

「暮らしと社会」シリーズ

平成17年版

男女共同参画白書



内閣府



第 1 部

男女共同参画社会の形成の状況



科学技術の進展と男女共同参画

日本の経済は1960年代に高度経済成長期に入り、高い経済成長率を記録した。国民所得が拡大する中、科学技術の進歩によって多くの家電製品が家庭に普及した。これらの技術は、家事負担への影響等を通じて人々の生活に変化をもたらした。

例えば、電気洗濯機、電気炊飯機、電気冷蔵庫等の家電製品の普及等による家事負担の軽減は、女性の社会進出を可能にし、女性の社会進出が更なる家事負担を軽減する製品の開発の必要性をもたらし、新たな技術進歩を生み出すといった循環が見られた。

このように、技術進歩はライフスタイルに大きな変化をもたらすとともに、ライフスタイルの変化が技術進歩を引き出すという意味で両者の間には相互依存関係があった。

また、高度経済成長期を通じて核家族化が進行し、女性が家事・育児を担い、男性はサラリーマン化するという固定的な性別役割分担の形成が進んだ。専ら女性が家事・育児を分担するという固定的な性別役割分担を維持した社会構造の中、科学技術は、女性の社会進出を可能にした一方で、核家族化の進行による家事の担い手の減少を受けて、家事負担の軽減要望にもこたえていったと考えられる。

翻って、男女共同参画の視点から科学技術を見ると、近年、科学技術の担い手としての女性に対する期待が高まってきている。

しかしながら、研究者全体に占める女性割合は国際的に見ても低いものにとどまっているなど、現時点で女性が十分に活躍できる環境が整備されたとは言い難い。

科学技術の諸活動を支える究極の要因は人材であるが、少子化やいわゆる「理科離れ」などにより、我が国の科学技術関係人材の質的・量的な不足が懸念されている。こうした中、多様性の確保の観点からも、女性研究者等の活躍が

より一層重要になっている。

我が国では、平成11年6月に男女共同参画社会基本法が施行されて以降、科学技術分野において男女共同参画を推進する動きが広まっており、各団体においても男女共同参画に向けた自主的な取組が見られる。13年3月に閣議決定された第2期科学技術基本計画においても、男女共同参画の観点から、女性研究者への採用機会等の確保及び勤務環境の充実を行う旨が明記されている。さらに、政府は、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掲げている。

以上を踏まえ、序説第1節では、特に家事、住まい、職業、医療などの観点から技術とライフスタイルの相互関係についてみることにする。

第2節では、科学技術分野で活躍する女性のチャレンジ支援や仕事と生活の両立支援という観点から、女性研究者及び次代を担う女性若年層の現状と可能性をみることにする。

第1節

暮らしと働き方の変化

ここでは、特に家事、住まい、職業、医療などの観点から科学技術とライフスタイルの相互関係について検討する。

第1節のポイント

1 家電製品及びその他の技術成果の普及と家事負担の軽減

- 女性の家事時間は高度経済成長期以後減少しているが、これには、冷蔵庫、洗濯機、掃除機などの家電製品やインスタント食品、冷凍食品の開発・普及が影響していると考えられる。これら技術の発展は、女性の家事時間の短縮や社会進出と家庭の両立に貢献した。その一方、この間、男性の家事時間に大きな変化はなく、技術発展は、固定的性別役割分担を維持した社会構造の中での女性の負担を軽減することには貢献した。また、育児時間についてはむしろ増加傾向にある。

2 交通・建築技術の発達と住まい等の変化

- 建築技術の発達は鉄筋コンクリート団地の建設を可能にした。多くの団地が郊外に立地され、鉄道や道路技術の発達などによって、時間を要するものの都心への通勤が可能となり、都心の業務空間と郊外の居住空間が分離した。職住分離の生活は、職場は父親、家庭は母親という性別役割分担にも適応したものであった。
- バブル崩壊後、地価下落に加え、コンクリート強度増加や免震技術などを利用した高層化に伴うマンションの供給戸数増が都心回帰の動きを促した。この動きは、通勤時間の短縮や職住近接の実現などをもち、超高層マンションが共働き世帯の受け皿ともなっている。
- 少子高齢化の進展の中、住宅にもユニバーサルデザイン（万人向け設計）、バリアフリーの構想に従った技術開発が見られる。

3 職場の機械化・情報化と女性の職域拡大

- 工作機械の発達や産業用ロボットの導入により、肉体的に負担の大きい作業が減少し、女性の進出を容易にした。オフィスでの自動化も進展した。省力化技術が進み、トラック運転手など体力を要する職種へも女性の職域が拡大する例が見られるようになった。
- さらに、情報通信機器、インターネット、ユビキタス技術が発達する中で、新しい働き方としてのテレワーク、SOHO（スモール・オフィス、ホーム・オフィス）が普及しつつあるなど、仕事と生活の両立支援のツールとしても活用され始めている。一方で、ストレス、VDT（視覚表示装置）作業時における悪影響など健康面での課題も生じている。また、情報通信機器の利用率には男女差が残っており、情報通信化に伴い、個人や企業間の情報力格差をもたらす可能性がある。

4 知的財産の活用、知識集約型産業

- 近年の科学技術の発展は、情報通信産業やハイテク産業など知識集約的な産業の創出・拡大に重要な役割を果たしている。金融などサービス業の分野でも、高度な専門知識が企業の経営収益を左

右する一つの要素となっており、企業経営の基盤として、特許等知的財産権、人材、組織プロセス、顧客とのつながりなど多様な知的資産の活用が課題となる。

- サービス産業化の進展に伴い、第3次産業に従事する女性就業者の割合は上昇しているが、知識集約型産業を支えるべき研究者には女性の進出が後れており、理工系科目への関心にも男女差が見られる。能力のある女性人材が知的資産の一つとして位置づけられ、日本経済活性化の重要な担い手となると期待できる。

5 農業技術

- 機械化を始めとした農業技術の進展により、日本の農業は、戦後、省力化が進んだ。
- 農業技術の進展により、全体としてみると労働負担は大幅に軽減したが、現在に至るまで、機械操作は主に男性が担っていることがうかがわれ、農業の省力化は、主に男性側の負担を軽減したといえる。機械の導入後も、女性は機械化が不可能な労働集約的な作業を担うことが多かったため、女性の労働は男性ほど軽減されなかったが、女性の労働環境にも一定の変化が見られた。
- 女性農業者は、その配偶者に比べ労働時間が長く、過重労働が問題となっている。

6 医療・公衆衛生

- 医療・公衆衛生の向上は、過去において感染症による死亡を減少させ、これらの死亡の減少は、出生抑制の動機の一つとなった。
- 生殖補助医療の進歩は、不妊症のために子を持つことができない人々が子を持つ可能性を増加させている。一方、医療を受ける女性の健康や生命倫理の課題もある。
- 様々な疾患の原因、治療法等が男女で異なることがわかってきたことから、いわゆる性差医療が始まっている。

1 家電製品及びその他の技術成果の普及と家事負担の軽減

男女が育児を含めた家事に費やす時間には大きな差が生じている。男性が外で働き、女性が家庭を守るべきという意識が依然根強いことから、これは、いわゆる固定的性別役割分担から生じている差であると見られる（第1-序-1図）。

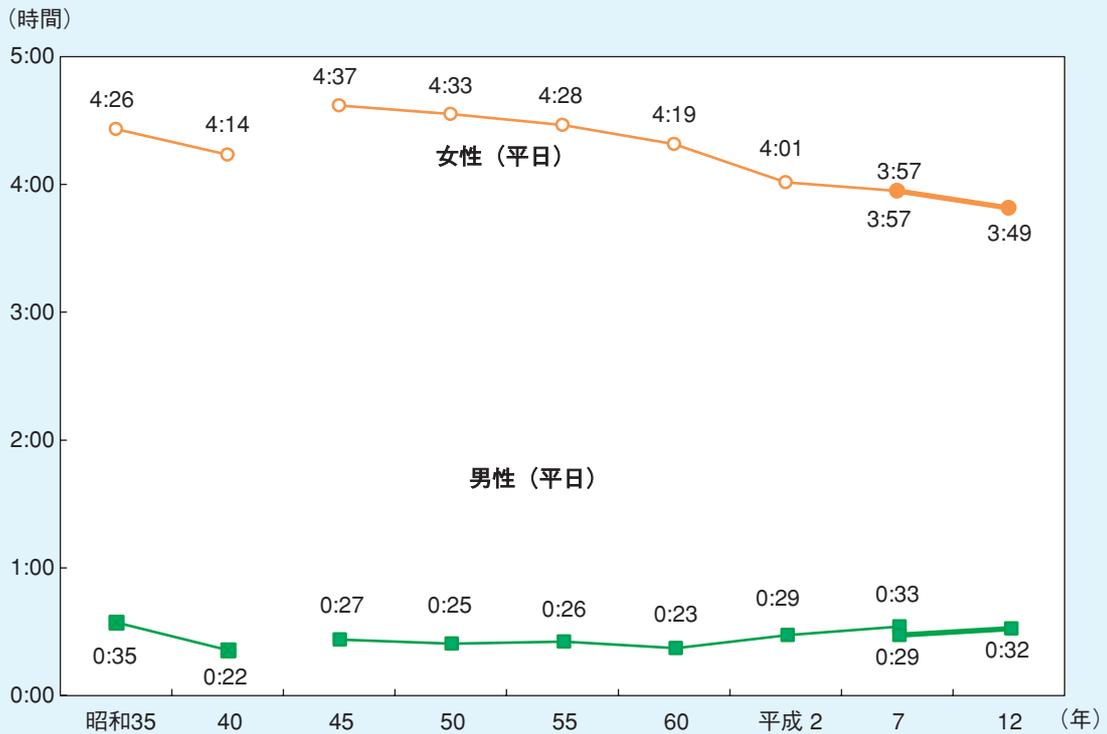
主に家事を行ってきた女性の家事時間は昭和35年から40年にかけて減少している。その要因としては、この時期、電気冷蔵庫、電気洗濯機、電気掃除機などの普及率が非常に高くなり（第1-序-2図）、それまで専ら人手によって賄われてきた家事を機械が代行するようになったこ

とがあると考えられる。45年以後をみても、女性の家事時間は減少傾向にあり、これは、新たに普及した電子レンジや冷凍冷蔵庫なども含めた家電製品の普及の他、外食産業の発達や、インスタント食品、冷凍食品の普及などの影響が考えられる。

これらの製品やサービスの開発には、科学技術の発展が大きく寄与しており、暮らしと働き方に大きく影響を及ぼしているといえる。すなわち、これらの技術の発展が、女性の家事時間を減少させ、女性の社会進出に貢献したと考えられる。

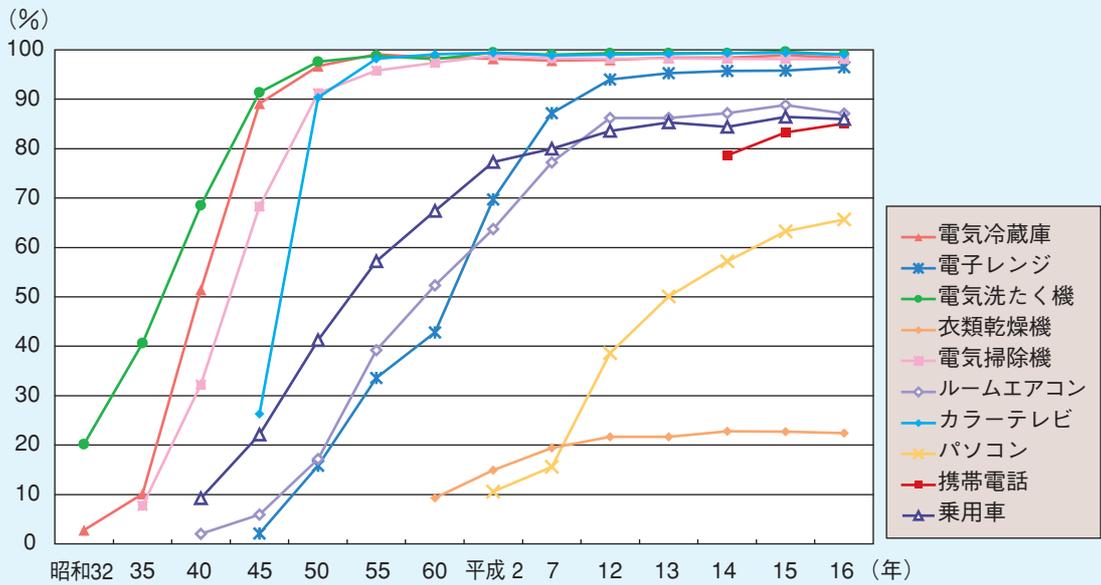
近年の情報通信技術の発達によって近い将来にはユビキタスネットワーク社会（いつでも、どこでも、誰でもネットワークにアクセスして

第1-序-1図 ● 家事時間の時系列変化（男女別，全員平均時間）



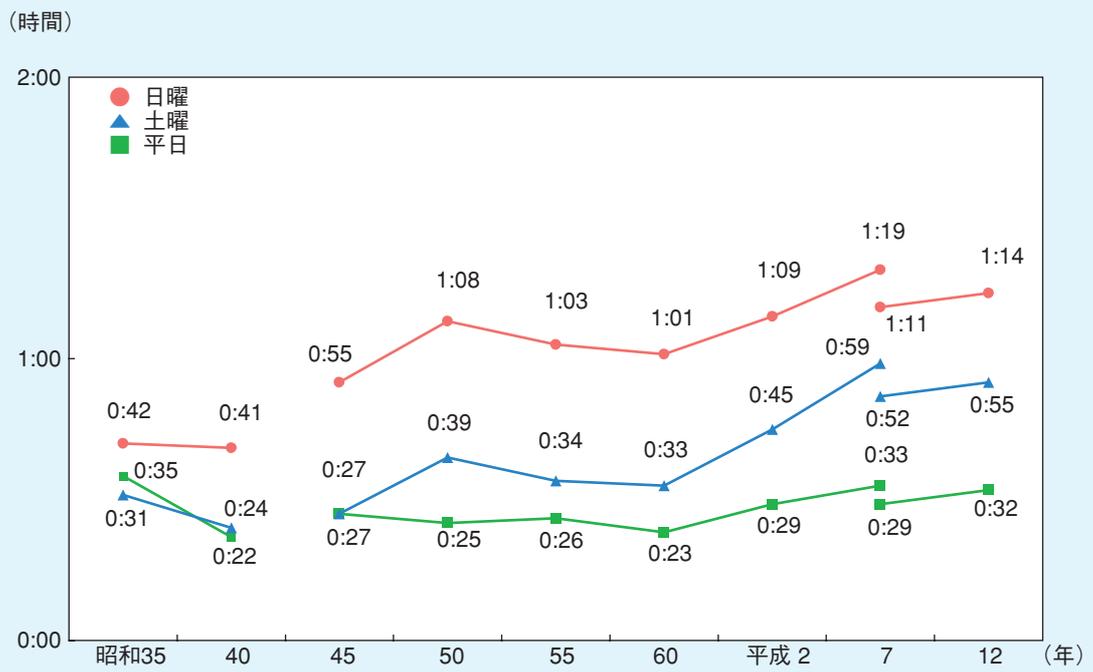
（備考）日本放送協会「国民生活時間調査」より作成。

第1-序-2図 ● 主要耐久消費財普及率の推移



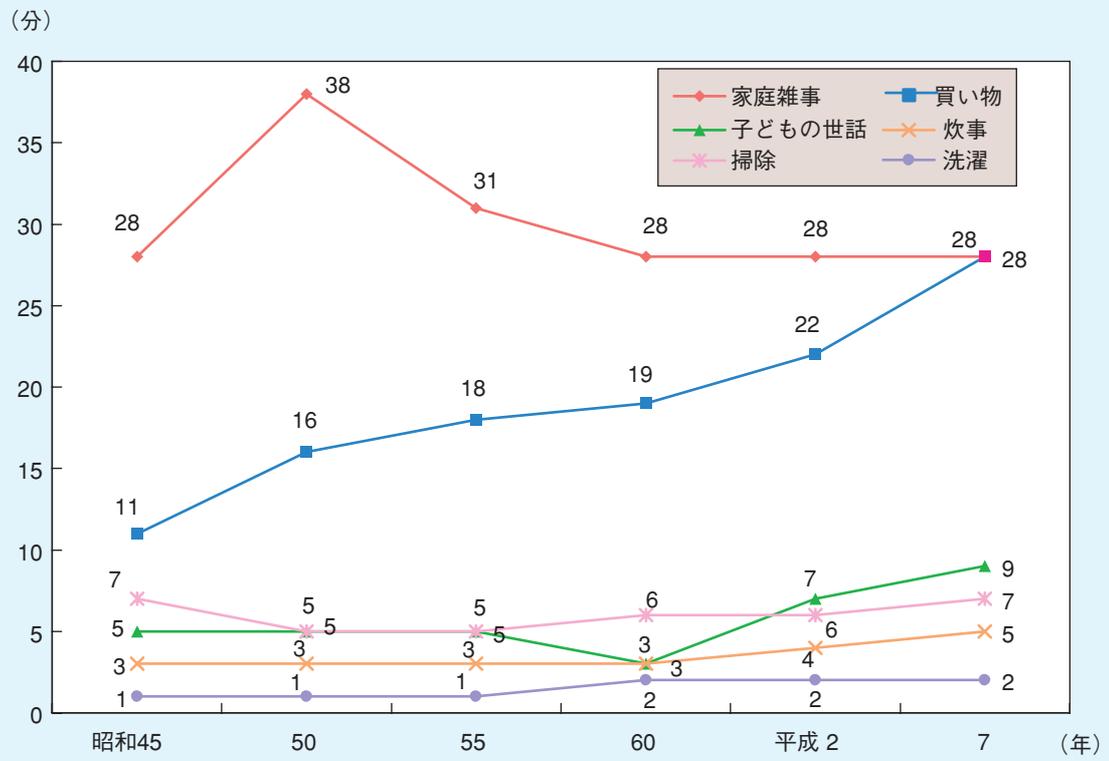
（備考）1. 内閣府「消費動向調査」より作成。
 2. 電気冷蔵庫，電気洗たく機の昭和32～35年，電気掃除機の35年は非農家・都市のみ。
 3. 乗用車の昭和40年は非農家のみ。

第1-序-3 図 ● 男性の家事時間の時系列変化（3曜日、全員平均時間）



(備考) 日本放送協会「国民生活時間調査」より作成。

第1-序-4 図 ● 男性の家事の内容別時間量の推移（日曜、全員平均時間）



(備考) 日本放送協会「国民生活時間調査」より作成。

サービスを利用できる社会)が実現すると考えられ、家事・育児にも更なる影響を与えられる(コラム「未来の家電、ユビキタス」参照)。

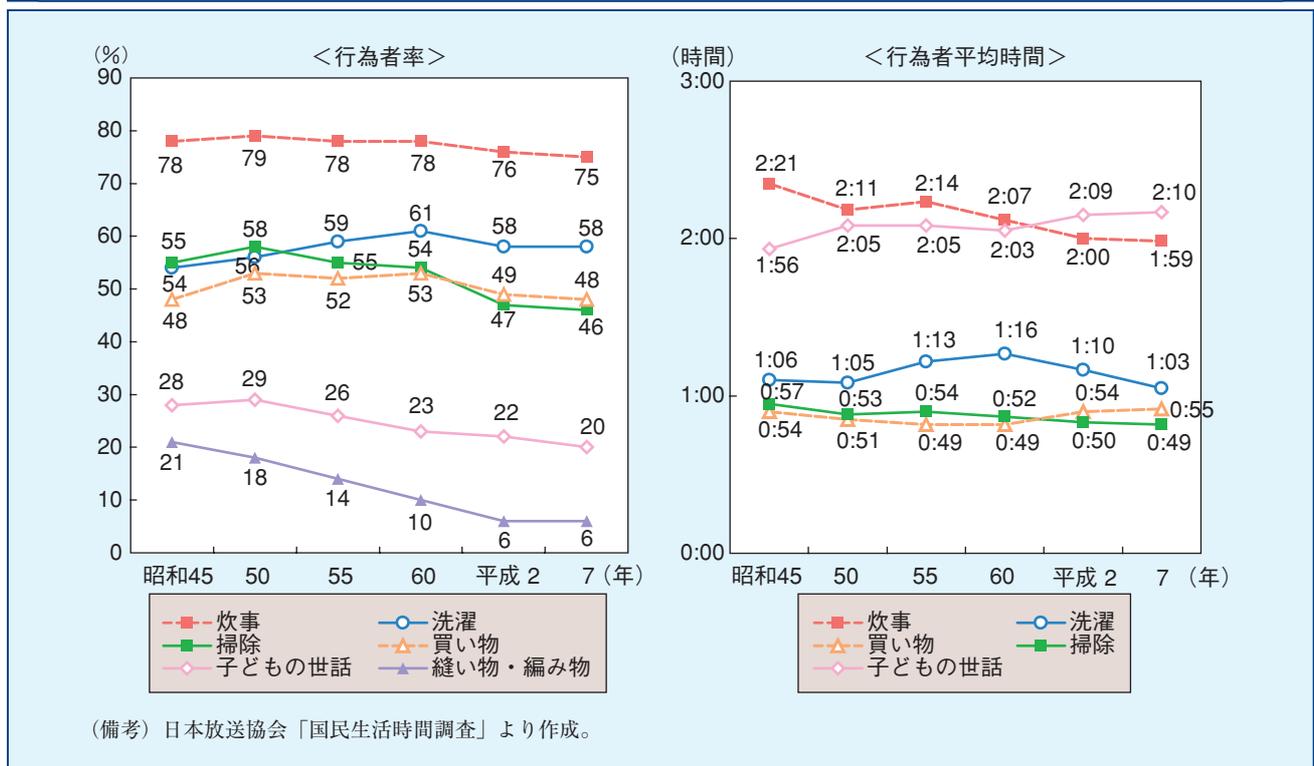
一方、男性の平日の家事時間には余り大きな増加の傾向は見られず(第1-序-3図)、家事・育児に男性がかかわる時間は依然として少ない。休日においても、男性が担う家事内容は買い物などが多く、掃除、炊事、洗濯や子どもの世話にかける時間は少ない(第1-序-4図)。

このように、これまでの科学技術の発展は、固定的性別役割分担を維持した社会構造の中で、家事・育児を行う女性の負担を軽減することには貢献したといえる。さらに、科学技術の発展は家電製品にとどまらない広がりを見せている。核家族化の進行による家事の担い手の減少や女

性の社会進出を受けて、家事負担を軽減する製品の開発が促進され、それが新たな技術の進歩をもたらしたという面もあると考えられる。その意味では、ライフスタイルと家電製品やその他技術成果の普及が相互に影響しあう相互依存の関係があったといえよう。

また、科学技術の発展は紙おむつ、粉ミルクやベビーフードの開発を生んだが、NHK放送文化研究所「国民生活時間調査」では子どもがまだ小さいと考えられる30歳代女性の平日の平均家事・育児時間は平成12年で5時間37分で、女性全体の平均家事・育児時間3時間49分を大きく上回っている。また、育児を行う女性が費やす平均育児時間はむしろ増加傾向にある(第1-序-5図)。

第1-序-5図 ● 内容別にみた女性の家事の時系列変化(平日、行為者率と行為者平均時間)



Column

主な技術進歩の例

家事・育児などにかかわる技術進歩の例には、次のようなものがある。

(1) 家事

- ①掃除機：スイッチを入れるだけで全自動で部屋を掃除する全自動掃除機。
- ②洗濯機：生活時間の深夜化に対応した低騒音タイプの全自動洗濯機や、干す手間を省く乾燥機能付き洗濯機。
- ③炊飯器：時間の制約が無く良質な炊飯が可能となるタイマー付き炊飯器。
- ④保存食品：長期保存を可能にする冷凍食品、フリーズドライ技術により常温で長期保存できるインスタントラーメンなど。
プラスチックへの加圧殺菌・包装技術によって保存性と持ち運びの利便を両立したレトルト食品。

(2) 育児・介護

- ①紙おむつ：よく水を吸収し、水を逃がさない素材である高分子を吸収材として使用し、通気性の高い素材を防水シートに使用する等の技術開発が進む。
- ②粉ミルク：混合、ろ過、分離、乳化、殺菌、濃縮、噴霧乾燥、粉体処理、包装といった食品加工に必要な多岐にわたる技術の成果。
- ③ベビーフード：レトルト食品化が進み、利便性が向上。
- ④ベビーカー：技術開発は軽量化や折り畳みなどの操作利便向上の形で進む。座面下の衝撃吸収構造など乳幼児の乗り心地も考慮した新機能の採用もみられる。
- ⑤移動用リフト：高齢者及び障害者の安全な移動を確保するとともに、女性が多くを占める介護者の負担を軽減し、腰痛等を予防するとされている。

2 交通・建築技術の発達と住まい等の変化

交通・建築技術の発展も家庭生活に大きな影響を与えた。建築技術の発達には鉄筋コンクリート団地の建設を可能とし、昭和30年代に日本住宅公団から2DK（ダイニングキッチン）団地が開発、供給された。団地という新しい居住形態は、核家族の増加に伴い都市部の勤労生活者を始めとした人々に受け入れられ、40年代以降、全国に広く一般化した。

団地の立地状況もライフスタイルに大きな影響を与えたといえる。高度経済成長期における都市化の進展と、鉄道や道路技術の発達、自動車の普及等の交通網の整備による通勤圏の拡大が重なり、団地の多くは大都市郊外に立地され

た。このことにより通勤には職住が接近していた時期に比べ、大幅に時間がかかるようになり、時間の面からも職場のある地域と家庭がある地域が分離されるようになった。大都市郊外における団地の誕生は、より多くの核家族世帯を生み、その職住分離の生活は、父親は職場、母親は家庭という性別役割分担を、より定着させるものとなった。

昭和60年代以降、建築物の高層化技術の利用が更に進んだ。20階以上の超高層マンションの建設を可能とした技術開発としては、高層化を可能とするコンクリートの強度増加と地震等の災害に対応する免震技術、高速昇降機の開発が挙げられる。

これらの技術進歩に伴い、バブル期には東京

都心部を始めとして大都市圏に豪華な設備や眺望を売り物にした高額な超高層マンションが登場した。

バブル崩壊後は、地価の下落に加え、超高層化がマンション1棟当たりの供給戸数を増加させたことに伴う価格下落が起り、マンションを購入して都心に移動する層も一部の富裕層から30歳代の子持ちのファミリー世帯や夫婦、またリタイア後の高齢者に広がっている（第1-序-6図）。東京都内マンション着工新築戸数は増加しており（第1-序-7図）、住まいの都心回帰の流れが進んでいる。都心の超高層マンションが職場に近いことから、共働き世帯の受け皿にもなる動きも生じている。近年の新たな試みとしては、住宅の建替え等に際して、住宅と保育所との併設を促進している例がある。

