	そうあって欲しい そうあって欲しくない わからない 回答できない、その他			
実際は	そうなると思う そうならないと思う わからない			

	回答できない、その他			
--	------------	--	--	--

Q 6 - 1 2020 年頃の家族・家庭の姿はどちらになると考えますか。

- ア 個人の活動重視に進み、家族・家庭の機能は少なくなる（育児、介護等の家族・家庭の機能の社会化が進む）。
- イ 一部機能が強まったり、回復したり、新しい機能が生まれる（家族の絆を重視する）。

Q 6 - 2 どのような機能が強まったり、回復したり、生まれると思いますか。（前問でイと回答した人のみ）

- ア 子育て（教育、しつけ等）に関する機能
- イ 安らぎの場としての機能
- ウ 家族一緒に余暇活動を行う場としての機能
- エ 同居、近居による3世代等の世代間の相互扶助（介護、子育て、家事等）に関する機能等

Q 7 - 1 2001 年の 30-39 歳の男性の平日の労働時間は 9 時間 47 分（社会生活基本調査）で、育児・家事を行っている人の割合は 10% 程度です。また、2003 年の調査では父親の平均帰宅時間は平均で 20 時です。

2020 年頃には男性が家族と過ごし、養育、家事等を行う時間は増えると思いますか。これは所得の減等につながりますが、それにも関わらず、養育や家事などをするような価値観を男性が持てるようになるでしょうか。

Q 7 - 2 現在、男性は退職するまで地域社会との関わりが薄く、これが老後も地域で生き生きと暮らせない要因の一つとの意見もあります。社会の一員として地域活動を担うという意識や仕事以外の活動に対する価値観を持って、会社組織と異なる地域活動に参加するようになるでしょうか？

Q 8 2020 年頃には、働く、社会活動を行うなど様々な活動と育児が両立できるように様々な育児サービスが提供されると思います。高所得者は自己負担をしても長時間の保育を頼めることもできるでしょうし、母子家庭などでは公費による保育サービスが提供されるでしょう。そうした社会では、一般的な男女がともに継続して就業する場合の乳幼児期の主な子育て方法はどうかと考えますか。（複数回答）

- ア 女性が育児休業を取得
- イ 男女で育児休業を取得
- ウ 公費負担による 0 歳児保育等を利用
- エ ベビーシッター等自己負担による 0 歳児保育を利用
- オ 三世代近居

4 雇用・就労

【前提】

男女共同参画社会の実現に向けての課題である以下の雇用制度等については、2010年頃（遅くとも2020年頃まで）に次のようになっていると考えられます。（次回に詳細に検討）

- ア 終身雇用制度：年功制とは切り離し、有能な社員の抱え込み、職場への忠誠心の維持などのため運用されるが、雇用の流動化は現在の欧米並に強まる。（我が国の平均勤続年数は、男性13.6年、女性8.9年。アメリカは男性7.9年、女性6.8年、ドイツは男性10.6年、女性8.5年、イギリスは男性8.9年、女性6.7年、スウェーデンは男性10.7年、女性8.5年）
- イ 年功序列、年功賃金制：単純な年功制はなくなり、企業の業績、それに与えた個人の貢献等を考慮して決まってくるので、同年代でも同業間はもとより、同一企業内での賃金格差が拡大していく。
- ウ 年齢制限：年功のみで昇進・昇給するという制度がなくなっていくこと等により、年齢による一律の就職制限・退職の慣行は無くなる。
- エ 男女間賃金格差：男女間での働き方（勤続年数、職階の違い等）の差が減少していくことで、賃金格差（男性を100とした場合、2001年で65.3）も減少し、現在の欧米並み（スウェーデン88.4、イギリス82.1、米国76.5、ドイツ73.6）の水準になる。
- オ フルタイム正社員・短時間正社員・パート間の転換・均等処遇：能力と意欲により、様々な勤務形態が選択できるように制度が整備される。（企業年金、有給休暇、育児休業、職業訓練等について制度間で不利益取り扱いの禁止等）
- カ 起業に係る担保等の制度の変化や資金提供の多様化等により、起業、失敗後の再チャレンジがより行いやすくなる。この結果、例えば、自営業主の女性の割合が4割以上となる（平成9年で30%）

.....

職場におけるセクシュアル・ハラスメントは、男女の人権意識の高まりにより、現在よりも厳しく対処されるようになる。

Q9 男女の労働力率はどうなると考えますか。（性別、年齢別）

.....

5 男女共同参画社会の形成を支える技術、サービス（*）

- ・ 両立支援サービス、技術の開発、普及

（【前提】家庭に関する様々な技術（家事・介護ロボット、ネットワークによる会社等から掃除・食事の支度等の操作等）、サービス（ベビーシッター、家事代行、食事のケータリング、資産運用等）が提供され、家事等に係る時間が低下していく社会。、、、）

6 その他（*）

- ・ 地域、農山漁村における男女共同参画
- ・ メディアの中での男女共同参画
- ・ 高齢者の男女共同参画に関する問題
- ・ 自立の意識を育み、多様な選択を可能にする教育・学習
(【前提】新たな自己実現のため、リカレント教育を受けるなどが一般化する。男女の進学率(平成14年度の学部進学率は男性47.0%、女性33.8%)、工学・人文科学など男女間での専攻学部の違いが少なくなるなど)

(*アンケート項目とするかどうかも含め、今後検討)