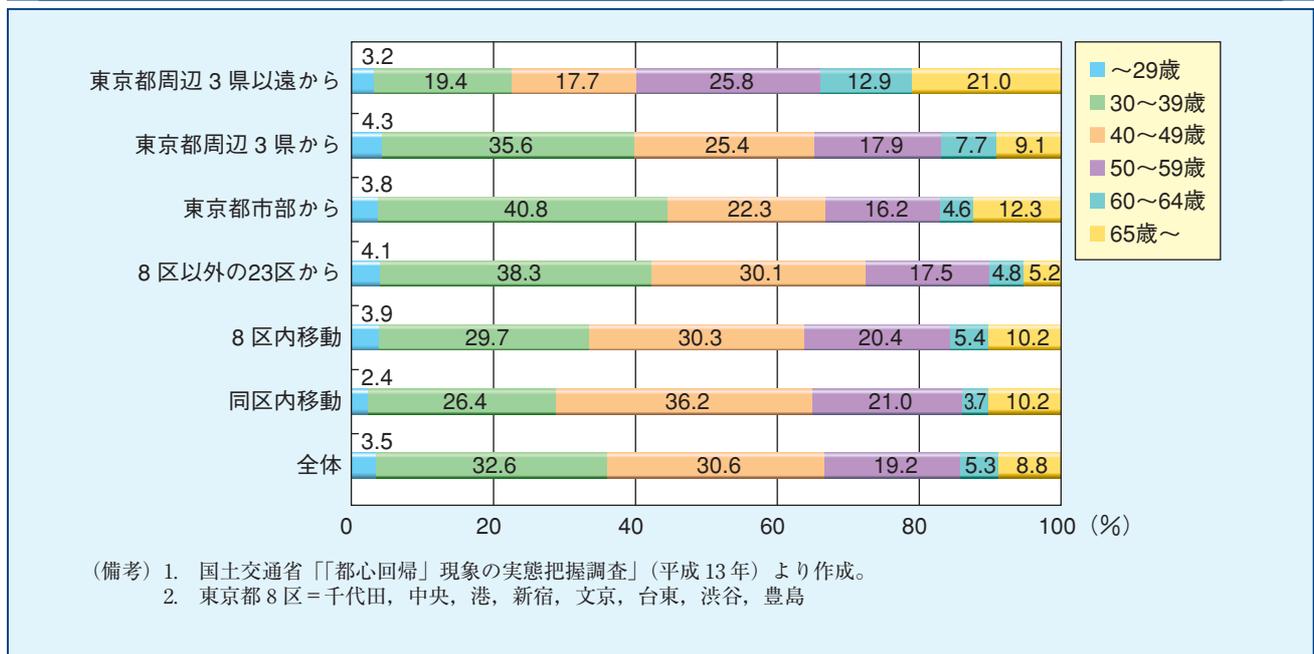
上記のように、近年の建築技術の活用は、結果として職住近接の実現をもたらし、あわせて居住の利便性も向上するなど、新たなライフスタイルを創出したといえる。しかしながら他方で、建築技術の進歩に伴う超高層マンションの開発等が、急速な人口増加に伴う学校などのインフラ不足、環境や治安の悪化など、様々な問題を顕在化させている面があるとの指摘もあり、新たな問題を誘発する側面も持っているといえ

る。これらの問題への対応としては、開発や居住に関するルールを地域が自ら策定するなど、住民やNPO等が主体的な取組を行っている事例がある。

また、少子高齢化、女性の社会進出の進展、家族構成やライフスタイルの多様化を反映して、若者、高齢者などの様々な要望を満足させるための住宅商品が増えている。

例えば、「あらゆる年齢、身体、能力の人が、ごく普通に利用できるように、都市や住宅、設備、家具等の対応範囲を可能な限り拡張する」というユニバーサルデザインの考え方に従った技術開発が見られる。具体的には、梁、柱、骨格など住宅の構造体（スケルトン）と内装等、間取りといった住宅内部の消耗的な部分を分け、強固な構造と、容易に変更できる間取りを両立させた「スケルトンインフィル住宅」、危険防止や使い易さを備えた「バリアフリー住宅」が挙げられる。これらの中でも、特に、高齢化が急速に進展する中で、高齢者等の自立や介護に配慮した、バリアフリー住宅のニーズはかなり高まると予想される。

第1-序-6図 ● 東京都8区に分譲マンション購入者における世帯主の年齢別・転居前居住地別世帯数の状況



3 職場の機械化・情報化と女性の職域拡大

科学技術が職場環境にもたらした変化として、工場やオフィスでの機械化、自動化が進んでいることが挙げられる。工場では、昭和40年代以降の工作機械の発達や産業用ロボットの導入により、肉体的に負担の大きい作業が減少して安全性が高まり、女性が進出することが容易となった。オフィスでの事務作業についても、定型的な作業については情報通信機器の導入などにより自動的に処理できる範囲が増加し、省力化が進んだ。

また、オフィスでの労働だけではなく、例えば、トラック運転手については、ハンドル操作が難しく、従来は体力的に女性が就くことが困難な職種とされてきたが、パワーステアリングの普及により、車庫入れや低速走行時においても大型車を簡単に操舵できるようになった。

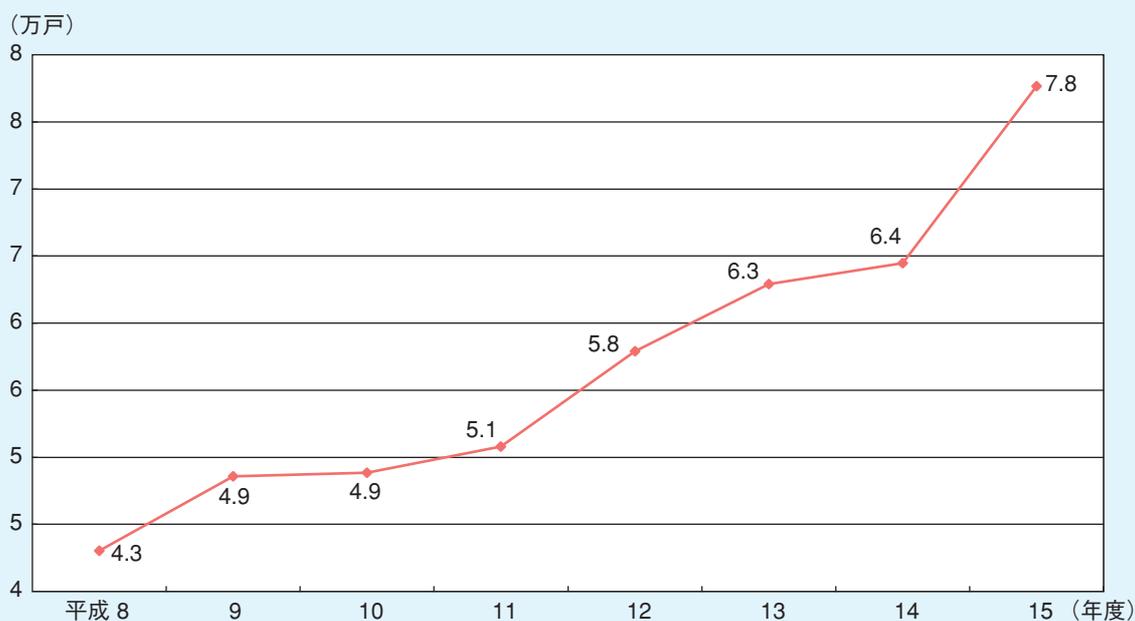
これらは女性の様々な分野への進出に影響を与え、女性の職域拡大や労働力率の上昇にも貢献している。

近年では、情報通信（ICT）化が急速に進展している。パソコン、携帯電話、インターネット、

ユビキタス技術などが急速に普及するなど、職場や家庭での情報化が進み、ライフスタイルに大きな影響を与えている。例えば新しい働き方としてのテレワーク、SOHO（スモール・オフィス、ホーム・オフィス）が普及しつつあるとともに、育児や介護サービスを利用する場合なども、携帯電話端末などの画面を通じて状況を職場、外出先等からきめ細かく確認できるなど、情報通信機器は仕事と生活の両立支援のツールとしても活用され始めている。その一方で、ストレス、VDT（視覚表示装置）作業時における眼を中心とした悪影響など、健康面での問題も生じている。

また、職場や家庭における情報化の急速な進展は、情報通信へのアクセスの簡便化と情報共有の即時性をもたらし、企業組織をフラット化させ、女性の職域拡大や意思決定への参画を更に容易にする側面がある。その反面、情報通信機器の利用率には男女差がなお残っており、情報通信機器に対応できない個人や企業の情報力格差（デジタル・デバイド）をもたらす可能性がある。また、多くの女性がSOHOや在宅ワークに従事しているが、コンピュータ等への情報入

第1-序-7図 ● 東京都における分譲マンションの着工新築戸数の推移



(備考) 国土交通省「建築着工統計調査」より作成。

力といった単純作業に従事する者への報酬は低く、契約も不安定であり、作業発注者に比べて不利な立場に置かれていると指摘されている。

このため、ICTの教育・トレーニングにおいて、性別による障壁を除去し、女性のためにICT関連分野におけるトレーニングの機会均等の促進に取り組むべきこと、ICTを女性のエンパワーメント及び男女平等の促進のための中心的なツールとすべく、ICTに対する女性のアクセスと参加を拡大するための取組が必要であることが提言されている。

4 知的財産の活用、知識集約型産業

前項では既存の産業を中心に女性の職域拡大について分析した。日本の産業構造については、就業人口が第3次産業にシフトするサービス産業化が指摘されてきたが、近年の科学技術の発展は、情報通信産業やハイテク産業など知識集約的な産業の創出・拡大に重要な役割を果たしている。また、ヒトゲノムの完全解読などのライフサイエンス、ナノテクノロジーなどの最新の科学知識が製薬業を始めとした製造業など第2次産業にも影響を与えており、知識集約型産業は単に情報通信にとどまるものではないとい

える。

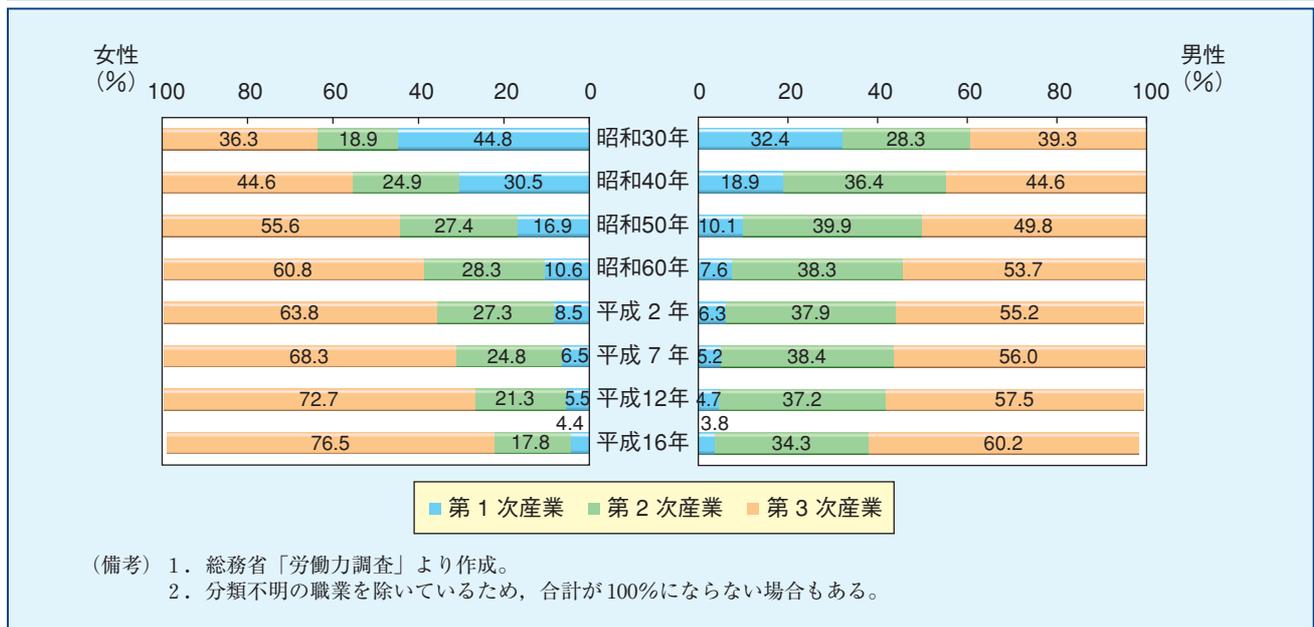
これらの産業においては、産学官連携による研究成果の社会還元や多様な科学技術系人材の養成・確保などが更なる成長に向けた課題になっている。

さらに、サービス業の分野でも、例えば金融や経営コンサルタントといった分野においては、金融工学など高度な専門知識が企業の経営収益を左右する一つの要素となっていると考えられる。

加えて企業経営の基盤として、工場といった有形資産のみならず、特許等知的財産権、人材、組織プロセス、顧客とのつながりなど多様な知的資産の活用が課題となることや、情報通信技術の活用には人的資本が重要な要素であり、高度な知識を持つ労働者が必要となることも指摘されている。

女性就業者の受け皿も第3次産業に移ってきており、第3次産業に従事する女性就業者の割合は、近年一貫して上昇している（第1-序-8図）。サービス産業には知識集約的な産業と位置づけられる情報通信産業や、金融業も含まれるが、介護など他のサービス業に従事する女性も多いと見られる。また、知識集約型産業を支えるべき研究者には女性の進出が後れており、

第1-序-8図 ● 産業別就業者構成比の推移



理工系科目への関心にも男女差が見られる。

知識集約型産業は製造業に比べ重筋労働を必要とせず、知的資産の獲得活用には男女間での体力的な制約差が更に少ないと考えられる。女性が活躍できる風土をもつ企業は利益率が高いとの調査例がある（経済産業省男女共同参画研究会報告「女性の活躍と企業業績」（平成15年6月））が、能力のある女性人材が企業経営の基盤である知的資産の一つとして位置づけられ、ひいては日本経済活性化の重要な担い手となると期待できる。

5 農業技術

(1) 農業技術の進展と女性の労働

日本の農業技術の進展について、稲作の機械化を例にみると、1950年代の耕耘機の普及に始まり、刈り取りを行うコンバイン、田植機の普及と続き、70年代に作業はほぼ機械化された。これらの機械化の進展、農薬の開発等農業技術

の進展により、農作業の省力化が実現し、稲作における10アール当たりの労働時間は、昭和30年の約225時間から、55年には65時間に減少し、今日では40時間を切るに至っている（第1-序-9図）。

農業の機械化等の進展は、全体として見ると労働負担を大幅に軽減したが、現在に至るまで、機械操作は主に男性が担っていることがうかがわれ、農業の省力化は主に男性側の負担を軽減したといえる。機械の導入後も、機械で田植えができない部分の補植など女性は機械化が困難な労働集約的な作業を担うことが多かったため、女性の労働は男性ほど軽減されなかったが、農業技術の進展は女性の労働環境にも一定の変化をもたらした。

例えば、女性が担うことが多い、除草・防除作業や、収穫後の選別・調整作業において、農薬・新品種の開発、機械化、作業環境の改善などにより、労働負担の軽減が進められた。

また、近年、農産物加工・直売などといった

Column

未来の家電、ユビキタス

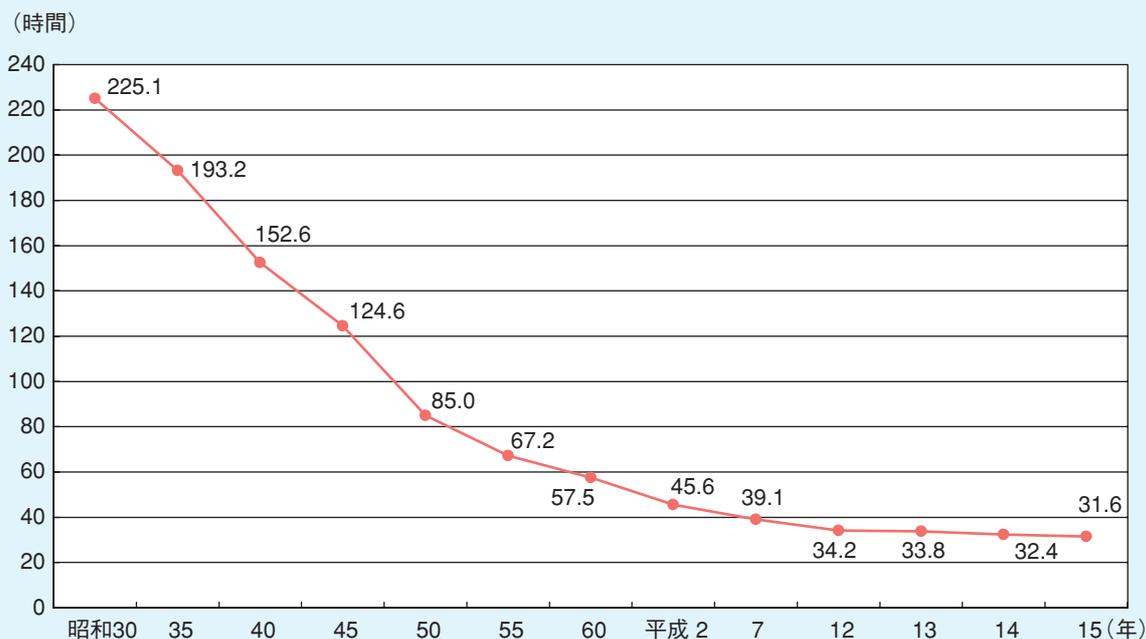
近い将来に実現すると考えられているユビキタスネットワーク社会（いつでも、どこでも、誰でもネットワークにアクセスしてサービスを利用できる社会）では、コンピュータがその存在を意識させない形で生活環境に溶け込んでいる。

既に冷蔵庫や洗濯機など日常生活で使用するほとんどの機器にはコンピュータが組み込まれており、機器を高度に制御している。ユビキタスネットワーク社会においては内蔵されたコンピュータがネットワークを形成し、ネットワーク接続により、家電製品同士の連携や携帯電話との連携という新しい機能が生み出される。

最新の技術を用いれば、携帯電話・パソコンと宅内の設備機器（照明器具、エアコン、電気錠など）をインターネット上で結び、機器の状態確認や遠隔操作が可能となる。また、既に幼稚園や保育所の保育状況や行楽施設の混雑の具合などを固定カメラで撮影し、パソコン端末や携帯電話端末の画面で確認できるサービスも出てきている。同様に、高齢者の安否確認や位置に関する情報を送受信するシステムも開発されている。今後の試みとしては、外出先から洗濯や調理を指示できる洗濯機や電子レンジ等の開発、機器同士が連携し、日常生活支援機能を携帯電話機能と連携して担うものなどがある。

また、トイレで尿検査、腕時計で脈拍・血圧チェック、携帯電話で心電図・血圧検査を行うアプリケーションも開発されている。

第1-序-9図 ● 稲作10アール当たりの投下労働時間の推移



(備考) 1. 農林水産省「農業経営統計調査」より作成。
2. 昭和35年以前は1反当たりの値。

Column

最近の農村における男女共同参画を支援する技術の進展の動きについて

● 農産物直売におけるPOSシステムの導入

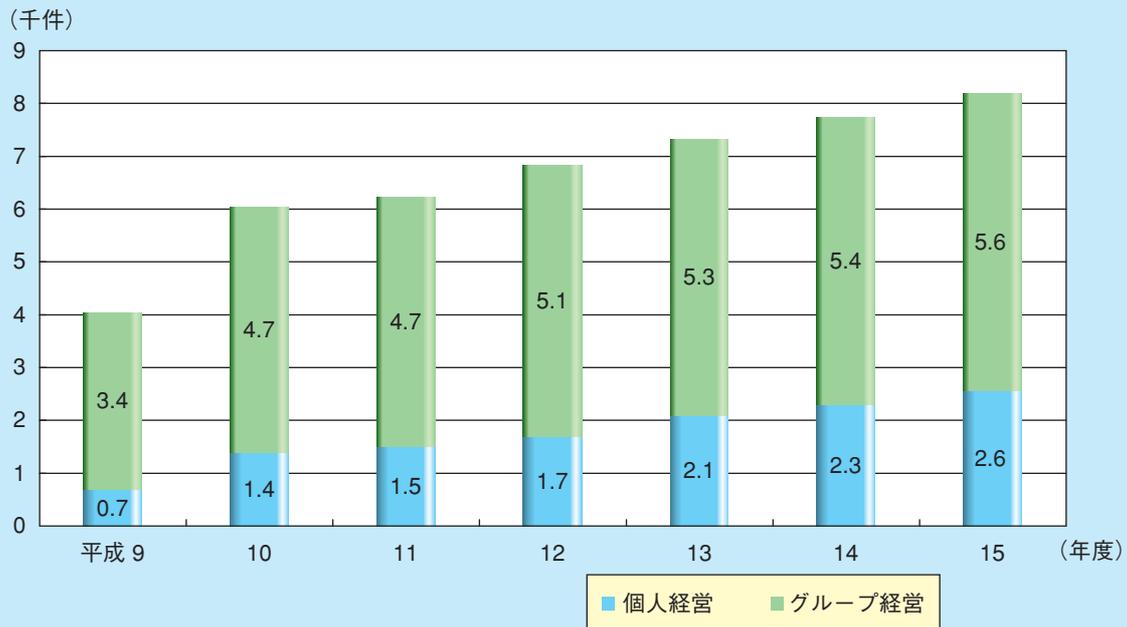
近年、地域農産物を活用した特産加工品づくりなど女性の起業活動への取組は増加しており、平成15年度には、8,186事例が報告されている(第1-序-10図)。最近では農産物直売施設においても、コンビニエンス・ストアなどで利用されている「販売時点情報管理システム」(POSシステム)を活用することで、消費者ニーズに合わせた商品づくりなど女性の起業活動に役立っているところが見られる。

POSシステムとは、出荷品にバーコードを付け、それをレジで読み取ることで、商品の売上に関する情報を販売時点で単品ごとに即時に収集し、分析するシステムである。このシステムは直売所の特徴である少量多品目の商品管理に適するとともに、出品者個人の時間的な売上げデータが個人ごとにわかるため、直売に参加する農業者は、消費者動向を迅速に把握し、戦略的に出荷することが可能になる。競合商品を避けて、多様な商品を揃えたり、加工品等では積極的な競争で質の高い商品が生まれる効果があり、売上げが増すとともに、消費者にも喜ばれる直売施設が実現している。



POSシステムを利用した農産物直売

第1-序-10図 ● 農業分野における女性起業数の推移



(備考) 農林水産省「農村女性による起業活動実態調査」より作成。

● 「酪農」を「楽農」に—搾乳ロボットの開発・導入—

酪農経営はもともと休日がない上に、牛の搾乳（乳搾り）は、手で搾っていた昔とは異なり現在は機械で搾っているものの、主に早朝と夜間に行われるとともに、作業者は腰を曲げた姿勢を強いられるなど、負担が大きい作業である。特に、女性は、家事・育児の負担のため、早朝から夜遅くまで働き詰めとなるケースが多い。しかし、近年、オランダで搾乳ロボットの実用機が開発され、国内にも導入されている。

この搾乳ロボットは、牛が部屋に入ると、センサーで乳頭の位置を検知し、自動的に洗浄と搾乳機の装着を行い、搾乳するものである。

従来の搾乳作業は朝晩2回行われていたが、ロボットによる搾乳では、ほぼ無人で長時間の稼働が可能となる。しかも、人の都合ではなく牛の生理的要求に合わせた搾乳が可能になることで1頭当たりの乳量が増加する効果も生じており、人にも牛にもメリットがある画期的な技術である。価格や適当な規模等といった諸条件から、現在はまだごく一部の先進的な農家に導入されているにすぎないが、将来的にはこうした条件をクリアした農家への普及が期待される。



搾乳ロボットを利用した搾乳作業風景

女性による起業活動が活発化しているが、この背景として、技術の進展による農作業負担の軽減による活動時間の確保や、加工技術などの進展によるところもあると考えられる。

このように、農業技術の進展は、近年の女性農業者の活躍にも一役買ってきたといえるだろう。ただし、次に述べるとおり、女性農業者が過重労働となっている実態を踏まえ、女性の労働軽減に向けた一層の取組が必要となっている。

(2) 女性農業者の過重労働

現在、農業就業人口の約6割を女性が占め、特に30代では約7割を占めているなど農業や地域の活性化等に重要な役割を果たしているが、女性農業者は、その配偶者に比べて、労働時間が長く過重労働が指摘されている。

農業労働時間は男性に比較して短いものの、家事・育児等を含めた全労働時間では農繁期で男性より1時間12分、農閑期では1時間42分長くなっている。社会生活基本調査により有業者全体の男女と比較しても、有業者全体では女性の労働時間は男性とほぼ等しいのに対して、農

林漁業作業員では、女性は男性より1時間26分長くなっている（第1-序-11図）。

6 医療・公衆衛生

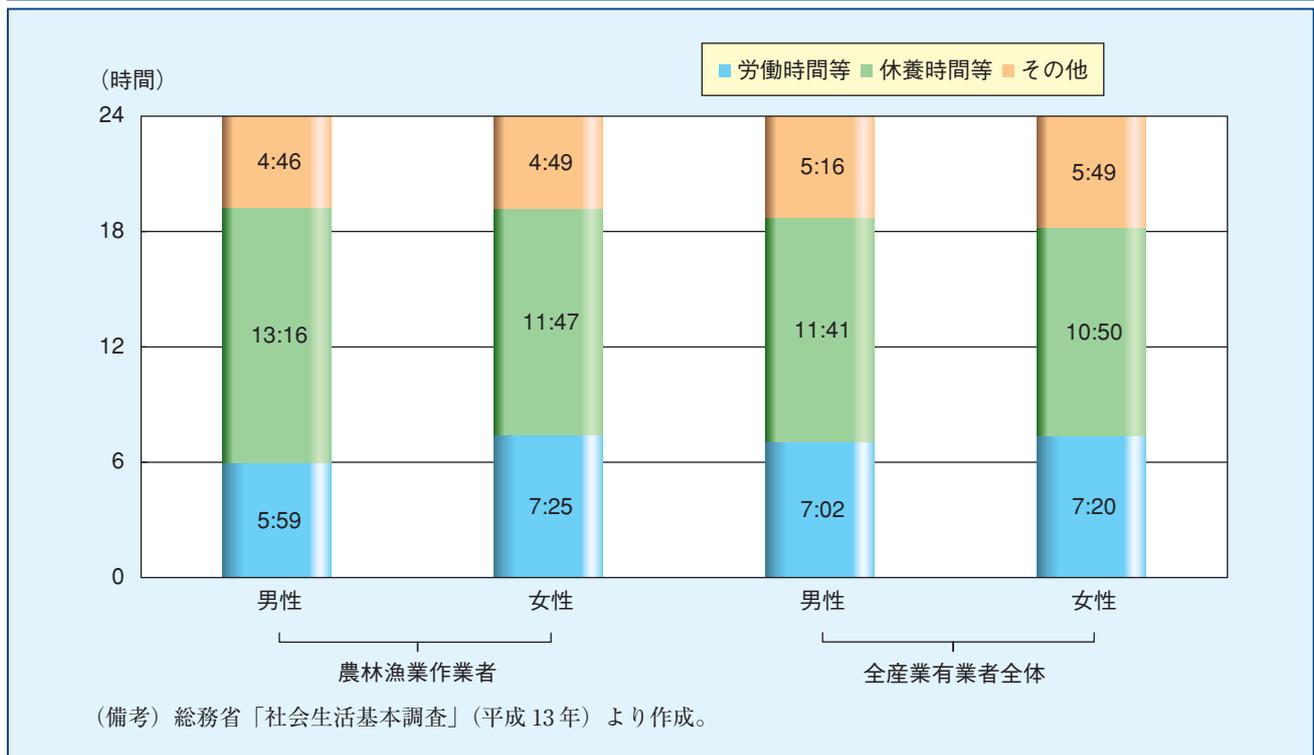
(1) 感染症対策

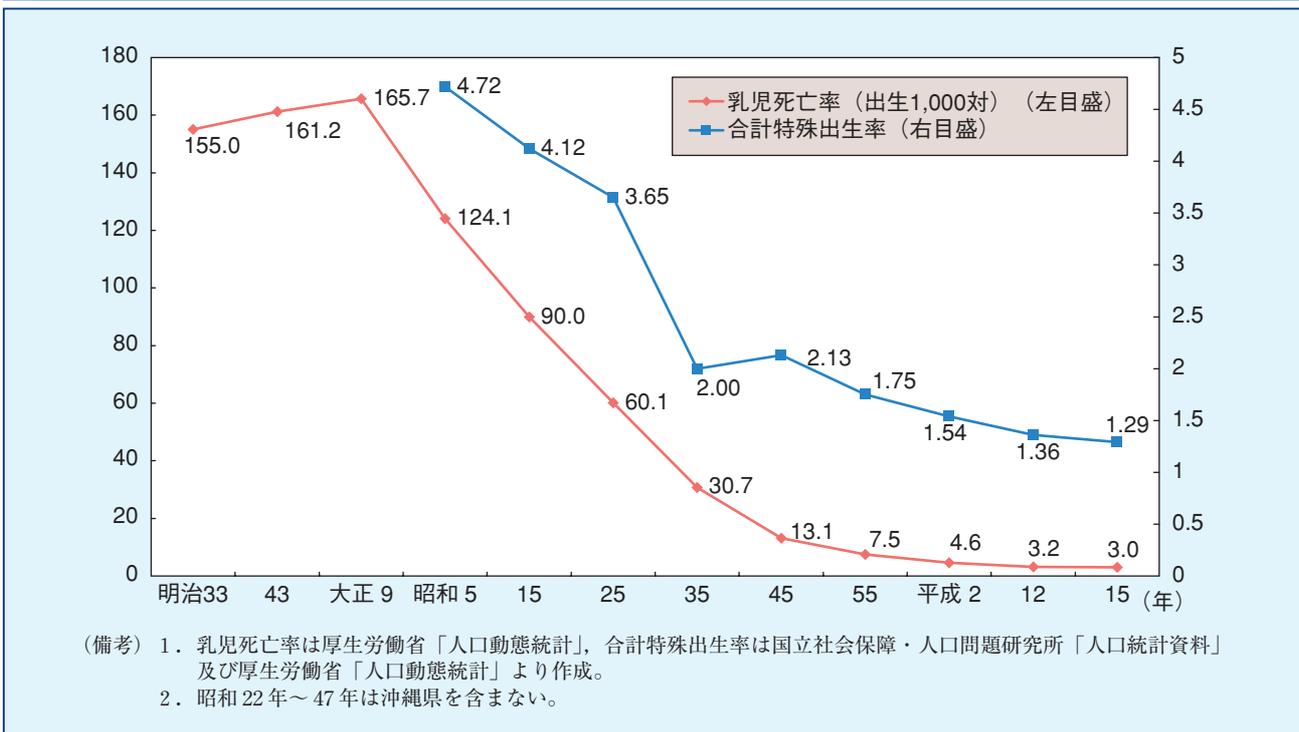
我が国の死亡率については、明治政府による近代化以降、長期にわたる低下が始まる。明治の初めにおいては、乳児死亡率は出生数1,000に対して250、普通死亡率は27、平均寿命は男子32年、女子35年程度であったが、昭和15年においては、乳児死亡率は出生数1,000に対して90、普通死亡率は17、平均寿命は男子47年、女子50年程度となったとされる（第1-序-12図）。

この時代においては、死因の中心は感染症であり、死亡率の低下は主に感染症による死亡の減少によるものであった。

感染症による死亡の減少については、我が国においてもヨーロッパ等においてもその原因が十分に解明されているとはいいがたいが、医療の発達、栄養水準の改善、衛生観念の普及等が作用した結果であるという指摘もある。

第1-序-11図 ● 農林漁業作業員における男女の生活時間の比較





例えば、ヨーロッパにおいては、第1次世界大戦のころまでに低温殺菌法の開発、炭そ病及び狂犬病に対するワクチンの開発、結核菌及びコレラ菌の発見、ツベルクリンの創製等が、第2次世界大戦のころまでにペニシリンの合成等が行われている。

上述の死亡率の低下は、ヨーロッパ等における多産多死から少産少死へのいわゆる人口転換と同様に、出生抑制の動機の一つとなった。

感染症に関する医療の発達も現在においても重要であることは、いうまでもない。

例えば、エイズについては、身体からHIVをすべて排除してHIV感染症を根治する医薬品はまだ開発されていないが、1990年代の半ばから強力な効果を持つ抗HIV医薬品が登場している。

現在は10数種類の医薬品が許可されており、これらの医薬品の中から複数の医薬品を組み合わせる多剤併用療法が標準的な治療となっている。

この多剤併用療法は、体内でHIVが増殖するのを抑える力が大きく、治療成果は著しく向上した。

その結果、エイズで亡くなる人が減り、元気

に社会生活を送り続けるHIV感染者が増加している。

(2) 生殖補助医療

近年における生殖補助医療技術の進歩は著しく、不妊症（生殖年齢の男女が子を希望しているにもかかわらず、妊娠が成立しない状態であって、医学的措置を必要とする場合をいうとされる。）のために子を持つことができない人々が子を持つ可能性が増加しており、人工授精、体外受精・胚移植等の生殖補助医療は着実に広まっている。

例えば、平成11年2月に厚生省から補助を受けた研究班が実施した「生殖補助医療技術についての意識調査」の結果を用いた推計によれば、28万人を超える者が何らかの治療を受けているものと推測されている。

また、社団法人日本産科婦人科学会においては、昭和61年3月から体外受精等の臨床実施について登録報告制を設けているが、同学会の報告によれば、平成14年までにそれらを用いた治療による出生児数は、10万人を超えるとされている（第1-序-13表）。

第1-序-13表 ● 治療法別出生児数及び累積出生児数

	治療周期総数	出生児数	累積出生児数
新鮮胚（卵）を用いた治療	34,953	6,443	55,688
凍結胚（卵）を用いた治療	13,887	3,299	13,316
顕微授精を用いた治療	34,811	5,481	31,185
合計	83,651	15,223	100,189

(備考) 1. (社)日本産科婦人科学会「平成15年度倫理委員会・登録・調査小委員会報告」より作成。
2. 凍結胚（卵）を用いた治療＝凍結融解胚を用いた治療成績と凍結融解未受精卵を用いた治療成績の合計

しかしながら、生殖補助医療の実施は、健康上・倫理上の問題を生む結果も招いている。

例えば、体外受精等を行った場合に、多胎妊娠の発生率が増加することが問題になっている。多胎妊娠の増加は、妊娠中毒症等母体合併症の増加などにつながるおそれがある。

また、体外受精等における排卵誘発剤の投与は、卵巣の腫大、腹水の貯留等の卵巣過剰刺激症候群をもたらすことがある。

さらに、代理懐胎のあっせん等商業主義的行為も見られるようになってきている。

性の医師が診療するので安心した」などと評価する患者も多いと指摘されている。

(3) 性差医療

米国において1980年代以降研究が進んでいるいわゆる性差医療は、様々な疾患の原因、治療法等が男女で異なることがわかってきたことから始まったものである。

性別によって疾患の原因等が異なる例としては、一見したところ同じ狭心症である場合であっても、男性に多い狭心症は心臓表面の太い血管の流れが悪くなるものである一方、女性に多い狭心症は心筋の微小な血管の流れが悪くなるものであり、これらについて同じ医薬品を使用しても有効性等が異なることなどが報告されている。

我が国においては、性差医療を実践する場として女性専用外来等が設置されているが、女性医師が女性患者を診療する機会が多い。

平成14年から16年までに100を超える女性専用外来が設置され、女性専用外来は現在では300を超えるとなっている。

このような女性専用外来の活動については、性差医療の趣旨からは部分的な取組と考えられるが、「時間をかけて話を聞いてもらえた」、「同

第2節

科学技術分野での女性の活躍の現状と可能性

ここでは、科学技術分野で活躍する女性のチャレンジ支援や仕事と生活の両立支援という観点から、女性研究者及び次代を担う女性若年層の現状と可能性をみることにする。



第2節のポイント

1 女性研究者の活動実態

- 日本の女性研究者の数及びその割合は増加傾向にあるものの、全体に占める割合は依然として国際的に見ても少ない。また、指導的地位に女性が十分登用されていないなどの指摘がある。女性研究者の育児責任は男性に比較して大きく、出産・育児によって研究活動を十分に継続できない女性研究者も多い。
- 科学技術分野においてもポジティブ・アクションの取組が進められている。各団体に自主的に女性の参画割合に数値目標を設定する動きが進んでいる。第2期科学技術基本計画においても女性研究者の採用機会等の確保や勤務環境の充実が明記されている。競争的研究資金制度においても育児支援のための措置等が講じられ始めている。
- 情報交流会、インターネット等を通じた情報提供など、女性研究者を支援するネットワーク形成が行われている。

2 理工系分野における学力、関心及び進路選択

- 経済協力開発機構（OECD）の学習到達度調査では、我が国の高校1年生の理科及び数学の学習能力について男女間に有意な差は認められなかったが、女子生徒は進学先や職業として理工系分野を選ばない割合が大きい。OECD諸国との比較において、高等教育卒業生（学士、修士、博士）に占める女性割合は最も低く、工学・製造・建築分野の高等教育卒業生に占める割合も最も低い。学部から修士、博士課程へと進むにつれて女性割合は低くなり、その傾向は理工系分野で顕著である。18歳以上の国民においても、科学技術に対する関心は男性に比べ女性の方が低い。

1 女性研究者の活動実態

(1) 女性研究者の現状

(女性研究者の数及びその割合)

我が国の女性研究者の数は、平成16年3月現在、9万6千人（全体83万人）であり、研究者全体の11.6%を占めている。その数及び割合は増加傾向にあるものの、研究者全体に占める割合は依然として少ない（第1-序-14図）。

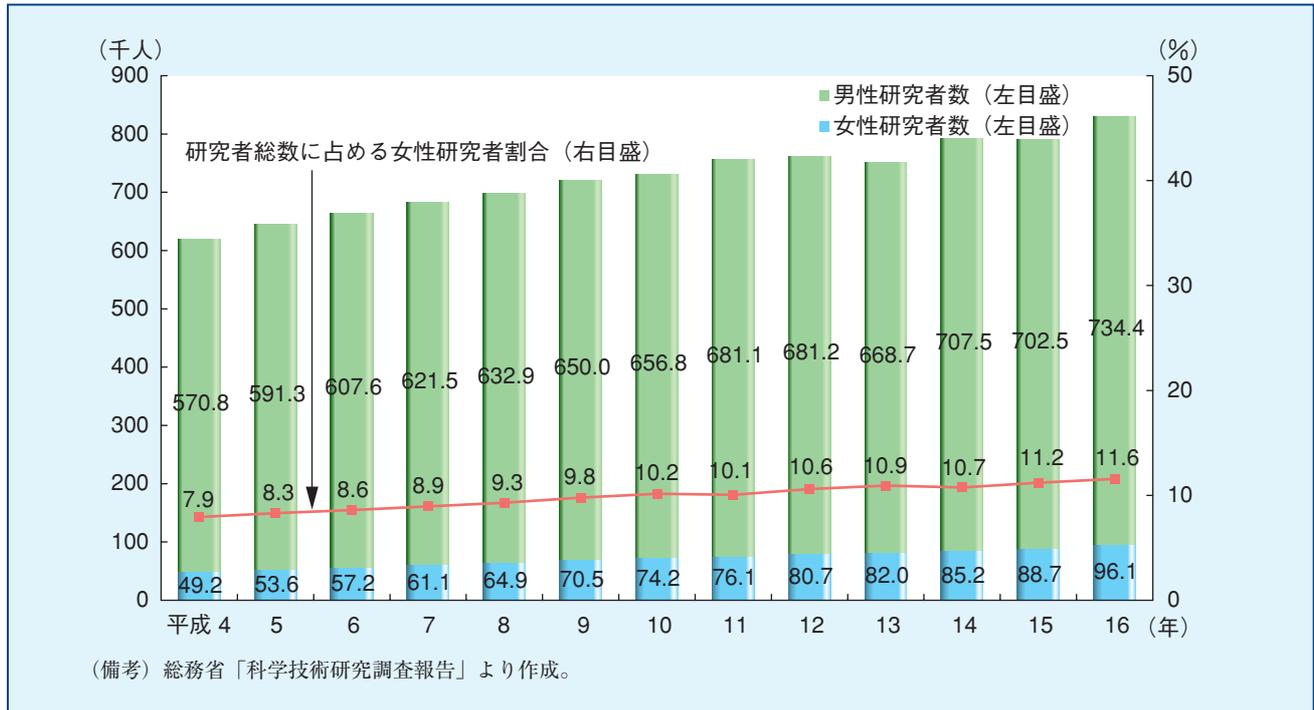
国際的に見ても、我が国の女性研究者の割合

はフランスの27.5%、イギリスの26.0%、ドイツの15.5%等と比較して少ない（第1-序-15図）。

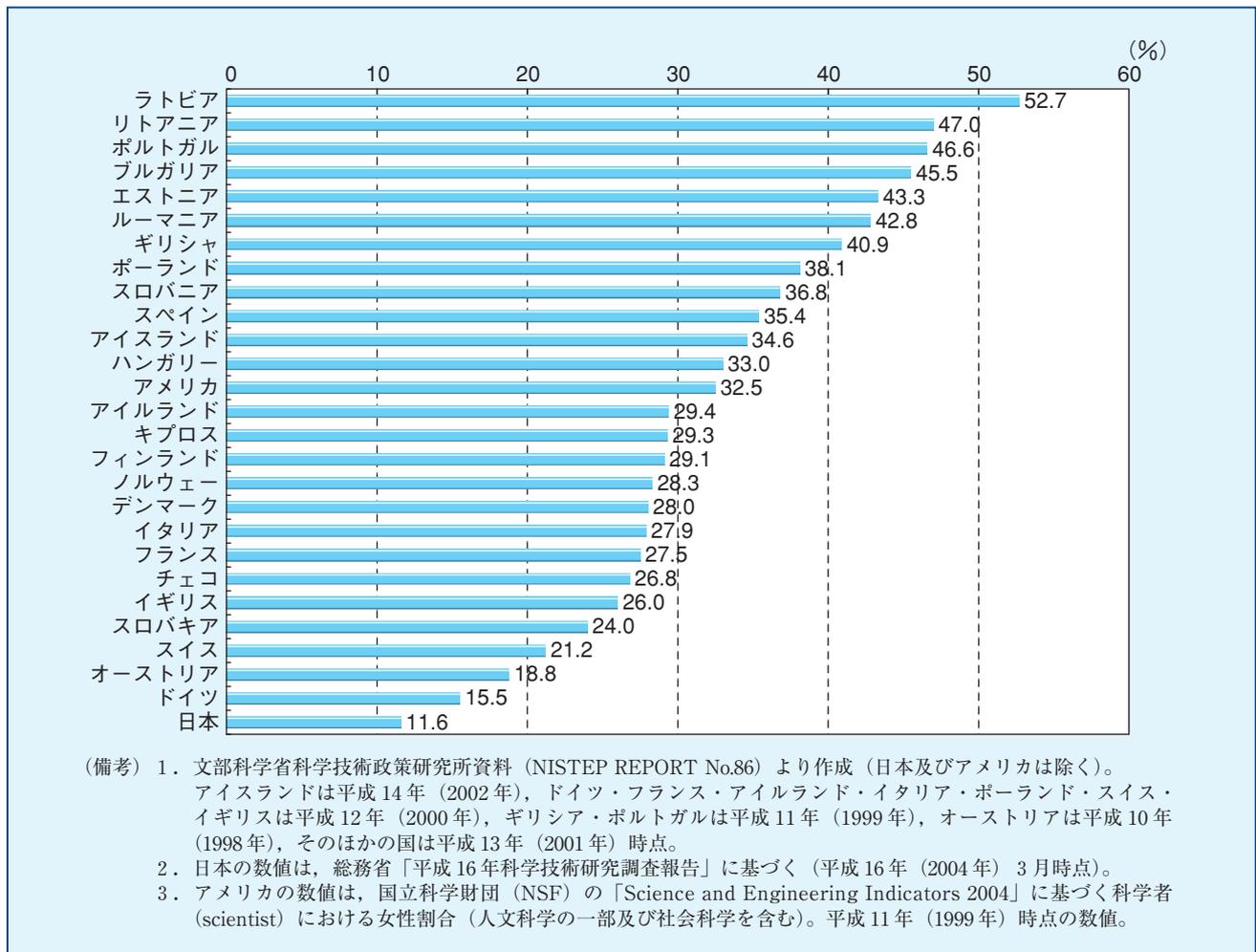
女性研究者の所属機関については、6割が大学等（短期大学、高等専門学校等を含む。）に、3割が企業等に所属している。一方、男性研究者の6割が企業等に、3割が大学等に所属している（第1-序-16図）。

国の研究機関等における常勤研究者総数に占める女性研究者の割合は、国立試験研究機関で13.3%、特定独立行政法人で8.4%、非特定独立行

第1-序-14図 ● 女性研究者数及び研究者に占める女性割合の推移



第1-序-15図 ● 研究者に占める女性割合の国際比較



政法人で4.9%である。

大学等における女性研究者数は、5万8千人であり、大学等の研究者全体に占める女性割合は20.4%である。

企業等における女性研究者数は3万3千人であり、企業等の研究者全体に占める女性割合は6.6%である。これまで、女性研究者の採用実績は、学士号取得者及び修士号取得者全体に比較すると少ない傾向にあったが、今後、女性研究者の採用は増加していくことが見込まれる（第1-序-17図、第1-序-18図）。

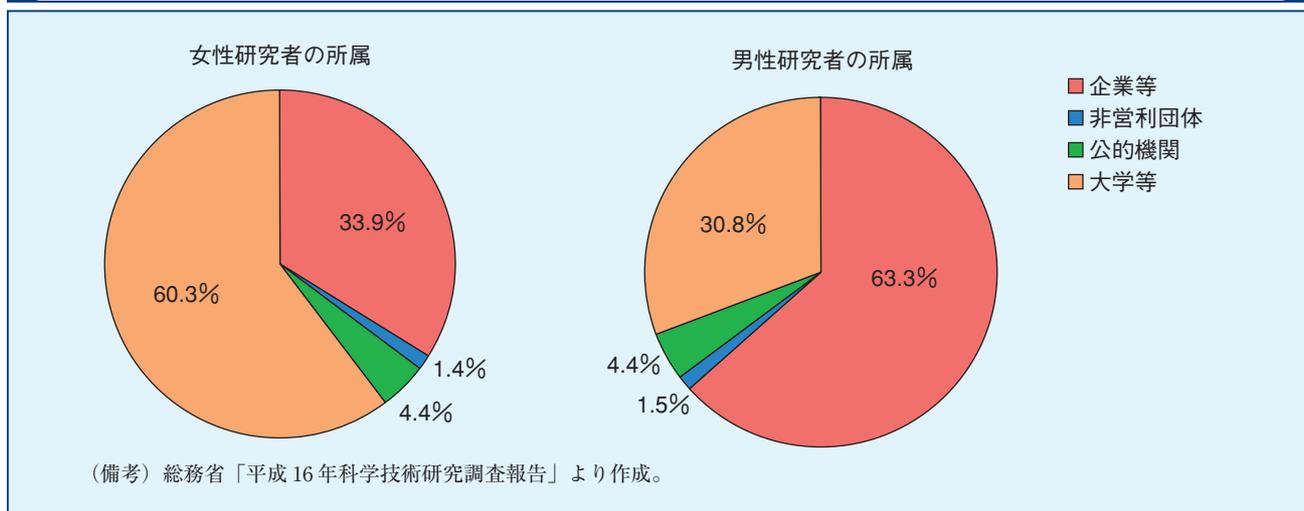
科学技術分野においては、研究者のほかに、製品の開発及び実用化・市場化に当たる技術者、

研究を支援する技能者及び研究補助者、研究事務その他の研究関係従業者等がいる。研究補助者の3割、研究事務その他の関係者の5割を女性が占め、研究支援業務に比較的多くの女性が進出している（第1-序-19図）。本節では、これらのうち統計情報の比較的充実している女性研究者の現状を中心に述べることとする。

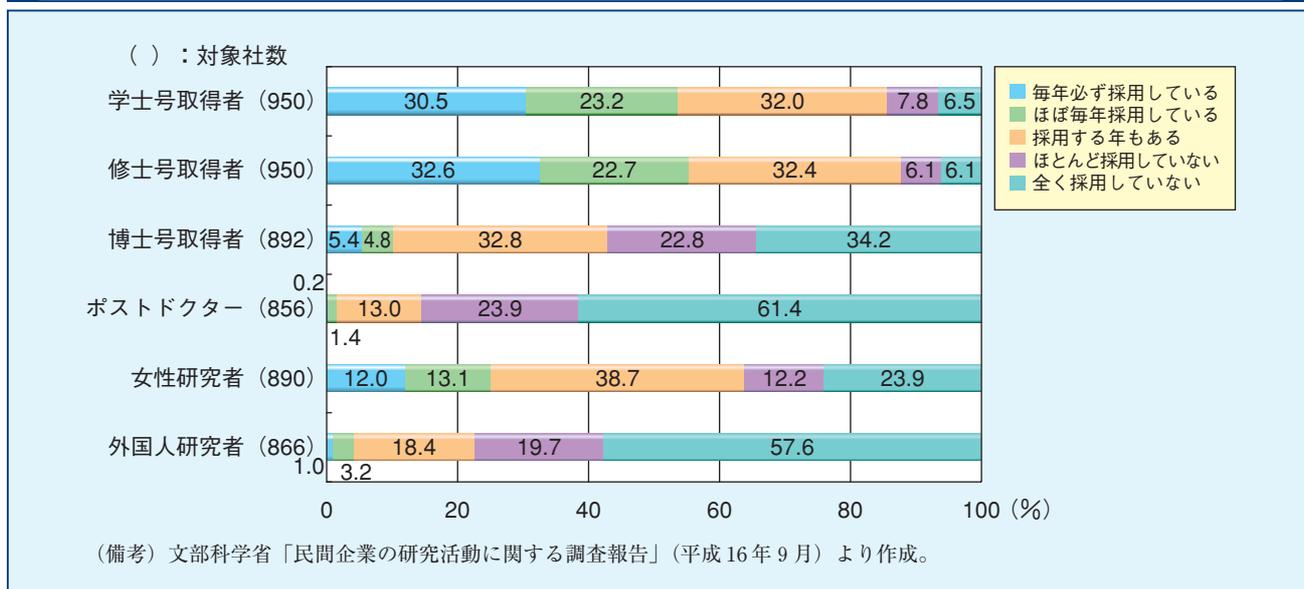
（大学等の女性研究者の現状）

平成16年5月現在、大学等の女性教員数は3万2千人であり、その多くが教育とともに研究を行う研究者である。本項では、大学等の教員の8割近くを占める大学の教員について述べる。

第1-序-16図 ● 研究者の所属機関



第1-序-17図 ● 民間企業における学位別等研究者の採用実績



大学の教員全体に占める女性割合は、国立、公立及び私立大学において異なり、それぞれ10.8%、23.2%及び18.7%である。

学長全体に占める女性割合は8.0%であり、国立、公立及び私立大学においてはそれぞれ2.3%、16.9%及び7.6%である。女性の副学長は全体で

4.2%、国立、公立及び私立大学でそれぞれ1.3%、18.2%及び4.8%である。

教授全体に占める女性割合は全体で9.7%、国立、公立及び私立大学でそれぞれ6.1%、14.5%及び11.3%である。

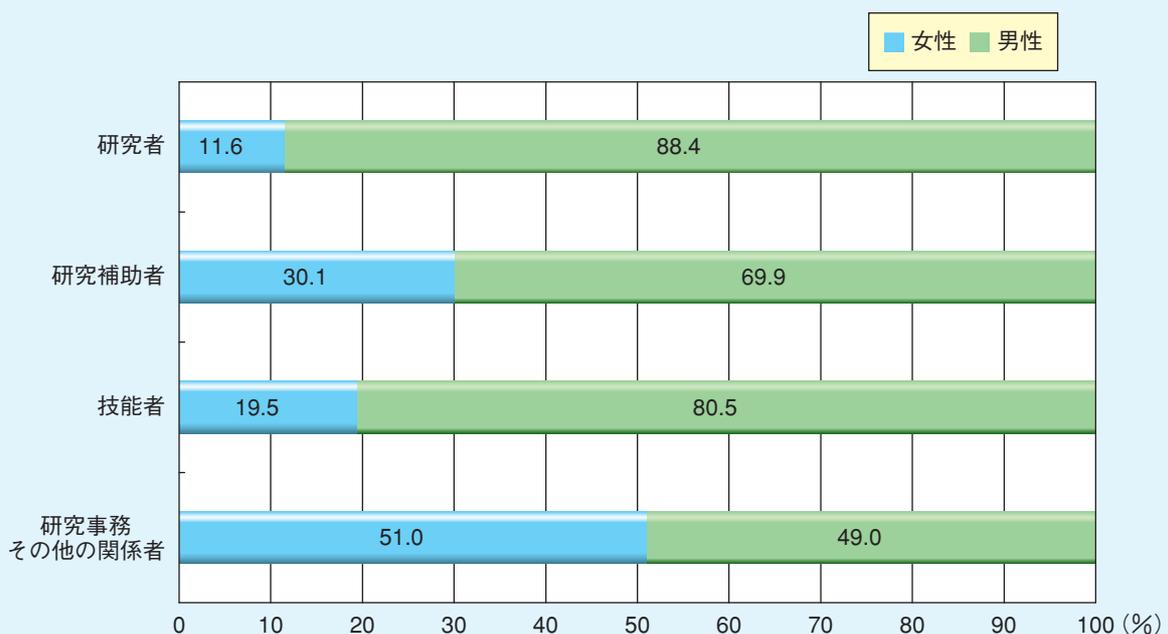
助手全体に占める女性割合は、全体で23.3%、

第1-序-18図 ● 民間企業における学位別等研究者の増減見込み



(備考) 1. 文部科学省「民間企業の研究活動に関する調査報告」より作成。
 2. 「研究者のうち女性の数 (平成15年度)」は平成15年度の研究者の増減見込み。
 この項目以外はすべて平成16年度の研究者の増減見込み。

第1-序-19図 ● 研究関係従業者における男女割合



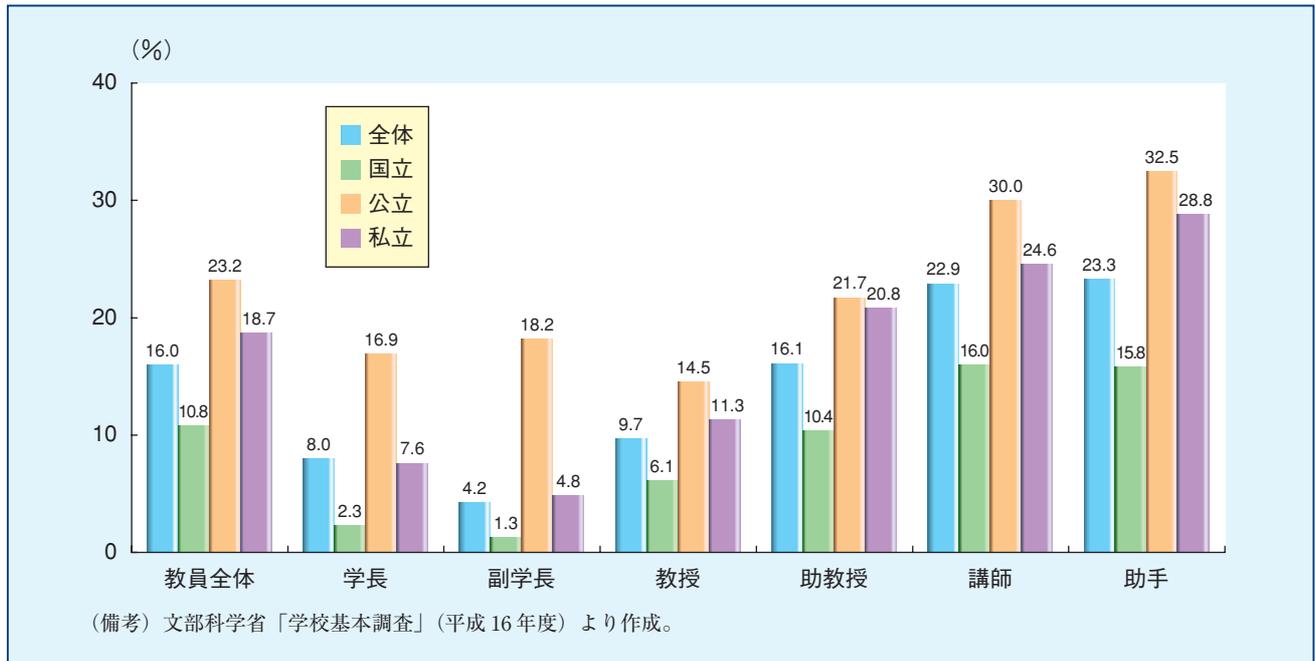
(備考) 総務省「平成16年科学技術研究調査報告」より作成。

国立、公立及び私立でそれぞれ15.8%、32.5%及び28.8%であり、教授割合は、助手割合と比較すると、それぞれ10から20ポイントの範囲で減少している。助手から講師へと至るまでの減少率はそれほど大きくないが、講師から助教授、教授へと至るまでに女性割合が大きく減少しており、助教授及び教授の職位に女性が就くことが

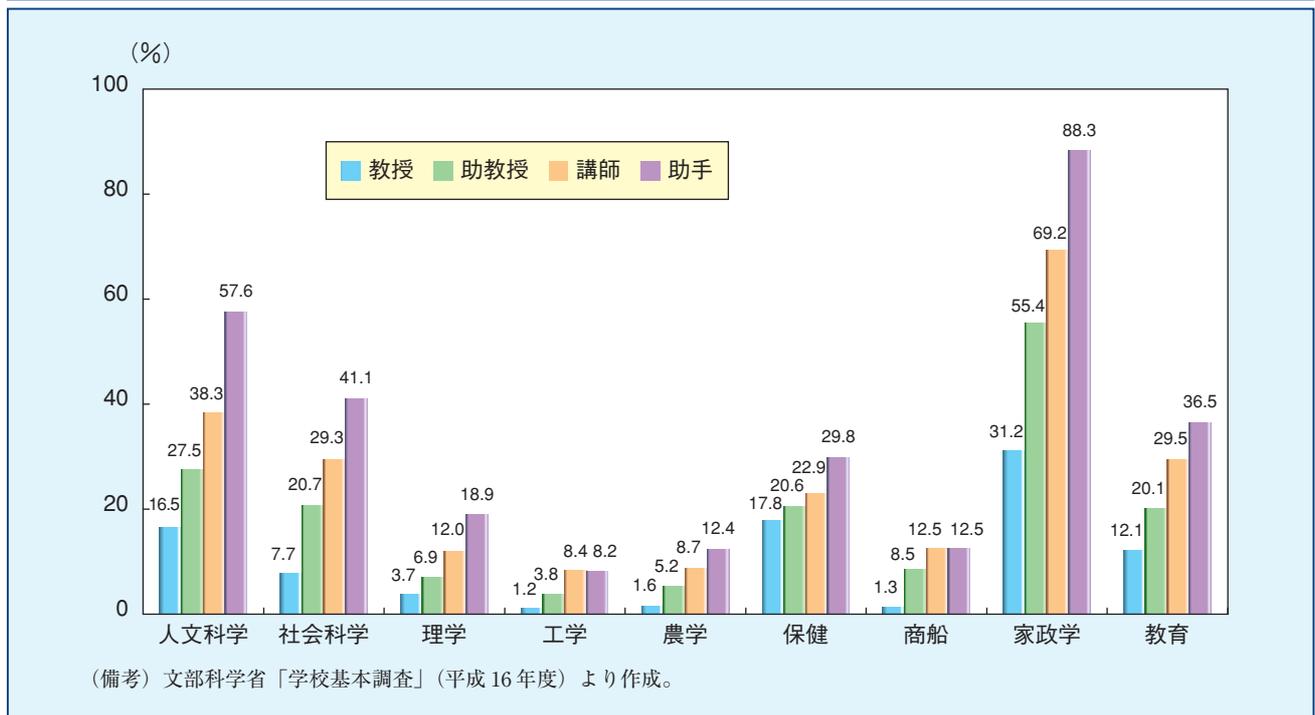
少ない状況がうかがえる（第1-序-20図）。

分野別の教授割合は、工学で1.2%、農学で1.6%及び理学で3.7%であり、自然科学系分野において特に低い。助手、講師、助教授、教授へと職位が上がるにつれて女性割合が減少する傾向は、人文・社会科学系と自然科学系において共通に見られる（第1-序-21図）。

第1-序-20図 ● 大学教員における職名別女性割合



第1-序-21図 ● 大学教員における分野別女性割合



(政府の研究プロジェクトへの参加状況)

政府が実施する研究プロジェクトには様々なものがある（平成16年度における科学技術関係経費は約3兆6千億円）。この中には、提案公募及び外部有識者による審査を特徴とする約3,600

億円の競争的研究資金による研究プロジェクトが含まれている。

第2期科学技術基本計画（平成13年3月閣議決定）においては、男女共同参画の観点から、女性の研究者への採用機会等の確保の必要性等

Column

自然科学系の学協会による研究者・技術者の実態調査

平成14年10月に発足した男女共同参画学協会連絡会は、自然科学系の39学協会の会員を対象に約2万件の回答を得て分析したアンケート調査結果を基に、「21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像－男女共同参画のために－」を取りまとめ、平成16年3月に公表した。

本調査報告では、男女の処遇差に関する研究者・技術者の意識、所属機関ごとの年齢による職位の推移、研究開発費の額及び部下の数、研究者の子育て状況などについて取りまとめている。

職位の推移については、いずれの所属機関でも、すべての年齢層で有意な男女格差が存在することを指摘している。企業では、30歳代で2年程度、40歳代で3、4年の昇進の後れが見られ、大学等では、40歳代で5年以上の昇進の後れが生じている。平均値で見ると、女性は30歳代後半で講師に、40歳代半ばで助教授に昇進した後は、60歳まで教授に昇進することが難しい現状が示されている。

研究者等が年間に使用する研究開発費の平均額については、男女の差があり、所属機関別・年齢層別の特徴があることを示している。所属機関別に平均的な年齢による推移を見ると、企業においては、年齢とともに平均年額が伸び、男性では45歳から49歳までで最大になり、女性ではそのほぼ5年後れの50歳から54歳までで最大になるが、約100万円の差がある。大学等では、男性では50歳から54歳までで最大に達するのに比し、女性では60歳以上になっても男性の平均最大額の半分を超える程度である。公立研究機関では、若い年齢時から大きな差が付き、女性では40歳以上になっても、その額は男性の30歳から34歳までの平均年額を1,000万円ほど下回ると報告されている。

研究開発プロジェクトを進める際にはチームを構成することも多く、研究者等が指導する者の数（以下「部下数」という。）により、その研究者・技術者が従事している研究開発の規模を知ることができる。

企業では、男女とも平均部下数は年齢とともに伸び、男性では55歳から59歳までで最大の13人となる。日本の企業の多くは終身雇用を採用しているためと考えられ、女性もほぼ同様であるが、その数は男性に比較すると少なく、9人程度である。大学等においても、男性の平均部下数はその年齢とともに増加し、50歳から59歳までで最大の7人になる一方、女性では、年齢が上がってもほとんど増加せず、3、4人にとどまっている。公立研究機関における差は、50歳以上から大きくなり、同年齢層の比較で5人から8人までの幅で男女差が見られることが指摘されている。女性は部下を指導する機会が得られにくい、あるいは、小規模のチームで研究開発を行っている様子がかがえる。

本調査によると、科学技術分野において男女の処遇差があると考える研究者・技術者は、アンケートに回答した男性で半数、女性で4分の3を占め、採用、管理職への登用、昇進・昇給に差があると考えている割合が高い。

また、男女共同参画の推進のために必要なこととして、仕事と家庭の両立に必要な休業を取得しやすい環境づくりなどが提言されている。

について指摘しており、政府が実施する研究プロジェクトにおいても、男女共同参画の観点からの取組が行われ、女性研究者も様々な形で参加している。現在、女性の参画状況については、競争的研究資金によるプロジェクトの採択者数が男女別にまとめられたデータは一部あるものの（第1-序-22図）、競争的研究資金以外の研究プロジェクトを含め、研究プロジェクトへの女性研究者の参画状況及びその変化を把握するデータは少ないのが現状である。これらのデータの収集・整備・提供が望まれる。

（研究開発活動の成果）

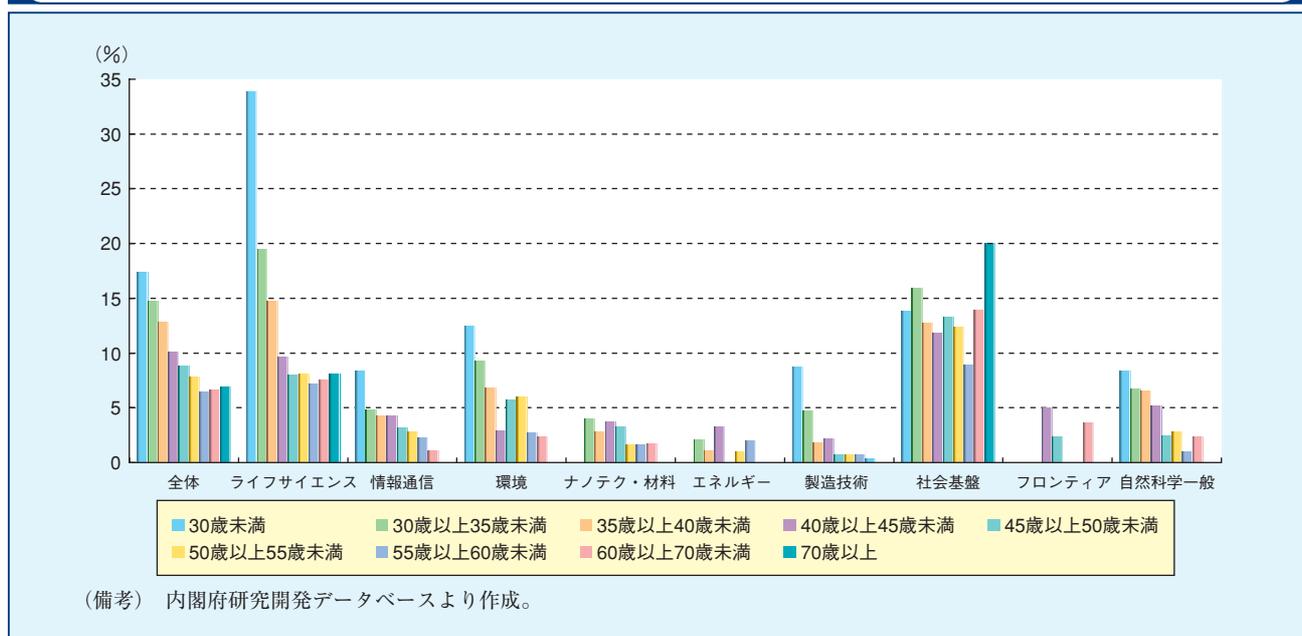
研究開発活動の成果の指標として、論文、そ

の引用度、特許等に関する統計データが広く使われている。論文、特許等については、審査等の過程を経ることから個人の性別に着目した分類が行われてこなかったため、直接的に男女別の成果の実態を把握することは難しい。

研究者を対象にしたアンケート調査結果によれば、執筆した論文数の平均値は、男性研究者の方が女性研究者より多い。また、重要度の高い論文において筆頭寄稿者（ファースト・オーサー）になる機会も男性研究者の方が多い。

引き続き、このような調査等により、成果の創出等に係る状況を把握していくことが望まれる。

第1-序-22図 ● 競争的研究資金獲得者における女性研究者の割合（分野別）



Column

ノーベル賞を受賞した女性

ノーベル賞の授賞式は、毎年、12月10日にスウェーデンのストックホルムとノルウェーのオスロで行われる。平成16年（2004年）の受賞者10名のうち、女性は3名であり、ノーベル賞の100年余の歴史を通じて初めて、女性が5部門のうち3部門での同時受賞を果たした。植樹運動などを通じてケニアとアフリカの持続可能な発展に向け、全体的な取組を進めた環境活動家ワンガリ・マータイ氏がアフリカ女性として初めてノーベル平和賞を受賞し、においのかぎ分けと記憶の仕組みを解明したリンダ・バック博士の生理学・医学賞は、自然科学部門で平成7年（1995年）以来9年ぶりの女性による受賞であった。

明治34年（1901年）から始まったノーベル賞の授賞数は695名（延べ数）と20団体を数える。このうち、女性の受賞者数は34名で全体の5%、自然科学部門の女性受賞割合は更に低く、2%（延べ12名、実数11名）であり、その内訳は、物理学賞1%、化学賞2%、生理学・医学賞4%である。

伝記で名高いマリー・キュリー博士は、明治36年（1903年）に物理学賞、明治44年（1911年）に化学賞と男女を通じてただ一人、自然科学の異なる部門で2回受賞している。

日本人では、昭和24年（1949年）に湯川秀樹博士が物理学賞を受けて以来、12名が受賞している。平成12年（2000年）から平成14年（2002年）まで毎年連続して化学賞を受賞し、平成14年（2002年）は物理学賞との2部門で受賞という快挙をなし遂げている。このように、近年、日本人の受賞者が増えているが、女性受賞者は、未だいない。

女性のノーベル賞受賞者の最初の3名は、マリー・キュリー博士の2度目の受賞を例外として、すべて夫との共同研究による受賞である。その後の受賞者3名は、結婚していたが、独立した研究を実施した。

サミュエルソン・ノーベル財団理事長は、平成16年（2004年）の開会式の挨拶において、「ノーベル賞は20世紀の科学・文化を映し出す鏡であり、近年の受賞理由は1970年代、1980年代の科学的成果に基づく。女性への授賞が少ないことは、その時代の科学分野における女性の地位を反映する。過去一世紀のノーベル賞は、19、20世紀前半の価値観に準拠したものであり、本年のノーベル賞（女性3名が3部門で受賞）は21世紀における受賞者への変化を垣間見せた。」と語っている。

自然科学部門における国別の女性ノーベル賞受賞者数（延べ数）

（単位：名）

	物理学	化学	生理学・医学	小計
アメリカ	1	0	5.5*	6.5*
フランス	1	2	0	3
イギリス	0	1	0	1
ドイツ	0	0	1	1
イタリア	0	0	0.5*	0.5*
合計	2	3	7	12

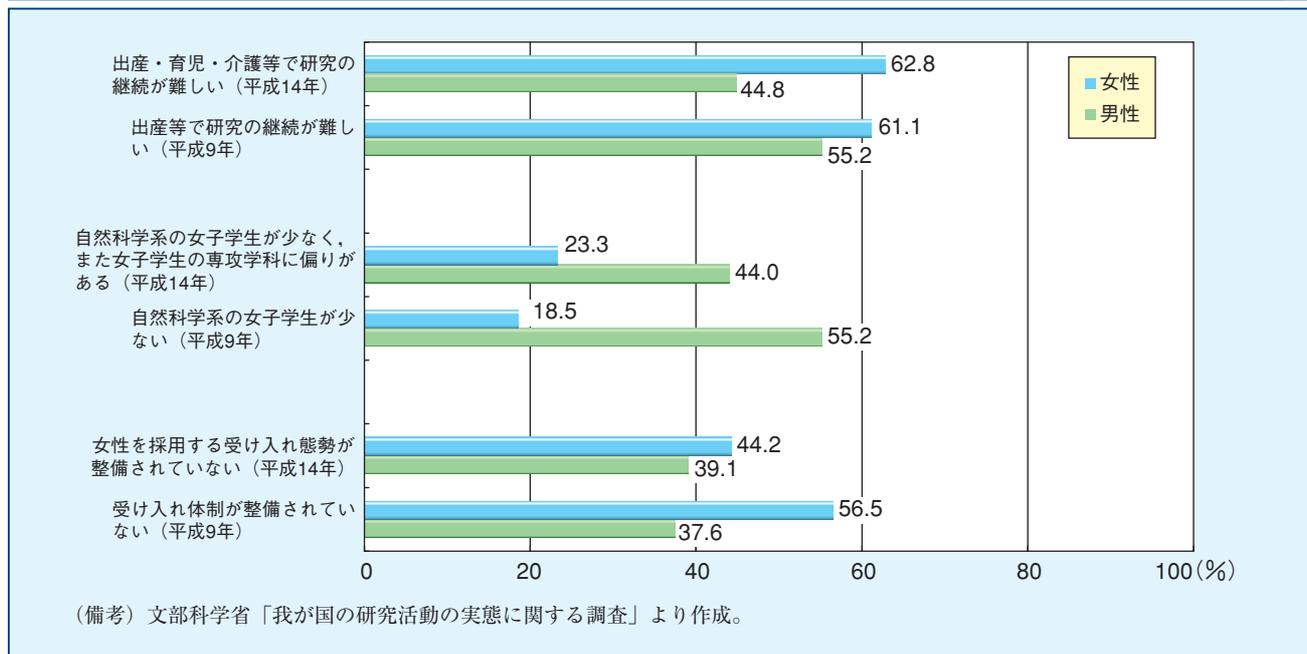
* 昭和61年（1986年）に生理学・医学賞を受賞したリタ・レビ・モンタルティニ博士が、アメリカとイタリアで研究生活を送ったため、0.5人ずつを2つの国に割り当てた。

(女性研究者が少ない理由)

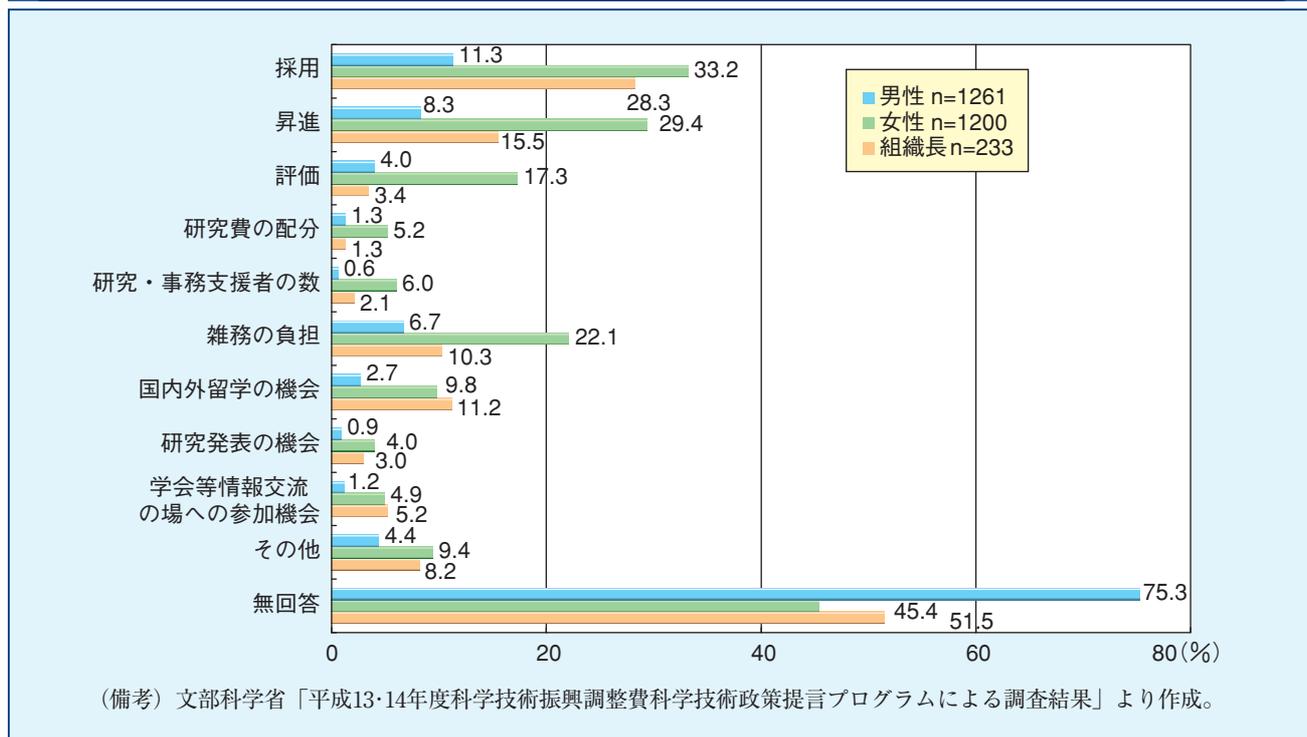
研究者において女性が少ない理由としては、出産・育児・介護等で研究の継続が難しいこと、女性の受入態勢が整備されていないこと、女子学生の専攻学科に偏りがあることが指摘されているが（第1-序-23図）、能力差を挙げる研究

者はほとんどいない。また、採用及び昇進、雑務の負担に関する不公平感は、女性研究者の方が男性研究者より大きい（第1-序-24図）。

第1-序-23図 ● 女性研究者が少ない理由



第1-序-24図 ● 女性研究者の採用・昇進・評価に関する不公平感



(研究者の配偶者及び子育て)

労働力調査（総務省）によると、平成16年の女性雇用者（非農林業）における有配偶率は56.9%である。また、有配偶の女性雇用者（非農林業）の全世帯に占める子どものいる世帯の割合は68.5%である。

一方、女性研究者の有配偶率については5割程度とする調査結果があり、女性雇用者（非農林業）と差はないが、男性研究者の有配偶率と比較すると3割程度の差がある。また、男性研究者の配偶者は無職の割合が多いが、女性研究者の配偶者の大半が働いている。女性研究者の配偶者の業種は大学教員・研究者など同業者である割合が高い（第1-序-25図）。

子どもの数については、男性研究者の6割以上に子どもがいるのに比し、女性研究者ではそ

の割合は4割弱であるとの調査結果がある。6割以上の女性研究者に子どもがなく、女性研究者が子どもを持ちにくいことがうかがえる（第1-序-26図）。

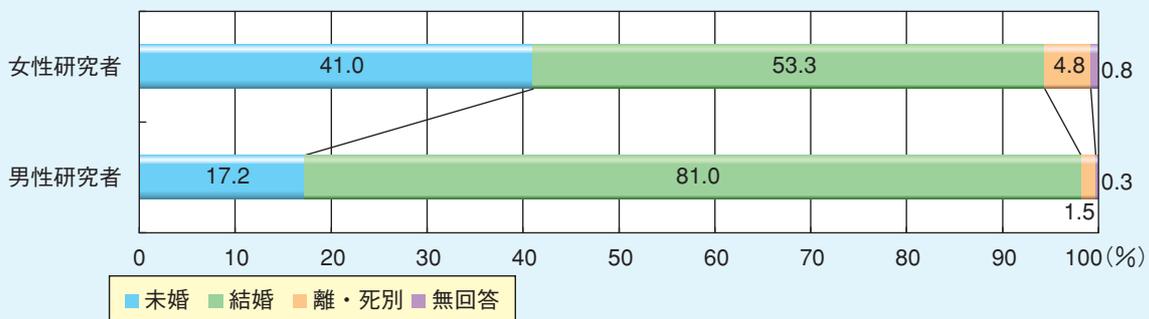
(女性研究者が子どもを持ちにくい理由)

女性研究者が男性研究者より子どもを持ちにくい理由として、男女ともに実労働時間が長い研究生活において、女性研究者が育児責任をより多く担っている固定的性別役割分担があることが考えられる。

研究者の平均勤務時間は週当たり50時間以上70時間未満と長く、自宅での研究時間もあるとの報告がある。一方、雇用者（非農林業）の週当たりの平均就業時間は男性で47.0時間、女性で35.5時間（総務省「平成16年労働力調査」）、週間

第1-序-25図 ● 研究者における配偶者の有無及び配偶者の職業

配偶者の有無



配偶者の職業



(備考) 文部科学省「平成13・14年度科学技術振興調整費科学技術政策提言プログラムによる調査結果」より作成。

就業時間が49時間以上である男性の割合は40.3%、女性の割合は15.8%である（総務省「平成14年就業構造基本調査」）。このように、特に、女性研究者の平均労働時間は女性雇用者（非農林業）の平均値に比較して長いと考えられる。

家事・育児・介護等に充てる時間については、子どもを持つ研究者の方が持たない研究者より長い。子どもを持つ女性研究者においては、家事・育児・介護等の時間が3時間を超え5時間以下である割合が4割、5時間を超える割合が2割に近い一方、男性研究者においては1時間以下が6割近くを占めるとの調査結果がある（第1-序-27図）。また、男性研究者の大半が、育児を配偶者に頼っているのに対して、女性の多くが保育所などを利用して自ら育児を担当している。

育児休業を取得している男性研究者もわずかながらいるが、女性研究者に比較してその取得

率は極めて低い。このことは他の職業に従事する男女の育児休業取得率の違いと同様である。また、育児休業への対応について、代替要員の雇用や配置換え等による人員の確保に取り組んでいる研究組織の長は1割程度という報告もある（第1-序-28図）。

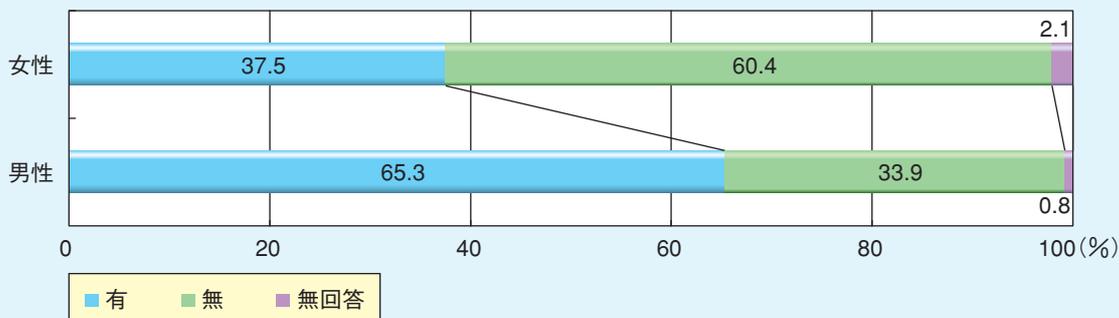
実際に育児休業を取得した後の影響について、女性研究者の中には昇給・昇進が後れたとの意識を有する者もいる。

（研究環境の競争化の及ぼす影響）

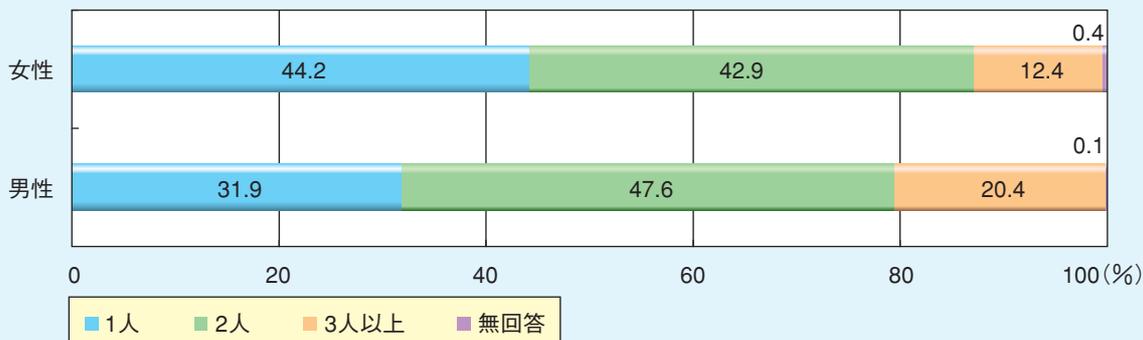
研究開発の現場も国際競争下にある。競争性や流動性を向上させるための研究開発システム改革が進展し、若手研究者に対する任期付任用や競争的研究資金プロジェクトに係る登用機会が増大している。出産・子育て期に当たる女性研究者も、3年から5年の短い登用期間内に業績を上げ、その終了直前には、切れ目なく次の

第1-序-26図 ● 研究者における子どもの有無及び子どもの数

子どもの有無



子どもの人数



（備考）文部科学省「平成13・14年度科学技術振興調整費科学技術政策提言プログラムによる調査結果」より作成。

職が手当てできていなければならないという状況にある。子育てとの両立を図ろうとする女性研究者にとって、その研究活動は同世代の男性研究者以上に厳しいものと考えられる。

子どもを育てながら研究も継続したいと考える女性研究者は多く、女性研究者が子育てをしながらも研究を続けられる環境を競争的環境とのバランスを取りつつ整備することが重要であると考えられる。

(2) 政府機関や各種団体の取組
(積極的改善措置 (ポジティブ・アクション))

平成11年6月に施行された男女共同参画社会基本法においては、あらゆる活動に参画する機会に係る男女の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女いずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供する積極的改善措置 (ポジティブ・アクション) を実施することを国及び地方公共団体の責務としている。12年12月に閣議決定された男女共同参画基本計画においては、国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大とともに、企業、教育・研究機関、その他各種機関・団体等の自主的な取組の奨励等を行うことを施策の基本的方向としている。

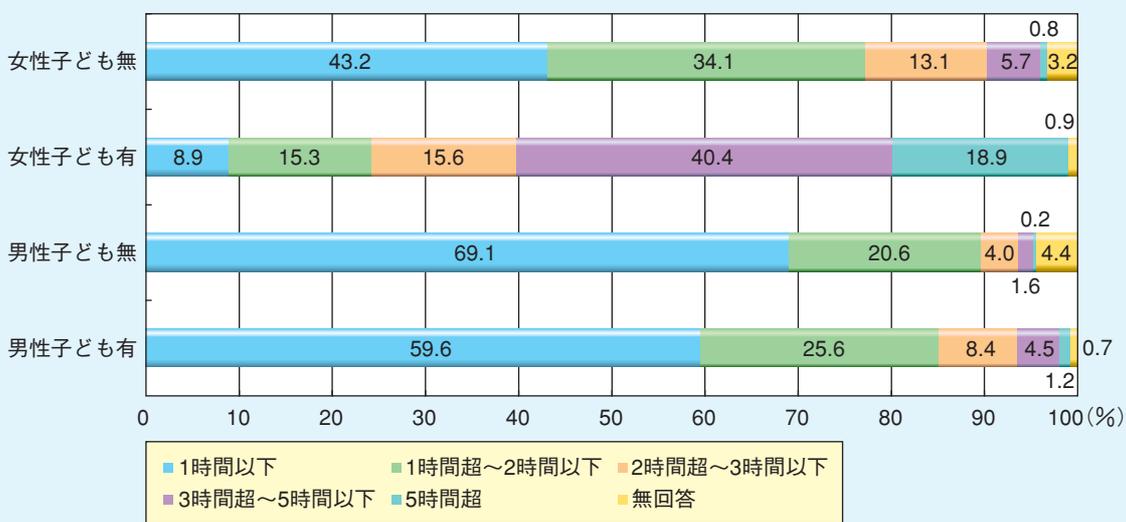
ポジティブ・アクションには様々な手法があ

るが、その一つに目標数値とその達成期限を掲げるゴール・アンド・タイムテーブル方式がある。この方式は、日本学術会議において採用されており、平成12年6月に、女性会員比率を今後10年間で10%まで高めるという目標値を設定することが提言された。国立大学協会においても、平成12年5月に、2010年までに国立大学の女性教員 (助手・非常勤講師を含めず) の比率を20%に引き上げることを達成目標とすること、両立支援策を講じること等が提言された。現在、徐々にではあるが、達成期限までの目標数値に近づいている (第1-序-29図, 第1-序-30図)。

これを受けて、国立大学においても自主的な取組が進められている。岩手大学及び鳴門教育大学の中期計画においては、女性教員割合の向上を目指し、20%の目標数値が明記されている。また、東京大学における男女共同参画のための計画の策定を始め、東北大学、名古屋大学等で男女共同参画の推進のための提言、専門的な常置組織の設置等が行われている。

また、独立行政法人でも同様の動きが進んでいる。放射線医学総合研究所においては、平成12年9月に行われた女性研究者の増加促進のための提言を契機にして、女性研究者及び女性事

第1-序-27図 ● 研究者が1日のうち家事・育児・介護等に充てている時間



(備考) 文部科学省「平成13・14年度科学技術振興調整費科学技術政策提言プログラムによる調査結果」より作成。

務職員の持続的・積極的採用，勤務環境の整備等が進められている。

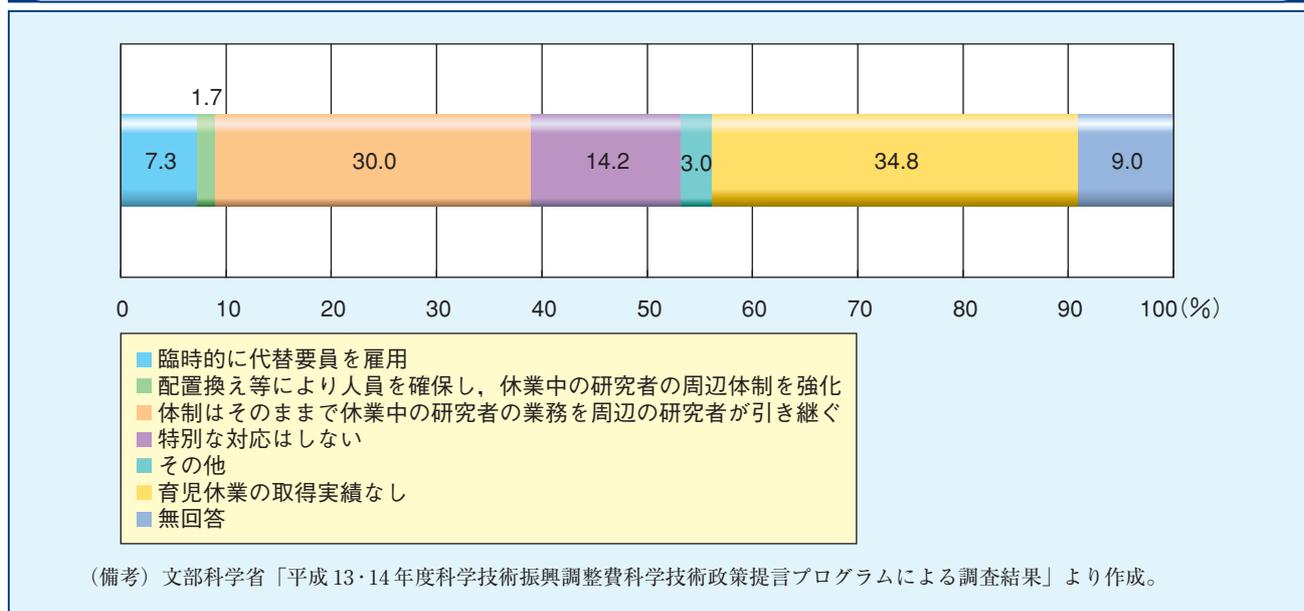
平成13年3月に閣議決定された第2期科学技術基本計画においても，人材の活用と多様なキャリア・パスの開拓のため，「男女共同参画の観点から，女性の研究者への採用機会等の確保及び勤務環境の充実を促進する。特に，女性研究者が継続的に研究開発活動に従事できるよう，出産後職場に復帰するまでの期間の研究能力の維持を図るため，研究にかかわる在宅での活動を支援するとともに，期限を限ってポストや研究費を手当てするなど，出産後の研究開発活動への復帰を促進する方法を整備する」ことが定められている。

平成15年6月，男女共同参画推進本部は，「女性のチャレンジ支援策の推進に向けた意見」（男

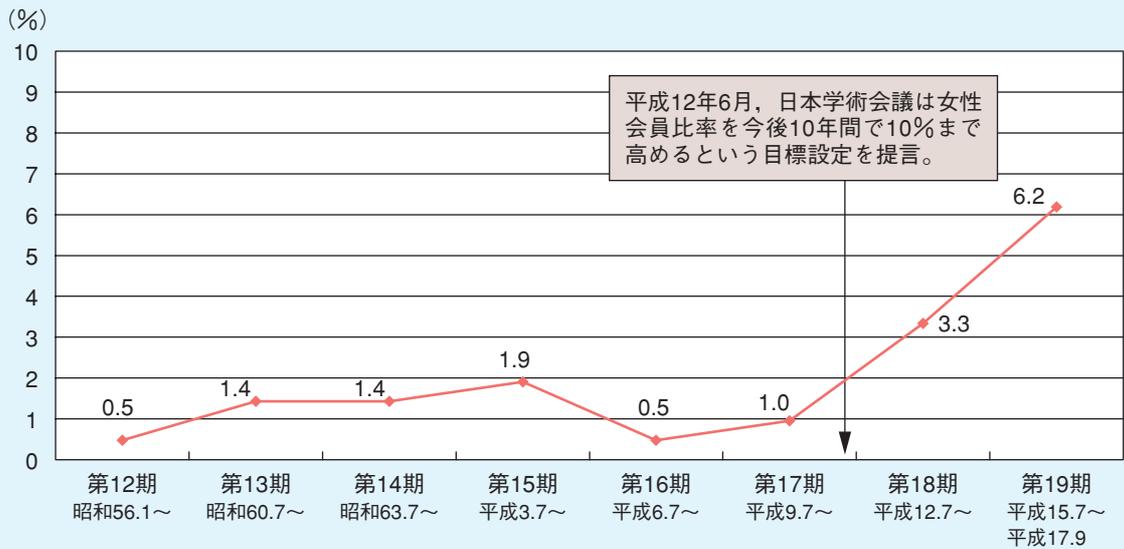
女共同参画会議意見（平成15年4月）に基づき，国連ナイロビ将来戦略勧告の目標数値等を踏まえ，「社会のあらゆる分野において，2020年までに，指導的地位に女性が占める割合が，少なくとも30%程度になるよう期待する。そのため，政府は民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組むとともに，各分野においてそれぞれ目標数値と達成期限を定めた自主的な取組が進められることを奨励する」などのポジティブ・アクションを講じることを決定している。

女性研究者や教員の参画割合の増大のための目標数値と達成期限の設定においては，その進捗状況の定期的な評価が不可欠であり，そのための統計データの収集・整備・提供が重要である。

第1-序-28図 ● 研究組織の長による研究者の育児休業への対応

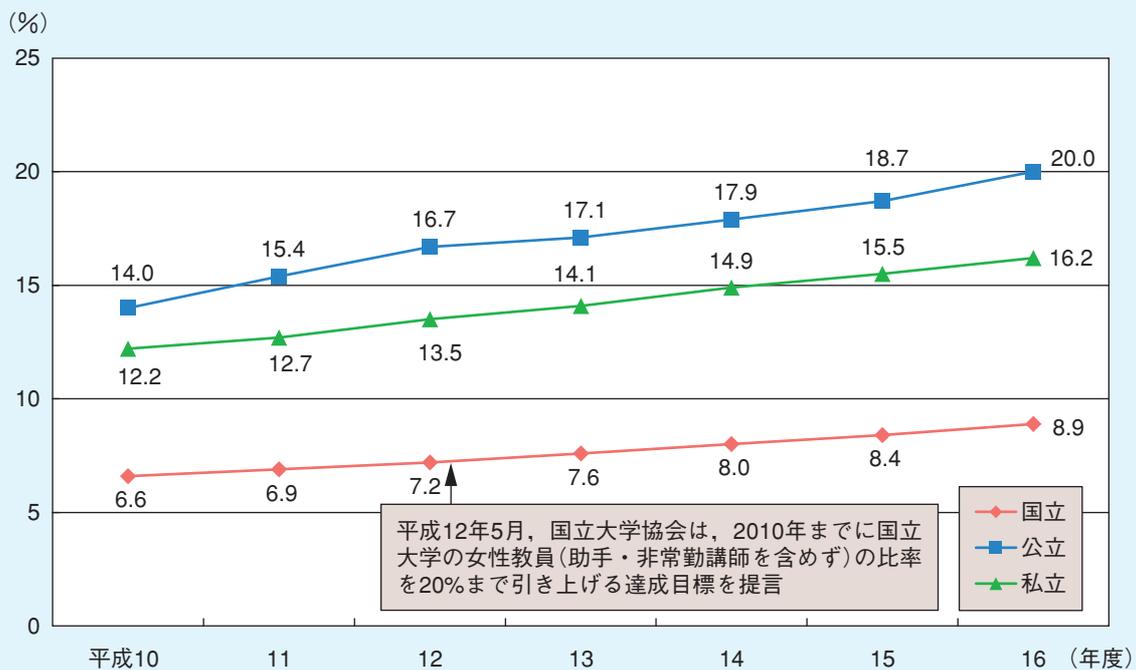


第1-序-29図 ● 日本学術会議における女性会員割合の推移



(備考) 日本学術会議資料より作成。

第1-序-30図 ● 大学における女性教員割合の推移



(備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」より作成。
2. 教員(本務者)で、助手を含まない数値。

(政策・方針決定過程への参画状況)

政策・方針決定過程への参画状況を示す指標として、審議会等委員の参画割合がある。平成12年8月に男女共同参画推進本部が決定した「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」においては、「平成17年度末までのできるだけ早い時期に」「30%を達成する」ことを目標としている。

平成16年9月末現在、女性委員の割合は28.2%とほぼ目標値に近づいており、女性委員が3割以上の審議会等は103のうち55で全体の審議会等の53.4%を占めている。

全体の審議会等から科学技術関係のものとしてそれ以外を分類することは、科学技術が社会全般

と密接にかかわっていることから困難であるため、特に科学技術と関係が深いと考えられる原子力委員会、原子力安全委員会、科学技術・学術審議会、放射線審議会、宇宙開発委員会及び厚生科学審議会の6審議会等に限って女性委員の平均割合を見ると30.1%である。また、これらの審議会等すべてにおいて女性割合は2割以上である。なお、これらの審議会等の下に設置された部会等の専門委員に占める女性の平均割合は10.8%である。

このように、所管府省においては女性の委員等を登用するよう積極的に取り組んでいるところであるが、科学技術分野の女性研究者の割合が少ないこともあり、一部の実務的な部会等に

Column

事業所内託児施設「りけんキッズわこう」

平成16年4月から、埼玉県和光市にある理化学研究所の国際交流会館D棟が「りけんキッズわこう」という事業所内託児施設になった。赤い屋根で黄色い外壁の親しみやすい建物に変わったD棟から、毎日、子どもたちの明るく弾んだ声が聞こえてくる。

時間を忘れて研究に没頭することの多い研究者にとって、研究と子育てとの両立は困難を極める。

平成13年度、所内の託児所問題を検討するワーキンググループ(WG)は、託児施設のニーズ把握、事業所内託児施設の運営実績のある業者との打合せなどを行い、事業形態や運営予算などを具体的に検討し、託児所設置の提言書を理事長に提出した。

その後、庶務厚生課、共済会幹事会の下での託児施設WGの検討につながり、平成16年4月にゼロ歳児から未就学児までを対象とした「りけんキッズわこう」が開設された。外国人の常時保育利用も多く、国際色豊かな託児施設になっている。



りけんキッズわこうの保育風景

においては女性の参画割合が少ない状況となっている。

(女性研究者の育児支援等のための措置)

日本学術振興会は、研究者の育児支援を図るため、平成15年度に特別研究員事業において、出産・育児による採用の一時中断及び延長を可能とする運用を開始した。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、1年間の中断の後の研究の再開を可能としている。

また、理化学研究所、お茶の水女子大学、名古屋大学、東北大学等を始め、研究機関において託児施設を整備する動きが広がっている。

平成13年6月に決定された男女共同参画会議の意見を基に、同年7月に「仕事と子育ての両立支援策の方針について」が閣議決定され、両

立支援のための労働時間の削減、育児休業制度の活用、保育所の待機児童の解消、良質な保育サービスの提供、地域の子育て支援などの実施が定められている。仕事と家庭の両立支援と働き方の見直しについては、平成16年12月に少子化社会対策会議が定めた「子ども・子育て応援プラン」においても、その具体的施策内容と目標が提示されている。

平成17年4月からの改正育児・介護休業法の施行に伴い、有期雇用の研究者においても、同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であり、子が1歳の誕生日の前日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる場合、同法で規定される育児休業の取得が可能になる。

任期付任用職や競争的研究プロジェクトで雇用される研究職など、有期雇用の場合も含め、女性研究者のニーズを把握し、育児支援のための対応を行うことがより一層求められる。

Column

我が国における男女共同参画のためのネットワーク

●女性科学研究者の環境改善に関する懇談会 (JAICOWS)

女性科学研究者の環境改善に関する懇談会 (JAICOWS) は、日本学術会議の会員及び研究連絡委員会委員 (経験者も含む。) の女性有志により、人文・社会科学を含む科学分野の女性研究者の環境に関する実態調査、環境改善に関する提言と要望等を行うことを目的に、平成7年に設立された。

平成12年6月に行われた日本学術会議第132会議において、「[女性科学者の環境改善の具体的措置について] (要望)」に基づき、「[日本学術会議における男女共同参画の推進について] (声明)」が採択され、我が国女性研究者の環境改善を図りながら、その数の増大と質的向上を目指すための9項目の提言を行っている。

同懇談会は、女性科学研究者の環境改善を目的として、実態調査、シンポジウムの開催、日本学術会議、官公庁等への要望書の提出等を行っている。

●国立大学協会

国立大学協会は、平成11年11月に、日本の国立大学における男女共同参画の現状及びその促進のために必要な措置を提言することを目的として、男女共同参画に関するワーキング・グループを設置し、12年5月に「国立大学における男女共同参画を推進するために」をまとめている。この報告書においては、欧米の高等教育機関との比較等に基づき、国立大学において行うべき具体的方策が提言された。14年11月には、12項目にわたる提言の第1回追跡調査報告書が取りまとめられている。

●男女共同参画学協会連絡会

応用物理学会、日本化学会、日本物理学会等が中心となり自然科学系の学協会に働きかけを行い、平成14年10月に男女共同参画学協会連絡会が発足した。学協会間での連携協力をを行いながら、女性と男性が共に個性と能力を発揮できる環境づくりとネットワーク形成に取り組んでいる。

会員を対象に約2万件の回答を得て分析したアンケート調査結果を基に、「21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像－男女共同参画推進のために－」を取りまとめ、平成16年3月に公表した。育児休業など仕事と家庭の両立に必要な休業を取得しやすい環境づくり、採用、昇進等の公平な評価、任期付職における一部の年齢制限の撤廃、非常勤職の研究者の研究助成制度の拡大等が提言されている。同報告書は、16年11月に開催された日本学術会議主催公開講演会「どこまで進んだ男女共同参画」においても発表されている。

●日本女性科学者の会

日本女性科学者の会は、「女性科学者相互の友好を深め、各研究分野の知識の交換をはかり、女性科学者の地位向上を目指すとともに、世界の平和に貢献すること」を目的として、昭和33年に「日本婦人科学者の会」として設立され、平成8年に「日本女性科学者の会」と改称された。同年から「男女共同参画推進連携会議」（通称：えがりてネットワーク）に構成員として参加している。

平成11年7月には「第11回国際女性技術者・科学者会議」を日本学術会議及び日本女性技術者フォーラムと共に主催し、世界36か国1地域から1,400名を超える参加者を得て日本初の開催を成功させた。また、女性研究者を支援するため、7年から「日本女性科学者の会奨励賞」を設け、16年末までに18名が受賞している。

会員等による講演会の開催、研究施設等の見学会、海外からの著名女性科学者の招待等の事業のほか、女性科学者の地位問題に関するシンポジウム、会員相互の交流懇親会などを行っている。

(女性研究者のネットワーク形成)

平成15年4月に決定された「女性のチャレンジ支援策について」（男女共同参画会議意見）においては、国公立だけではなく、民間も含めた研究機関において、組織全体として男女共同参画に関する総合的な目標及び具体的計画を自主的に策定する際には、女性研究者のネットワークを形成するなどの支援を積極的に行うように努めることとしている。

現在、研究者の自主的な取組として、女性研究者が集い情報交流することで課題の認識、共有化等を図り、男性研究者との連携、異分野交流、国際協力等により、効果的に課題解決を図っていくネットワーク形成が行われている。

2 理工系分野における学力、関心及び進路選択

(1) 中高生の理工系分野の学力

経済協力開発機構（OECD）は、平成16年12月、主要41か国・地域の15歳児の生徒を対象に、15年に行った学習到達度調査（PISA2003）の結果を公表した。OECD平均では、読解力部門は34点差で女子の平均点が、数学的リテラシー部門及び科学的リテラシー部門では、それぞれ11点差及び6点差で男子の平均点が高く、これら3つの部門で統計的に有意な差があったが、問題解決能力部門では、統計的に有意な差はなかった（第1-序-31表）。

第1一序-31表 ● OECD生徒の学習到達度調査（PISA）2003年結果

	分野	読解力	数学的リテラシー	科学的リテラシー	問題解決能力
日本	男子	487	539	550	546
	女子	509	530	546	548
	男女の点差	+22（有意）	-8（非有意）	-4（非有意）	+2（非有意）
	全体	498（14位）	534（6位）	548（2位）	547（4位）
	OECD平均	494	500	500	500
OECD	男子	477	506	503	499
	女子	511	494	497	501
	男女の点差	+34（有意）	-11（有意）	-6（有意）	+2（非有意）

(参加：41 各国・地域)

第1一序-32表 ● OECD生徒の学習到達度調査（PISA）2000年結果

	分野	読解力	数学的リテラシー	科学的リテラシー
日本	男子	507	561	547
	女子	537	553	554
	男女の点差	+30（有意）	-8（非有意）	+7（非有意）
	全体	522（8位）	557（1位）	550（2位）
	OECD平均	500	500	500
OECD	男子	485	506	501
	女子	517	495	501
	男女の点差	+32（有意）	-11（有意）	0（非有意）

(参加：32 各国)

Column

国際数学オリンピック

平成16年（2004年）のアテネ・オリンピックで日本人選手の活躍が注目されたが、同地で7月に開催された国際数学オリンピックでも、日本の高校生が優れた成績を上げ、金2個、銀4個で、参加85か国中8位に入った。各国6人以内の参加で参加者総数486名、うち女子の参加は全体の8.0%であり、日本からの参加は男子のみであった。

国際数学オリンピック大会はすべての国の数学的才能に恵まれた若者を見だし、その才能を伸ばすチャンスを与えること、また、世界中の数学好きの少年少女及び教育関係者たちが相互に交流を深めることを目的として開催される。

昭和34年（1959年）にルーマニアで開催された第1回大会以来、参加各国の持ち回りで毎年開催されている。日本は平成2年（1990年）に開催された第31回北京大会から参加し、平成15年（2003年）の第44回大会は日本で開催された。過去の金メダリストは、延べ14名であり、うち女子は1名、平成8年（1996年）に行われたインド大会で女子初の受賞となった。

今から230年前の安永4年（1775年）に、日本の「女性の手になる唯一の和算書」と言われる「算法少女」という本が出版され、当時秘中の秘であった円周率の計算が、現代的な数学と変わらない水準で解説されている。知的好奇心に富む「算法少女」のチャレンジを支援する環境は、今も求められている。

我が国においては、読解力部門では22点差で女子の平均点が高く統計的に有意な差があった。その他の部門では、数学的リテラシー部門及び科学的リテラシー部門で、それぞれ男子の平均点が8点差及び4点差で女子を上回り、問題解決能力部門で女子の平均点が男子を2点上回ったものの、統計的な有意差はないことが示された。前回調査（PISA2000）では、女子の科学的リテラシー部門の得点が男子を7点差で上回っていた。今回の調査では、男女の得点が逆転した結果が示されたが、2回の調査ともに、数学的リテラシー部門及び科学的リテラシー部門において、男女に有意な差がないことが統計的に示された（第1-序-32表）。

(2) 科学技術に対する関心及び進路選択 (小中学生の理数科目の好き嫌い)

小中学生のころ理科を「好きだった」と感じている割合は、男性の方が女性よりも2割から3割程度多いとの結果が示されている（第1-序-33図）。

小中学生を対象とした意識調査の結果によれ

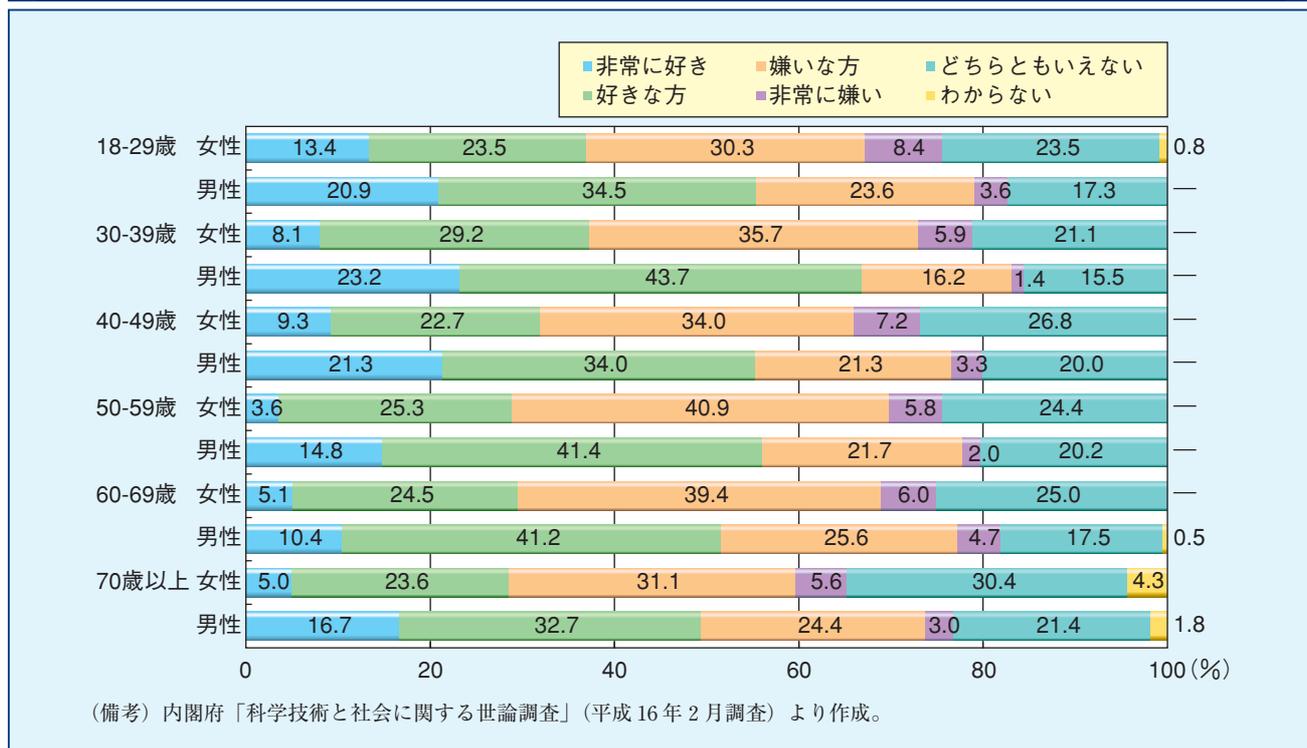
ば、理科や算数（数学）の重要性、必要性に関する認識は、男子・女子で差は少ないが、好き嫌いや、自分の将来の進路に結び付く項目では男女差が比較的大きく、女子が理数系を敬遠する傾向にあることがうかがえる（第1-序-34図）。

また、理科の成績や進路に関する教師や親の自分に対する期待について男女の意識の違いが現れている。女子が自然科学を敬遠する理由としては、このような周囲の意識が影響していることも考えられる（第1-序-35図）。

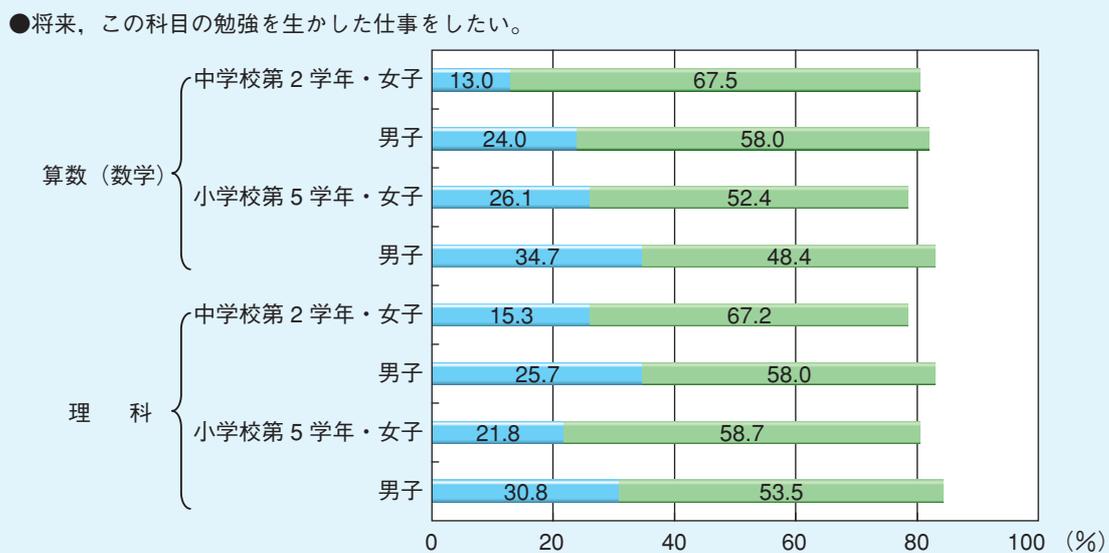
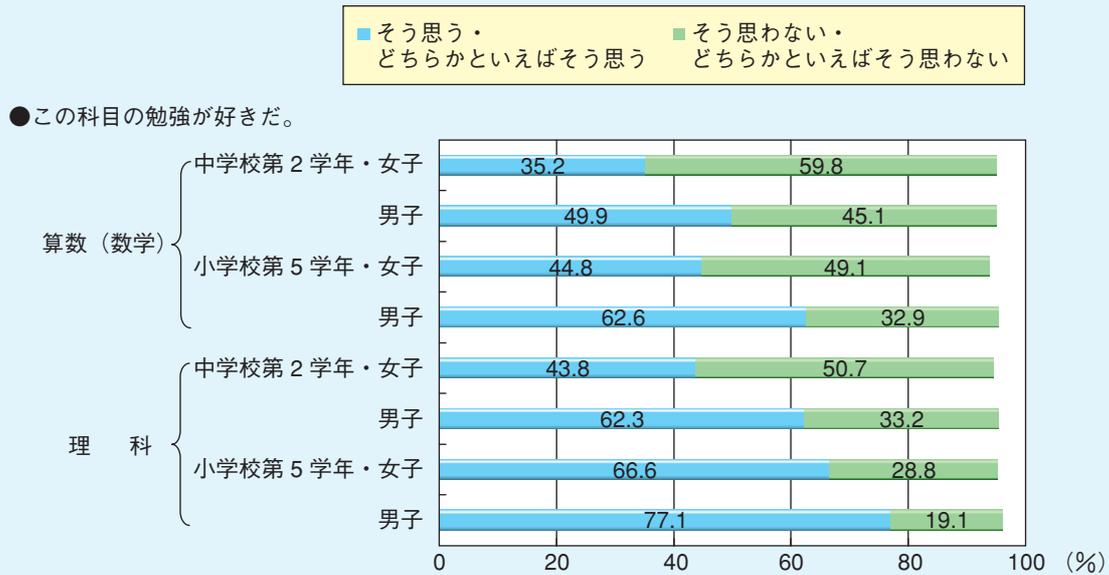
(高校生職業意識)

高校3年生の将来の職業に関する意識調査結果においては、男子が大学教授・研究者・学者、システムエンジニアなど研究・技術系の職業を希望する仕事として多く挙げている一方、女子では保育士、幼稚園教諭、看護師、美容師等が上位を占めており、従来男性又は女性が就くことが多かった職業のイメージが男子及び女子の職業選択に影響を与えているとの指摘がある（第1-序-36表）。

第1-序-33図 ● 小中学生の頃の理科の好き嫌い



第1-序-34図 ● 小中学生の勉強に対する意識 (理科, 算数 (数学))



(備考) 1. 国立教育政策研究所「教育課程実施状況調査」(平成13年度)より作成。
 2. この他に、わからないとの回答があるため、合計しても100%にならない。

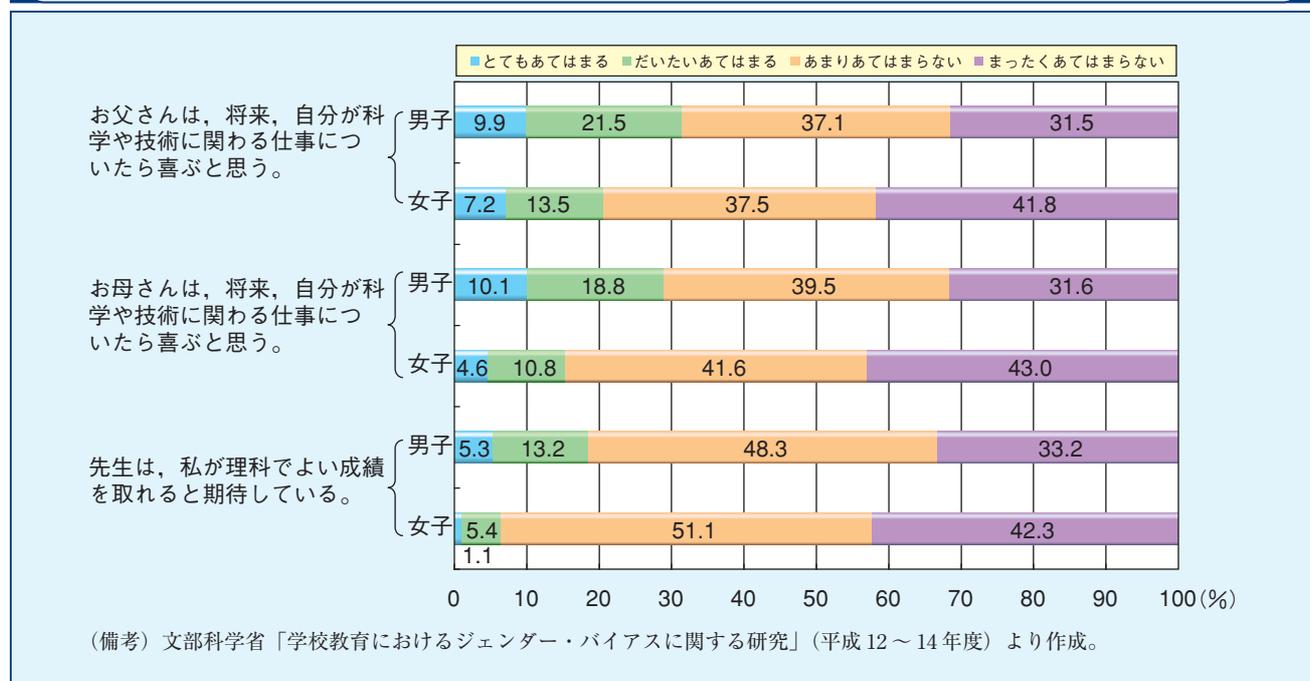
(大学生・大学院生の専攻分野)

大学（学部）における学生の専攻分野別割合を見ると、平成16年5月現在、女子学生が人文科学・社会科学を専攻する割合はそれぞれ約3割である。しかしながら、女子学生が理学を専攻する割合は2.2%、工学では4.7%であり、理工系分野への進路選択が少ない。一方、男子学生の専攻分野別割合は、社会科学で44.1%、工学で26.1%であり、それぞれ女子学生の割合を10ポイントから20ポイントほど上回っている。男子学生が人文科学を専攻する割合は女子に比べて少なく1割に満たない。男子学生が理学を専攻す

る割合は4.3%であり、女子と同様に少ないが、男子の在 student 数は理学全体の74.2%を占めており、女子の25.8%と比較して3倍ほど多い（第1-序-37図）。

また、大学学部、大学院修士課程、博士課程と進むにつれて在 student に占める女子の割合は減少し、学部で40.1%、修士課程で29.4%、博士課程で29.2%となる。その減少傾向は薬学において特に顕著であり、学部で57.9%、修士課程で45.1%、博士課程で21.0%へと減少し、学部と博士課程で37ポイントの開きがある。理学及び農学においても、学部と博士課程で10ポイント近

第1-序-35図 ● 中学2年生からみた理科の学習に対する周囲の意識



第1-序-36表 ● 高校3年生が将来就きたい職業

男子 (単位：%)			女子 (単位：%)		
1	教師	10.4	1	保育士・幼稚園教諭	12.8
2	公務員	8.5	2	看護師	10.1
3	大学教授・研究者・学者	6.6	3	教師	6.1
	プログラマー	6.6		医療事務・医療秘書	6.1
5	システムエンジニア	4.7	5	美容師	4.5
	建築士	4.7		社会福祉士・介護福祉士	4.5
7	ミュージシャン・演奏家	3.8	7	公務員	3.9
	8	薬剤師		2.8	理学療法士・作業療法士
調理師・シェフ		2.8	栄養士・管理栄養士	3.9	
消防士		2.8	10	販売職	3.4
歌手		2.8		事務	3.4
	CGデザイナー	2.8			

(備考) (社)全国高等学校PTA連合会、(株)リクルート「高校生と保護者の進路に関する意識調査」(平成15年10月)より作成。

い差が生じている。工学においては、課程による男女割合の変化はあまり見られないものの、在学生に占める女子の割合は10%程度であり、他分野と比較して低い（第1-序-38図）。

OECD加盟国との比較において、大学型高等教育（第一学位（学士）、第二学位（修士））及び上級研究学位プログラム（博士）の卒業者に占める女性割合はOECD加盟国中最も低く、それぞれ39%、26%、23%であり、OECD各国平均の55%、51%、40%と比較して20ポイント近い差がある。また、生命科学・自然科学・農学分野及び工学・製造・建築分野における大学型高等教育及び上級研究学位プログラムに占める女性卒業生の割合も、それぞれ39%、10%であり、OECD各国平均の49%、23%と比較して10ポイント程度低く、工学・製造・建築分野では加盟国中で最小の割合を示す（第1-序-39図）。

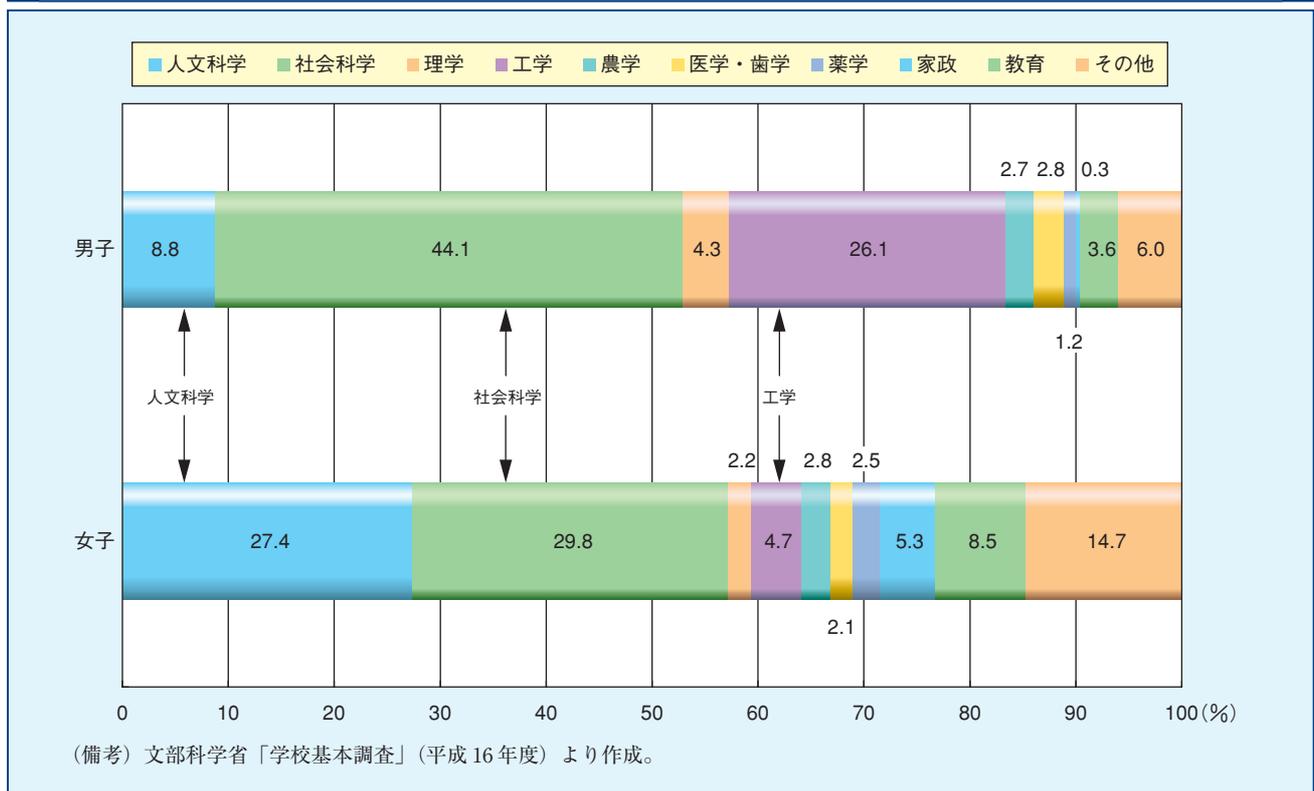
このように、高校1年生のときには理数科目の学力に男女差がないものの、理工系分野を将来の進路として選択する女子の割合は男子と比較して少ない。

（男女の科学技術への関心とその影響）

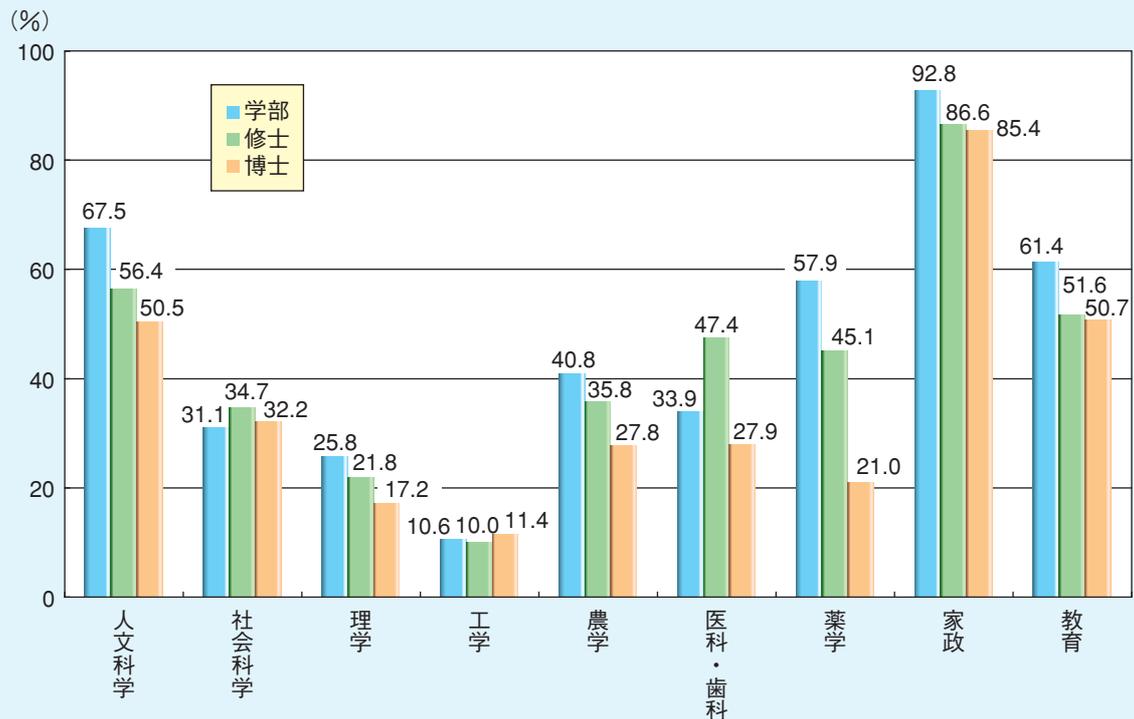
18歳以上の国民においても、「科学技術についてのニュースや話題」に「関心がある」と回答した男性が6割程度であるのに比較し、女性が4割程度であり、女性の関心が低い。若年層においては、男女ともに関心の低下傾向が見られる（第1-序-40図）。

男女ともに若年層の理工系離れが進む中、科学技術分野の人材不足が懸念されている。女子が理工系分野を進路として選ぶ割合が男子より低い傾向が続くことは、社会の少子化とあいまって、女性研究者や理数系の女性教員等の減少を招く負の循環につながる。創造的かつ調和の取れた社会を形成するために、多様性の確保は不可欠であり、女性の研究者等が活躍する姿をロールモデル情報として伝えるなど、女子が進んで理工系分野にチャレンジするための支援策が求められる。

第1-序-37図 ● 学部学生の専攻分野別割合

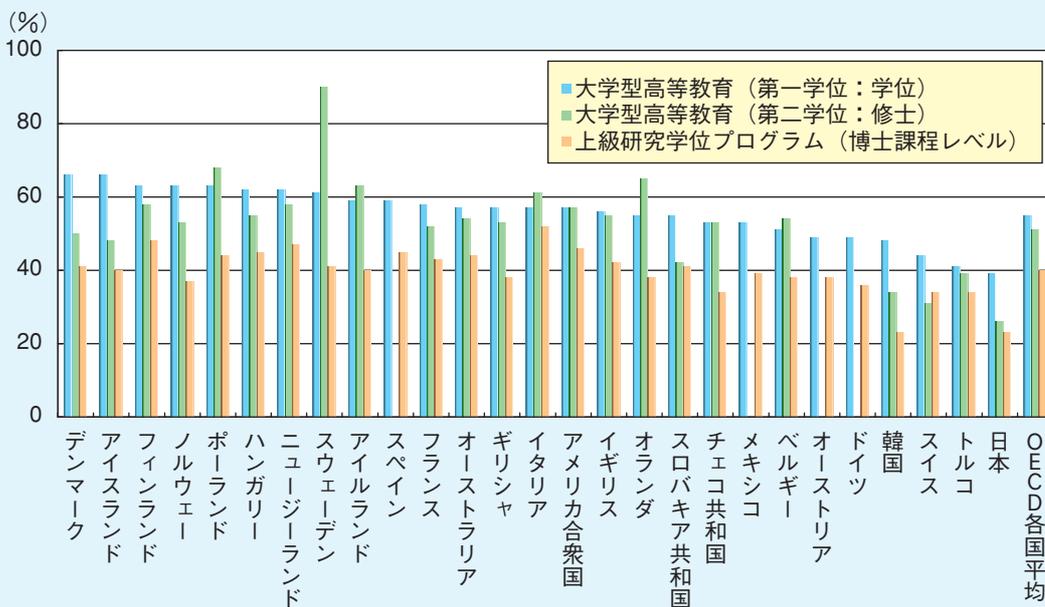


第1-序-38図 ● 学部学生・院生に占める女性割合



(備考) 文部科学省「学校基本調査」(平成16年度)より作成。

第1-序-39図 ● 高等教育卒業者に占める女性の割合 (OECD諸国比較)



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

第1-序-40図 ● 科学技術についてのニュースや話題への関心



(備考) 内閣府「科学技術と社会に関する世論調査」(平成16年2月調査)より作成。

Column

欧米における女性研究者・若年層のチャレンジ支援

世界各国で女性研究者・若年層のチャレンジ支援のための様々な取組が進められており、主に、能力発揮、就業支援、教育・育成及び基盤整備が行われている。

アメリカにおいては、女性・少数民族等の差別をなくすために、昭和39年（1964年）の公民権法に基づき「アファーマティブ・アクション（積極的差別是正措置）」が進められている。また、昭和55年（1980年）に科学技術機会均等法を制定し、国立科学財団を中心に、小中学校における科学・数学の教育プログラムの開発、科学・技術分野における男女の処遇差等の分析、新たな就業機会獲得につながる科学教育等を行っている。国立科学財団の学部改革助成金を通じた女性教職員の職場環境の向上に関する学部単位の取組支援も行われている。

また、平成2年（1990年）に設立された「工学プログラムと推進ネットワークの女性の会（WEPAN）」は、これまでに教育省、国立科学財団等から75万ドル以上の活動資金を得て、科学技術分野の新人女性のためのプログラム情報等の提供、女子生徒にエンジニアの楽しさを伝える活動や奨励賞の授与等を行っている。このほか、米国アカデミーを始め、米国機械工学会、電気電子工学会、米国民生工学会等は、女性や少数者に対する委員会等を設け、種々の取組を進めている。

イギリスにおいては、貿易産業省科学技術庁に設置された女性のための科学・工学・技術推進ユニットの科学・工学・技術における多様化チームにおいて、科学・工学・技術分野の女性の参画割合を高めるための施策が講じられている。

同省は、平成15年（2003年）4月に「科学・工学・技術分野における女性のための戦略」をまとめ、人材センターの活用による女性研究者・技術者等及び関連団体に対する助言・支援、好事例ガイドの作成、相談体制やネットワーク形成の推進、再就職支援、統計的なモニタリング等を行っている。また、工学研究会議等により昭和59年（1984年）に設立されたWISE（Women into Science and Engineering）制度のもと、貿易産業省、英国王立アカデミー、大学、民間企業等の支援を得て、女子を対象にした実験教室の開催、女性研究者等のロールモデル情報の提供等が行われている。

また、ダフネ・ジャクソン財団により、物理科学研究会議、工学・自然科学研究会議、自然環境研究会議、英国王立協会等や企業の支援のもと、子育てや家庭の事情で2年以上研究活動から離れている英国在住の女性研究者等の復帰を助けるための助成が行われている。

カナダ国立研究機構（NRC）は、毎年、優れた若手女性研究者に対して「女性科学工学賞」の奨学金を授与している。この奨学制度は、工学、科学、数学関連領域における若手女性研究者の育成を目的として設立されたものである。また、カナダの工学及び科学技術の分野における7団体は、カナダ女性工学・科学技術連合（CCWEST）を設立するとともに、独自の取組を行い、女性研究者・技術者の地位向上と若年層の科学技術の理解増進のために活動している。

平成16年（2004年）が日加外交関係樹立75周年、日加通商関係樹立100周年に当たることを記念して、カナダ大使館は「科学技術とビジネスにおける女性」コンファレンスを主催した。これを契機に、日本学術会議、文部科学省、カナダ大使館、カナダ王立協会、カナダ保健研究機構、カナダ自然科学・工学研究審議会が協力して「日本・カナダ女性研究者交流事業」を創設し、両国の優れた女性研究者の相互訪問を通じて、幅広く科学技術・学術分野における女性の活躍を促進するための事業が実施されることとなった。

第3節

科学技術と男女共同参画の今後に向けて



第3節のポイント

- 少子高齢化の進展等に伴い、将来の科学技術を支える研究者の量的・質的不足が懸念されている。このような社会状況の中で、多様性の確保の観点からも、女性研究者の更なる活躍が求められている。
- 男女がともに科学技術を育み活用することにより、安全・安心で豊かな生活が実現する。科学技術の高度化に伴い、男女ともに科学技術に関する基礎的素養の向上を図る必要がある。女子の理工系分野へのチャレンジを促す方策を講じることが重要である。
- 女性研究者の採用機会等の確保とともに、育児と研究の両立支援など勤務環境の充実等が必要である。科学技術分野における男女共同参画の進展状況を客観的に把握するための男女別統計データの収集・整備・提供も求められる。科学技術分野の男女共同参画の推進に向けて、様々な主体による積極的な取組が重要である。

これまで見てきたように、科学技術の進展は、家事の負担軽減、職域や活動範囲の拡大など、暮らしと働き方に大きな変化をもたらす。暮らしと働き方の変化は、新たなニーズを生み、科学技術を変えていく原動力ともなる。このような相互に影響を及ぼし合う、らせん的な関係を有効かつ積極的に活用することにより、私たちの暮らしと働き方をよりよいものに変えていくことができる。

科学技術は、暮らしと働き方のみならず、自然災害の防止、疾病の克服、食料・エネルギー資源の確保等人類が直面する課題の解決に役立つとともに、新製品の創出、生産性の向上、新たな販路の開拓等を通じて経済的な国際競争力の向上にも資する。

一方、科学技術には、別の側面もある。科学技術の発展に伴う人間活動の領域の広がりや活発化に伴って、地球環境問題、生命倫理問題、情報力格差など新たな社会的課題が顕在化している。また、科学技術に関する最低限の知識を有しているといえないとでは、例えば、日々の健康管理から病気の際の治療選択に至るまで、あらゆる場面で判断的的確さにおいて差が生じる

可能性がある。このため、科学技術に関する基礎的素養を男女ともに備える必要がある。

我が国の男女の学力については、高校1年生まで科学的・数学的リテラシーに差がないことが国際的調査で示されている。また、最先端の研究開発を行う研究者の多くが、男女の能力差を感じていない。しかしながら、男女共同参画の視点で、国民の科学技術への関心及び研究者の活動実態を見ると、男女間に開きがあるように見える。

科学技術分野において女性の参画割合が低くなる原因の一つには、理工系分野を将来の進路として選ぶ女子が少ないことが挙げられる。科学技術を学び仕事として選ぶことについて、教師や親が自分に期待していないと感じる女子が男子よりも多いこと、身近に女性の研究者、技術者等が少なく、将来の職業イメージが描けないことなどが、その背景にあると考えられる。このため、女子本人とともに親や教師等を対象に、女性の研究者、技術者等が活躍している姿を様々な機会・媒体を通じてわかりやすく情報提供するなど、女子の理工系分野へのチャレンジを促す方策を講じることが重要である。

研究現場においては、女性が研究者として採用されても、長時間の研究活動に加え、出産・育児等で研究の継続が困難になったり、能力を十分発揮できなかつたりする場合も少なくなく、また、これらに対応するための受入態勢が整備されていないことが課題として指摘されている。

平成11年6月の男女共同参画社会基本法の施行以降、科学技術分野では、研究者の自主的な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）として、目標数値及び達成期限の設定、男女共同参画に専門的に取り組む組織の構築、子育て支援のための託児施設の設置などが進められている。

また、平成13年度から17年度までを対象期間とする第2期科学技術基本計画においても、男女共同参画の観点から、女性の研究者への採用機会等の確保及び勤務環境の充実を行う旨が明記されている。競争的研究資金制度の中では、研究者の育児と研究の両立支援のための措置が講じられ始めている。第3期科学技術基本計画においても、更なる措置の充実が求められる。

このような取組の推進に当たっては、達成状況を客観的に評価するための定期的なフォロー

アップが重要である。男女共同参画会議は、女性の置かれた状況を客観的に把握できる統計調査等の充実、利用者のニーズに応じた情報提供の推進等が必要であることを平成15年7月に決定している。科学技術分野においても、女性研究者の採用、登用、育児休業等に係る男女別統計情報等の収集・整備・提供が求められる。

科学技術分野における男女共同参画の動きは活発化しており、今後の持続的発展が期待される。社会の少子高齢化が進展する中で、男女が共に科学技術を育て活用していくことは、科学技術系人材の需要の高まりにこたえるためにも重要である。

女性も生き生きと科学技術活動に参加し、仕事と生活の調和を図り、よいロールモデルになり、科学技術が描く夢と希望を次代の子どもたちに伝えられるようにすることが大切である。男女の共同参画による科学技術分野の多様性の確保は、国民の強い要請である安全・安心な社会の形成にもつながる。

科学技術分野の男女共同参画の推進に向けて、様々な主体による積極的な取組が必要である。

Column

宇宙飛行における男女共同参画

世界史上初めての宇宙飛行は、昭和36年（1961年）に、宇宙船ボストーク1号に搭乗した旧ソビエト連邦のユーリ・ガガーリン氏によって行われた。同氏は大気圏外を2時間弱で周回し、そのときの感動を「地球は青かった」の言葉にした。女性初の宇宙飛行は、ボストーク6号に搭乗したワレンチナ・テレシコワ氏により昭和38年（1963年）に行われた。昭和57年（1982年）に2人目のスベトラナ・サビツカヤ氏がソユーズ宇宙船に搭乗し、同氏は昭和59年（1984年）に女性で初めて船外活動をした。

米国女性で初めて宇宙飛行を行ったのは、昭和58年（1983年）にスペースシャトル・チャレンジャー号に搭乗したサリー・ライド氏である。平成17年（2005年）3月末までに宇宙飛行実績のある宇宙飛行士は437名、うち女性は40名である。

日本人研究者で初の宇宙飛行は、平成4年（1992年）にスペースシャトル・エンデバー号に搭乗した毛利衛氏（現在、日本科学未来館館長）により行われた。その2年後に、日本人女性研究者として初めて向井千秋氏が、コロンビア号に搭乗し、宇宙の微小重力環境の下、材料科学、流体科学、宇宙生物学・医学などに関する82テーマの実験を遂行した。その功績等により、同氏は平成7年

(1995年)に「男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰」を受けた。

また、向井氏は平成10年(1998年)に、ディスカバリー号に、史上最高齢の宇宙飛行士となったジョン・グレン米国上院議員らとともに乗り込み、2度目の宇宙飛行に成功している。

現在、宇宙航空研究開発機構(JAXA)に所属している日本人宇宙飛行士は8名、うち女性は2名である。



宇宙飛行士 向井千秋氏, グレン宇宙飛行士とともに

Column

医療分野で活躍する女性

近年、医療分野においても女性研究者の活躍が目立つようになってきている。その中の一人が奈良女子大学大学院教授 高橋裕子氏である。高橋氏は、奈良県内の病院において、全国でも珍しい「禁煙外来・禁煙教室」を開設して禁煙支援を行い、平成9年からは通院では実施が困難な息の長いサポートを目指して、インターネットを活用した24時間体制の禁煙支援システム「禁煙マラソン」をボランティアで主宰している。その活動は、全国規模での禁煙支援に取り組むという「横」へのチャレンジを形成しており、全国の禁煙希望者から信頼を得ている。また、IT(情報技術)の活用により、女性の活動の場が、一地域からより広域な場になりうることを示す事例でもある。

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割合は、平成17年3月現在、衆議院6.9%、参議院13.6%。
- 国政選挙における立候補者、当選者に占める女性割合は、直近の選挙では減少した。
- 国家公務員在職者に占める女性の割合は増加傾向にあるが、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ている。平成16年では28.2%。

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割合は着実に増加し、特に特別区議会では21.5%と高い。
- 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、平成16年では都道府県4.9%、政令指定都市6.4%。
- 地方公共団体の審議会等における女性委員割合は着実に増加し、平成16年では都道府県28.3%、政令指定都市27.2%。

第3節 様々な分野における政策・方針決定過程への女性の参画

- 司法分野における女性割合は着実に増加。裁判官13.2%、弁護士12.1%、検察官8.6%。
- 2004年の日本のジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）は38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、12年6月には7.3%に達したものの、最近は減少傾向にあり、17年3月現在6.9%（33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。しかし、最近は減少傾向にあり、17年3月現在13.6%（33名）となっている。

(立候補者、当選者に占める女性割合)

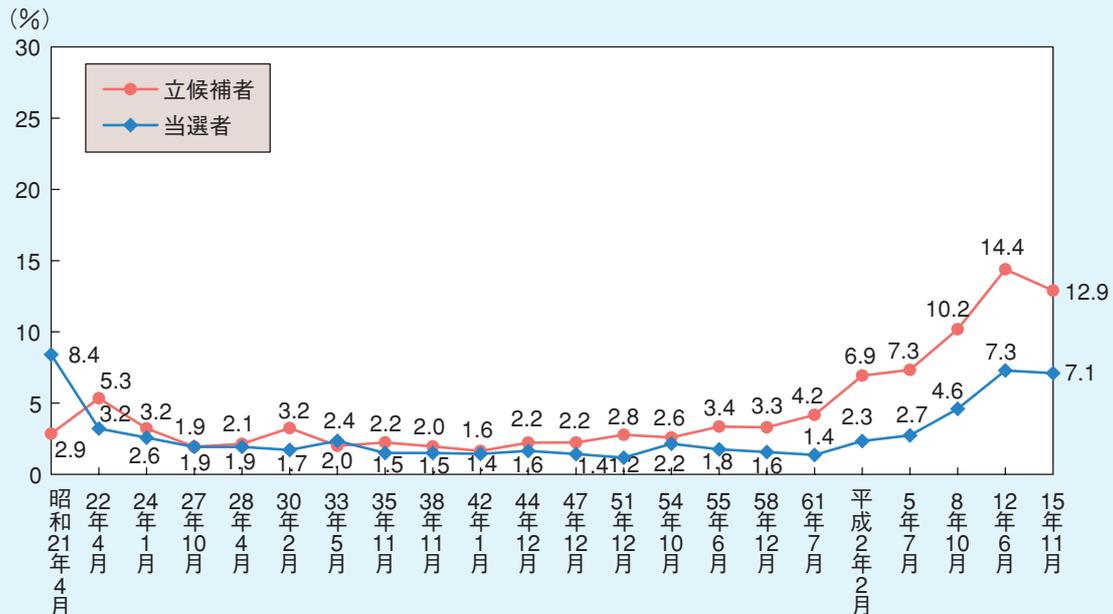
国政選挙における立候補者及び当選者に占める女性割合についてみると、衆議院では立候補者に占める女性割合が近年高い伸びを示し、当選者に占める女性割合も着実に増加していたが、直近の平成15年11月執行の選挙では立候補者及

び当選者に占める女性割合がともに減少し、それぞれ12.9%、7.1%となった（第1-1-1図）。

また参議院でも、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

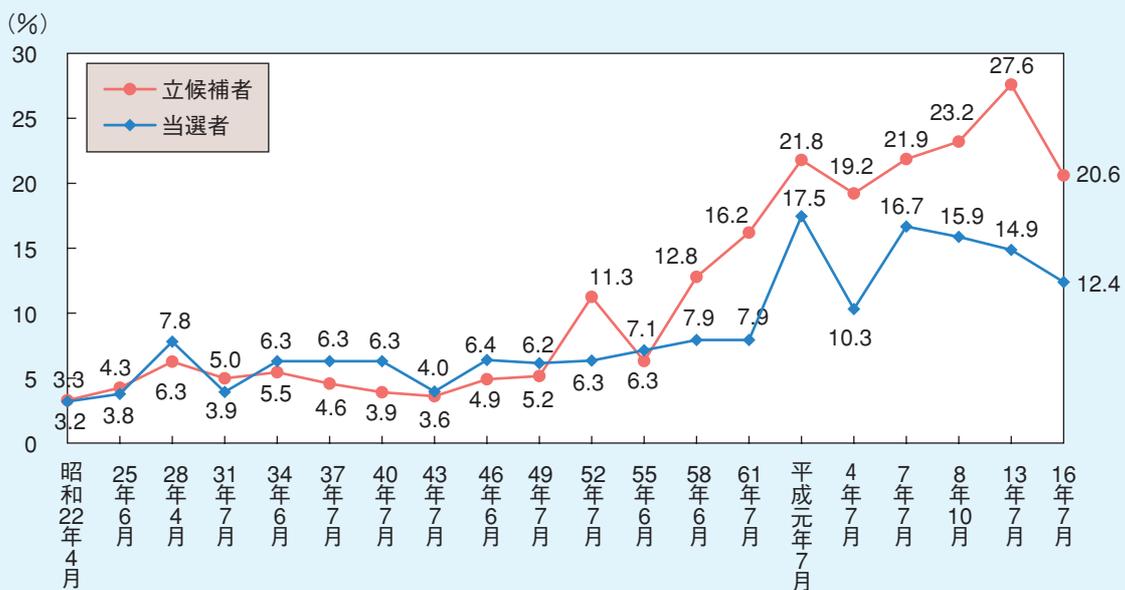
大きく減少した。当選者に占める女性割合は近年減少傾向にあり、16年7月執行の選挙では12.4%となった（第1-1-2図）。

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種試験及びⅡ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いるが、平成17年度はⅠ種で増加する一方、Ⅱ種、Ⅲ種は減少した。また、各試験における17年度女性採用者数はⅠ種132名（Ⅰ種全体の20.3%）、Ⅱ種794名（Ⅱ種全体の26.4%）、Ⅲ種422名（Ⅲ種全体の31.4%）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（一）俸給表適用者に占める女性割合は、全体として増加傾向にあるが、上位の級についてはほぼ横ばいとなっている。平成15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34.5%であるが、職務の級が上がるにつれて女性割合は減少し、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は、女性が占める割合は

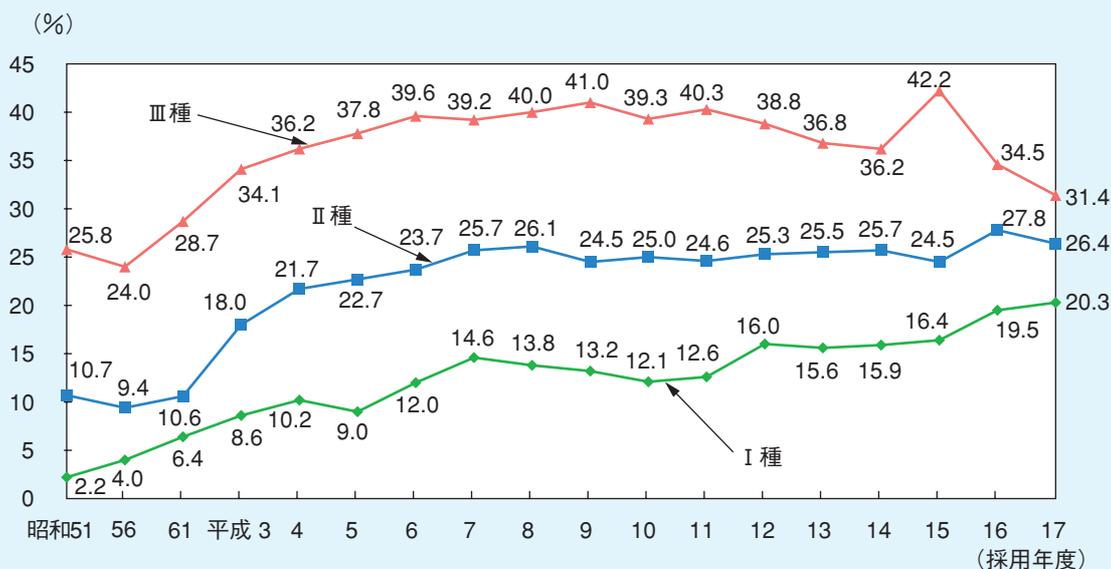
1.5%と低くなっており、上位の級への女性の登用が課題となっている（第1-1-4図）。

(女性職員の採用・登用の拡大に向けての取組)

各府省は、男女共同参画基本計画及び人事院策定の「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、2005（平成17）年度までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定し、全府省が一体となって女性国家公務員の採用・登用の拡大に取り組んでいるところである。また、平成16年4月には、各省庁人事担当課長会議申合せにおいて、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が目標とされた。

平成16年9月に、人事院が計画を策定した各府省（28機関）を対象に行った「女性職員の採

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. 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17年度については、17年1月31日現在の割合（採用及び内定））。
 3. 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16年度及び17年度については16年11月1日現在の割合（採用及び内定））。

用・登用拡大計画」の取組状況についての調査によると、各府省では、女性の採用の拡大のため、女性を対象とした募集活動の強化、女性の職域拡大などの取組を積極的に行っており、前年と比較して女性の採用が増加した府省は、Ⅰ種等試験採用者で15機関（53.6%）、Ⅱ種等試験採用者で18機関（63.4%）となり、それぞれ過半数を超えている。一方、Ⅲ種等試験採用者では女性の採用が増加した機関は1機関（3.6%）のみとなっているが、これはⅢ種試験で女性合格者の割合が低下したことが影響したものと思われる。

女性職員の登用状況については、係長級では20機関（71.4%）、課長補佐級では12機関（42.9%）で前年と比べて増加した一方、準課長級以上では6機関（21.4%）にとどまっている。

女性職員の登用の拡大に向けた具体的取組事項については、「研修参加機会の確保等」が26機関と最も多く、次いで「幅広い職務経験の付与」が25機関、「超過勤務の縮減」が19機関、「育児休業取得促進」が17機関となっている。

また、女性職員の採用・登用の拡大を推進していく上での課題としては、「男女共に働きやすい勤務環境の整備」（5機関）、「転勤に応じられない職員の配置先等の検討」（5機関）、「女性の

採用志望者（申込者・合格者）が少ない」（5機関）、「男女共同参画に関する職員の意識改革・啓発」（4機関）等が挙げられており、今後これらの課題への対応が求められる。

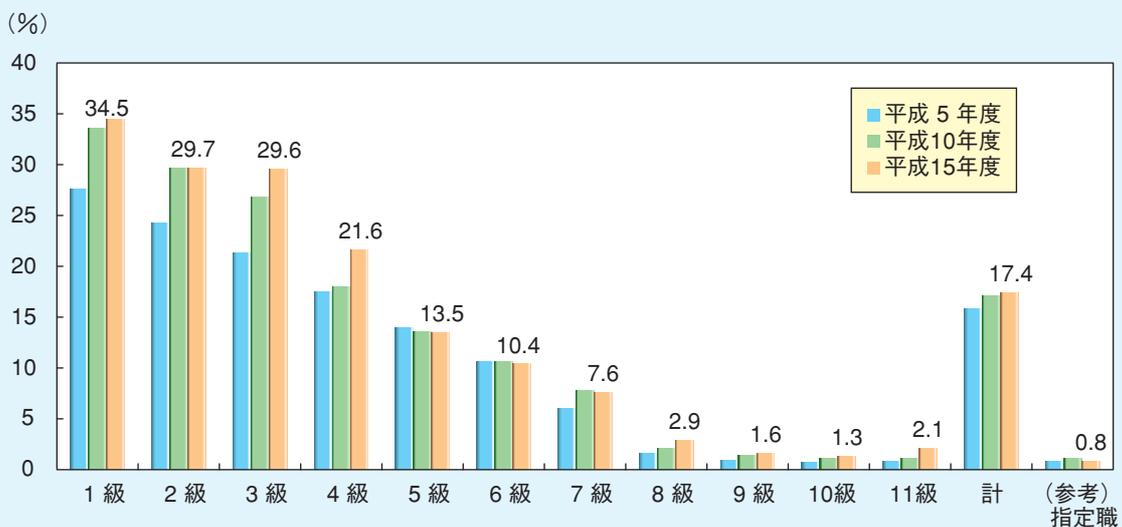
（着実に増加する国の審議会等における女性委員の割合）

国の審議会等における女性委員の割合については、現在、平成12年8月に男女共同参画推進本部が決定した「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」に基づき、「平成17年度末までのできるだけ早い時期に」「30%を達成する」ことを目指している。

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、これによると、平成16年9月30日現在の国の審議会等における女性委員の割合は28.2%と着実に増加している（第1-1-5図）。

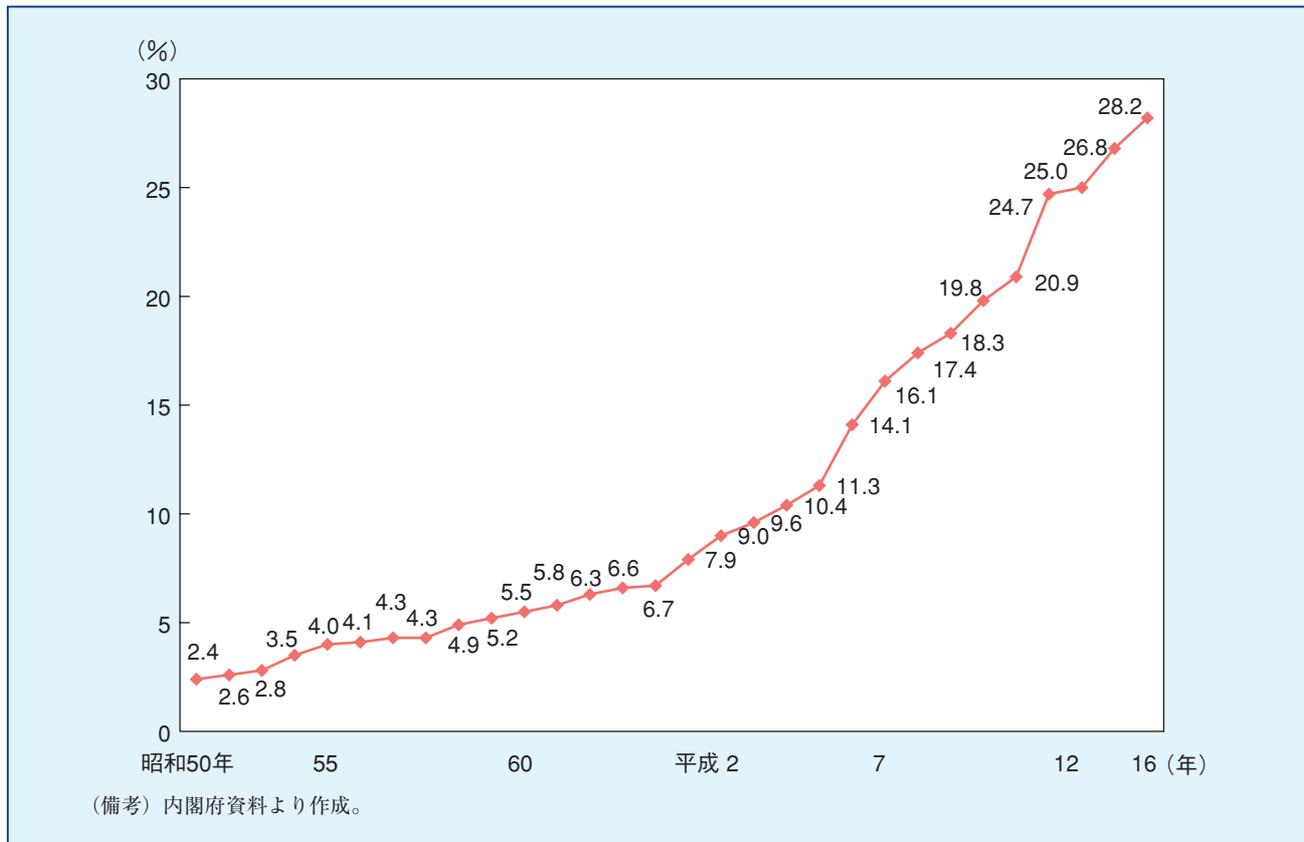
また、委員の種類別にみると、職務指定（審議会等の委員の任命について、法令等により関係行政機関の長等一定の職務にある者を充てることが定められているもの）の委員では2.9%、団体推薦（審議会等の委員の任命について、法令等により関係団体からの推薦を受けた者を充てることとなっているもの）の委員では15.3%、そ

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）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。

第1-1-5図 ● 国の審議会等における女性委員割合の推移



の他の委員では29.9%となっており、職務指定による委員に占める女性の割合は依然低くなっている。

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15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21.5%，政令指定都市の市議会は16.0%，市議会全体は11.9%，都道府県議会は6.9%，町村議会は5.6%となっており，都市部で高く郡部で低い傾向にある。

(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受験者及び合格者に占める女性割合は，平

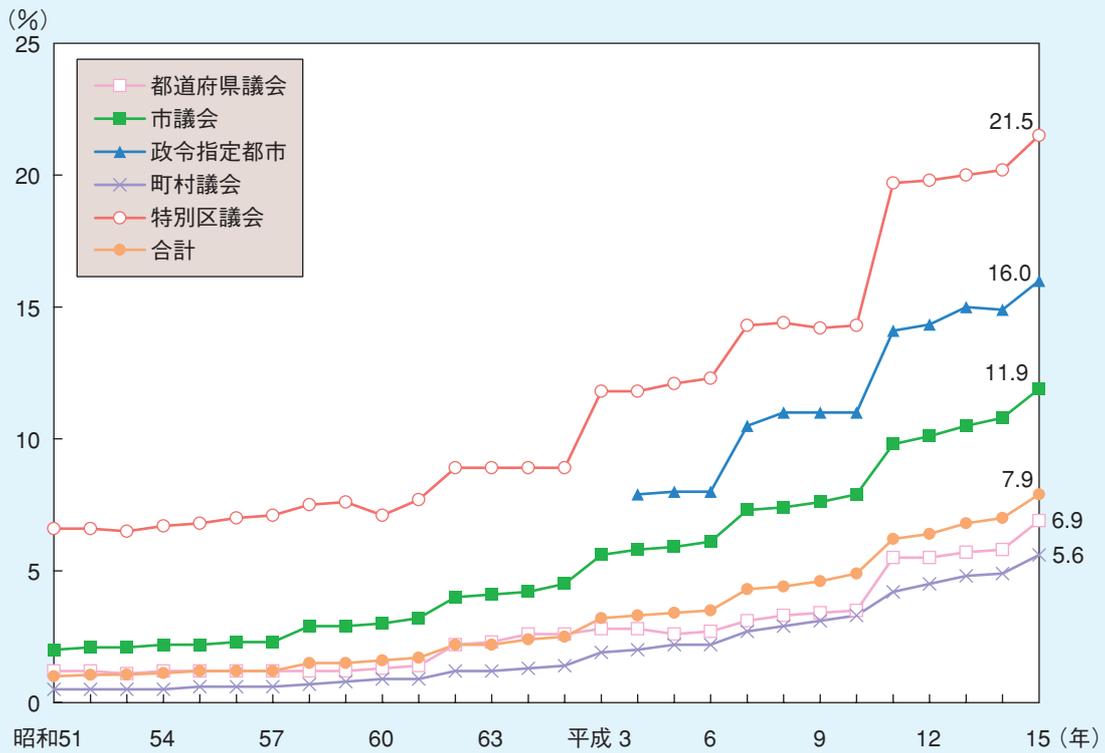
成15年度では，都道府県採用試験の受験者で25.8%，合格者で22.3%，市区採用試験の受験者で38.1%，合格者で50.8%となっており，都道府県より市区で高くなっている。合格者に占める女性の割合の推移をみると，都道府県，市区ともに減少傾向にある（第1-1-7図）。

(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，平成16年では，都道府県で4.9%，政令指定都市で6.4%となっている（第1-1-8図）。

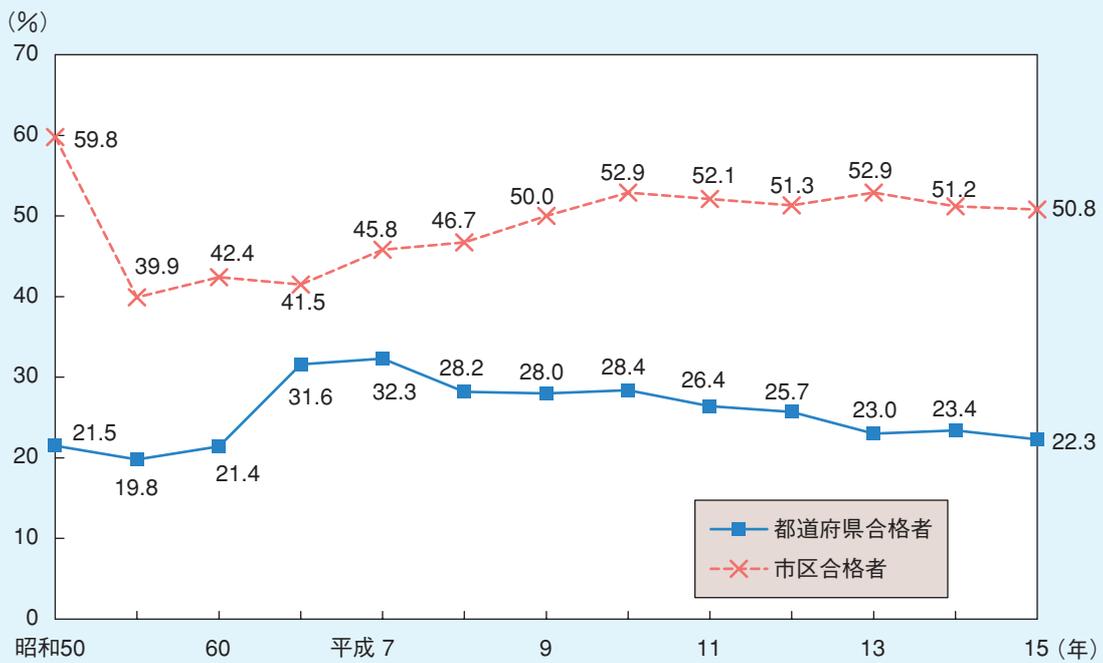
内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」（平成16年）によると，女性の登用を促進するために管理職登用目標の設定を行っているのは都道府県・政令指定都市で14自治体となっており，その他の自治体においても職域拡大等の取組を進めている。

第1-1-6図 ● 地方議会における女性議員割合の推移



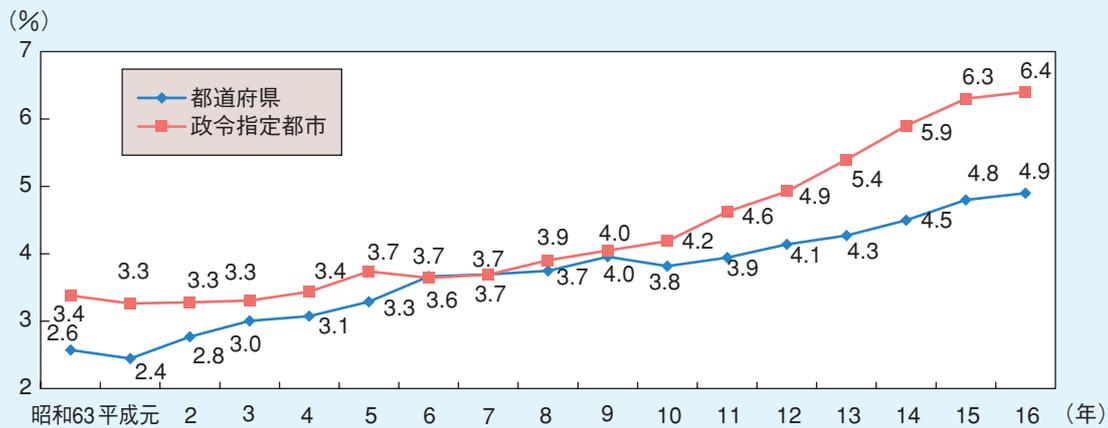
(備考) 1. 都道府県議会、市議会、町村議会、特別区議会は総務省資料より作成。政令指定都市は全国市議会議長会資料により作成。
 2. 各年12月現在。
 3. 政令指定都市は、札幌市、仙台市、千葉市、横浜市、川崎市、名古屋市、京都市、大阪市、神戸市、広島市、北九州市、福岡市、さいたま市（平成15年以降）。

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) 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。

第1-1-8図 ● 地方公務員管理職に占める女性割合の推移

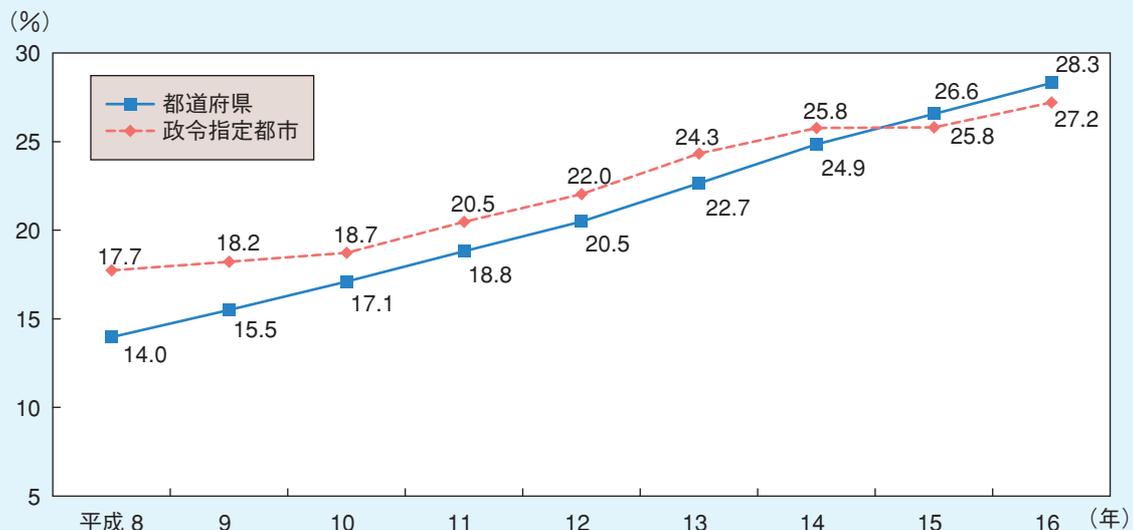


(備考) 1. 平成5年までは厚生労働省資料(各年6月1日現在), 6年からは内閣府資料(15年までは各年3月31日現在, 16年は4月1日現在)より作成。
2. 平成15年までは都道府県によっては警察本部を含めていない。

(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) 1-1-9図)。

審議会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いることから, 着実に増加しており, 平成16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28.3%, 政令指定都市で27.2%となっている(第

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政策・方針決定過程への女性の参画

(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。

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ものの、近年は増加傾向にあり、平成16年度は24.5%で、前年に比べて増加しており、今後の司法分野での女性割合の増加が期待される(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着実に増加しているが、その比率はまだ低い状況となっ

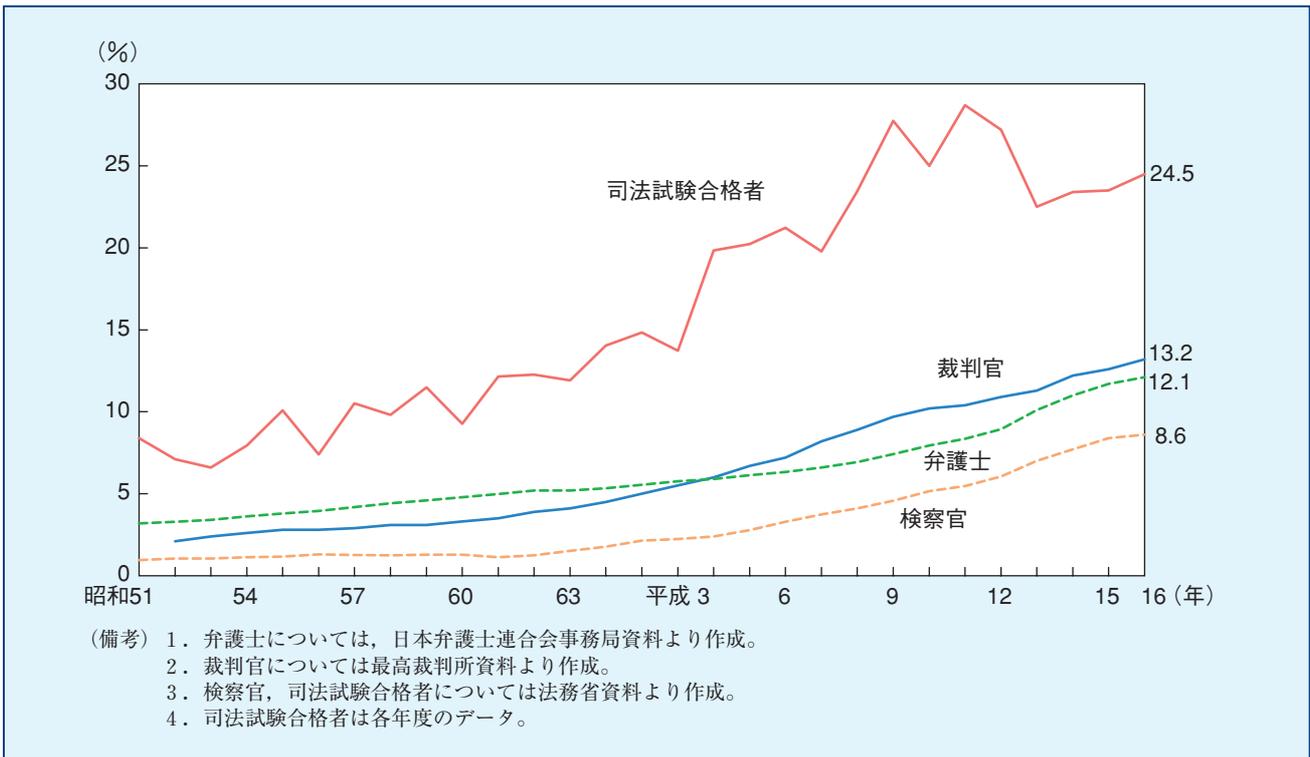
ている(第1-1-11表)。

(人間開発に関する指標)

2004(平成16)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9位、ジェンダー開発指数(GDI)が測定可能な144か国中12位であるのに対し、ジェンダー・エンパワメント指数(GEM)は測定可能な78か国中38位となっている。GEMの順位はHDI、GDIの順位に比して低く、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わかる。

GEMの上位5か国は、ノルウェー、スウェーデン、デンマーク、フィンランド、オランダであるが、これらの国では、HDI及びGEMの順位がともに高くなっている(第1-1-12表)。

第1-1-10図 ● 司法分野における女性割合の推移



第1-1-11表 ● 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	13年	14年
農業委員数	64,080	62,524	60,917	59,254	58,801	58,613
うち女性	40	93	203	1,081	1,318	2,261
女性の割合	0.06	0.15	0.33	1.82	2.24	3.86
農協個人正組合員数	5,535,903	5,537,547	5,432,260	5,240,785	5,202,171	5,149,940
うち女性	574,353	667,468	707,117	746,719	769,748	783,806
女性の割合	10.38	12.05	13.02	14.25	14.80	15.22
農協役員数	77,490	68,611	50,735	32,003	29,154	26,076
うち女性	39	70	102	187	213	266
女性の割合	0.05	0.1	0.20	0.58	0.73	1.02
漁協個人正組合員数	381,758	354,116	317,553	275,715	267,381	260,286
うち女性	21,180	20,425	18,337	15,655	15,289	15,145
女性の割合	5.55	5.77	5.77	5.68	5.72	5.82
漁協役員数	22,563	22,022	20,449	17,974	17,381	16,401
うち女性	13	22	29	43	47	49
女性の割合	0.06	0.10	0.14	0.24	0.27	0.30

- (備考) 1. 農林水産省資料による。
 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。

(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。

なお、UNDPによると、1999年報告書よりデータの算出方法が変更になり、1998年以前の報告書に掲載されている値との比較はできなくなっている。

第1-1-12表 ● HDI, GDI, GEMの上位50か国

(1) HDI (人間開発指数)			(2) GDI (ジェンダー開発指数)			(3) GEM (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	0.956	1	ノルウェー	0.955	1	ノルウェー	0.908
2	スウェーデン	0.946	2	スウェーデン	0.946	2	スウェーデン	0.854
3	オーストラリア	0.946	3	オーストラリア	0.945	3	デンマーク	0.847
4	カナダ	0.943	4	カナダ	0.941	4	フィンランド	0.820
5	オランダ	0.942	5	オランダ	0.938	5	オランダ	0.817
6	ベルギー	0.942	6	アイスランド	0.938	6	アイスランド	0.816
7	アイスランド	0.941	7	ベルギー	0.938	7	ベルギー	0.808
8	米国	0.939	8	米国	0.936	8	オーストラリア	0.806
9	日本	0.938	9	英国	0.934	9	ドイツ	0.804
10	アイルランド	0.936	10	フィンランド	0.933	10	カナダ	0.787
11	スイス	0.936	11	スイス	0.932	11	ニュージーランド	0.772
12	英国	0.936	12	日本	0.932	12	スイス	0.771
13	フィンランド	0.935	13	デンマーク	0.931	13	オーストリア	0.770
14	オーストリア	0.934	14	アイルランド	0.929	14	米国	0.769
15	ルクセンブルグ	0.933	15	フランス	0.929	15	スペイン	0.716
16	フランス	0.932	16	ルクセンブルグ	0.926	16	アイルランド	0.710
17	デンマーク	0.932	17	オーストリア	0.924	17	バハマ	0.699
18	ニュージーランド	0.926	18	ニュージーランド	0.924	18	英国	0.698
19	ドイツ	0.925	19	ドイツ	0.921	19	コスタリカ	0.664
20	スペイン	0.922	20	スペイン	0.916	20	シンガポール	0.648
21	イタリア	0.920	21	イタリア	0.914	21	アルゼンチン	0.645
22	イスラエル	0.908	22	イスラエル	0.906	22	トリニダード・トバゴ	0.644
23	香港(中国)	0.903	23	香港(中国)	0.898	23	ポルトガル	0.644
24	ギリシャ	0.902	24	ポルトガル	0.894	24	バルバドス	0.634
25	シンガポール	0.902	25	ギリシャ	0.894	25	イスラエル	0.614
26	ポルトガル	0.897	26	スロベニア	0.892	26	スロバキア	0.607
27	スロベニア	0.895	27	バルバドス	0.884	27	ポーランド	0.606
28	韓国	0.888	28	シンガポール	0.884	28	エストニア	0.592
29	バルバドス	0.888	29	韓国	0.882	29	ラトビア	0.591
30	キプロス	0.883	30	キプロス	0.875	30	チェコ共和国	0.586
31	マルタ	0.875	31	マルタ	0.866	31	スロベニア	0.584
32	チェコ共和国	0.868	32	チェコ共和国	0.865	32	イタリア	0.583
33	ブルネイ	0.867	33	エストニア	0.852	33	ナミビア	0.572
34	アルゼンチン	0.853	34	ポーランド	0.848	34	メキシコ	0.563
35	セイシェル	0.853	35	ハンガリー	0.847	35	ボツワナ	0.562
36	エストニア	0.853	36	アルゼンチン	0.841	36	クロアチア	0.560
37	ポーランド	0.850	37	リトアニア	0.841	37	フィリピン	0.542
38	ハンガリー	0.848	38	スロバキア	0.840	38	日本	0.531
39	セントクリストファー・ネイビス	0.844	39	バーレーン	0.832	39	ハンガリー	0.529
40	バーレーン	0.843	40	チリ	0.830	40	ドミニカ共和国	0.527
41	リトアニア	0.842	41	ウルグアイ	0.829	41	ポリビア	0.524
42	スロバキア	0.842	42	クウェート	0.827	42	ペルー	0.524
43	チリ	0.839	43	クロアチア	0.827	43	ギリシャ	0.523
44	クウェート	0.838	44	コスタリカ	0.823	44	マレーシア	0.519
45	コスタリカ	0.834	45	ラトビア	0.823	45	マケドニア	0.517
46	ウルグアイ	0.833	46	バハマ	0.813	46	ウルグアイ	0.511
47	カタール	0.833	47	トリニダード・トバゴ	0.795	47	リトアニア	0.508
48	クロアチア	0.830	48	ブルガリア	0.795	48	コロンビア	0.498
49	アラブ首長国連邦	0.824	49	ロシア連邦	0.794	49	キプロス	0.497
50	ラトビア	0.823	50	メキシコ	0.792	50	エクアドル	0.490

(備考) 1. 国連開発計画 (UNDP) 「人間開発報告書」(2004年版)より作成。
 2. 測定可能な国数は、HDIは177か国、GDIは144か国、GEMは78か国。

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減少，女性が微増。
- 雇用の非正規化は引き続き進展，目立つ派遣労働者の急増。
- 賃金抑制を理由に非正規社員の雇用を進める企業が増加。
- 新規学卒就職者の高学歴化の進展。

第2節 雇用の分野における女性

- 女性の就業に関する国民の意識変化を背景とし，女性雇用者の勤続年数の長期化傾向が続く。
- 管理職に占める女性割合は，ほぼ横ばいで推移しているが，企業戦略の一環としての女性の登用拡大に向けた取組や，大企業を中心としたコース別雇用管理の見直しが見られる。
- 賃金格差や就業形態の違いを背景とした男女の給与所得格差。女性労働者の6割強が300万円以下の所得。

第3節 雇用環境の変化

- 雇用を取り巻く経済情勢には明るさが見えつつあるものの，依然として厳しい雇用情勢。
- 共働き世帯は増加する一方，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16年平均6,642万人で，前年比0.4%減となった。性別にみると，男性が3,905万人（前年比29万人減）で7年連続での減少となった一方，女性は2,737万人（前年比5万人増）で3年ぶりの増加となった。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16年は41.2%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16年平均は60.4%となっており，性別の労働力率では，女性は48.3%で前年同，男性は73.4%で前年比0.7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

部分のボトム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つの年齢階級でボトムを形成していたが、25～29歳の労働力率は次第に上がり、平成16年（74.0%）では、年齢階級別で最も高い労働力率となっている。M字のボトムは平成7年では30～34歳（53.7%）のみとなり、16年をみると30～34歳（61.4%）及び35～39歳（62.4%）の2つの年齢階級でボトムを形成している。しかしながら、昭和50年から現在まで継続してボトムとなっている30～34歳においても、平成7年からの9年間だけで労働力率が7.7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や、女性の就業に対する意識変化などを反映したものと考えられる（第1-2-1図）。

（就業者に占める雇用者割合の上昇）

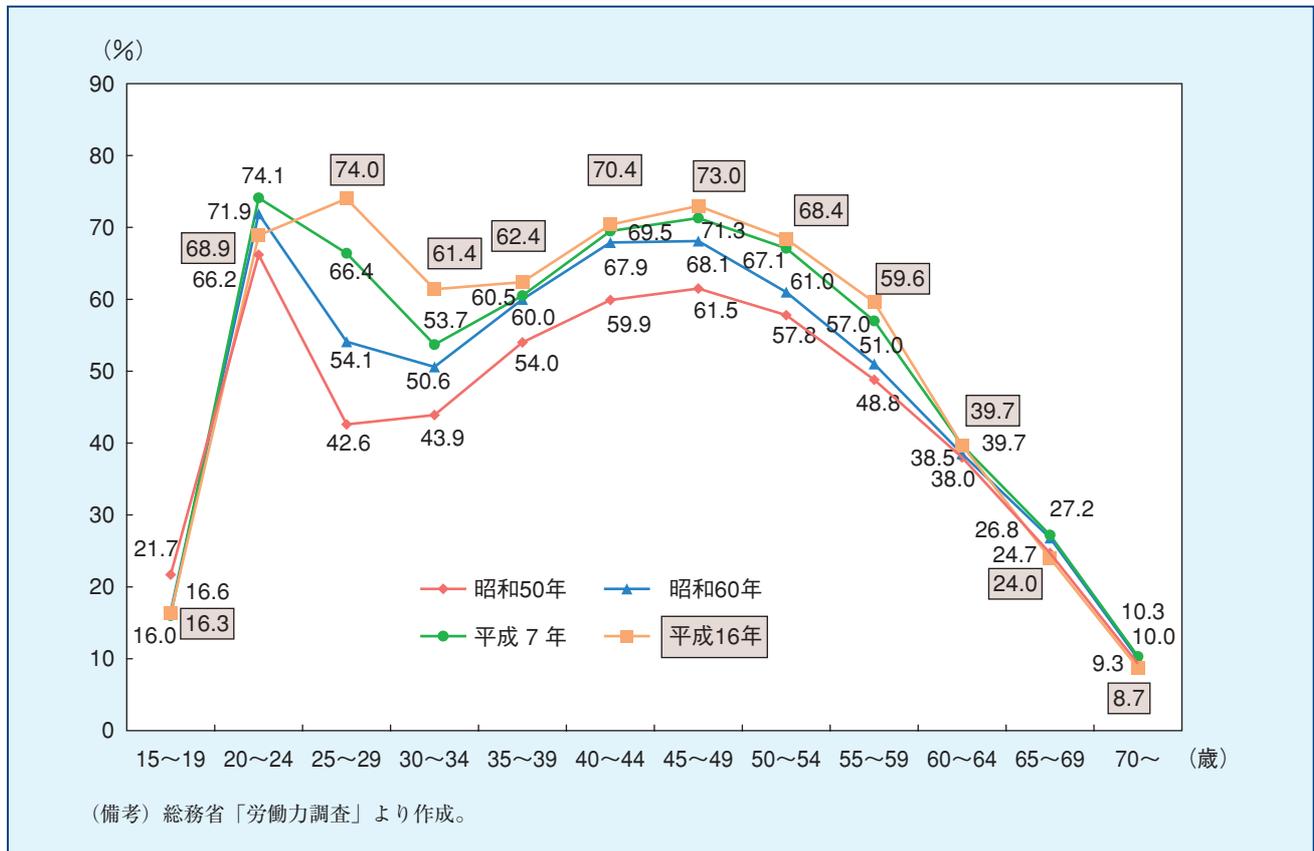
就業者を従業上の地位別にみると、就業者に占める雇用者の割合が上昇し続け、自営業者及び家族従業者の割合は低下し続けている。平成16年では、就業者に占める雇用者割合は女性84.2%、男性84.9%となっている（第1-2-2図）。

（進む雇用の非正規化と急増する派遣労働者）

雇用者のうち、正規の職員・従業者に占める女性割合は3割で、昭和60年以降、概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。非正規雇用は男性でも急増している。

正規の職員・従業員が雇用者全体に占める割合を男女別にみると、女性は昭和60年に68.1%であったが、平成16年には48.4%にまで減少している。男性についても、昭和60年は92.8%であったが、平成16年には83.8%に減少している。これに伴い、男女ともパート・アルバイトなどの非正

第1-2-1図 ● 女性の年齢階級別労働力率の推移



規労働者の割合が上昇しており、特に女性はその割合が昭和60年の31.9%から平成16年には51.6%にまで上昇、女性を中心とした労働者の非正規化が急速に進んでいる（第1-2-3図）。

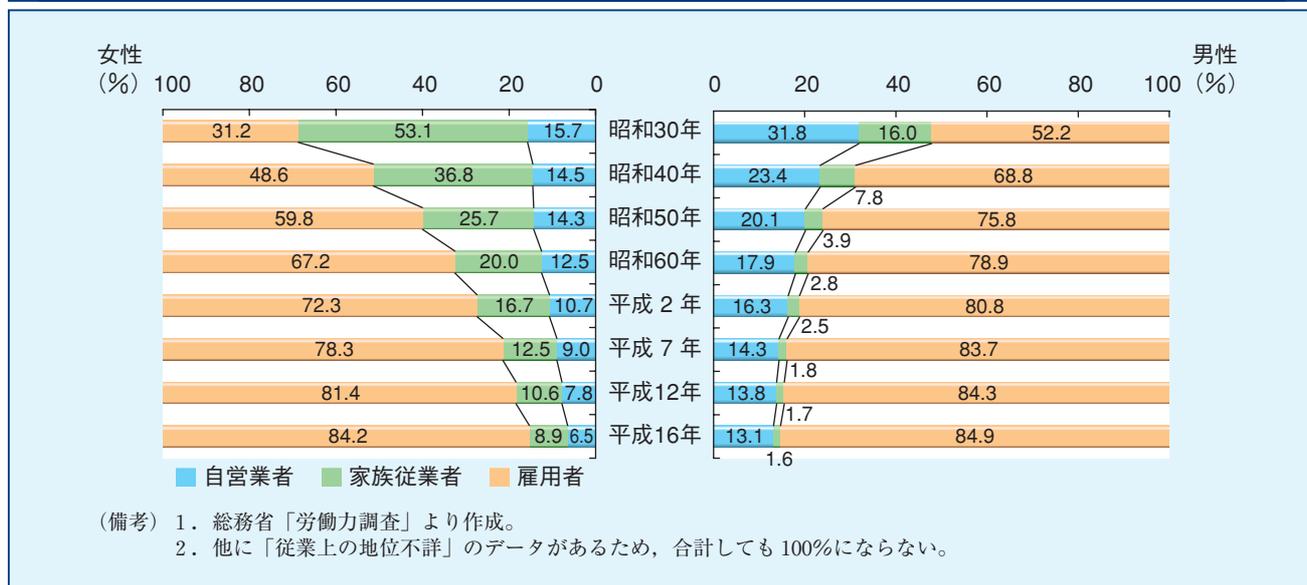
また、近年、パート・アルバイトという形態の非正規雇用のほかに、派遣労働者が急増している。厚生労働省「労働者派遣事業報告書」によると、平成15年の年間の派遣労働者数は約236万人で前年より10.9%増と大幅に増加し、その人数は8年前の約4倍となっている。これは、一

般派遣労働事業を行う企業から、過去1年以内に、常用雇用以外の契約形態で実際に派遣されたことのある者が急増しているため、15年では約199万人、前年比10.9%増と、前年までに引き続き、大幅な増加となっている（第1-2-4図）。

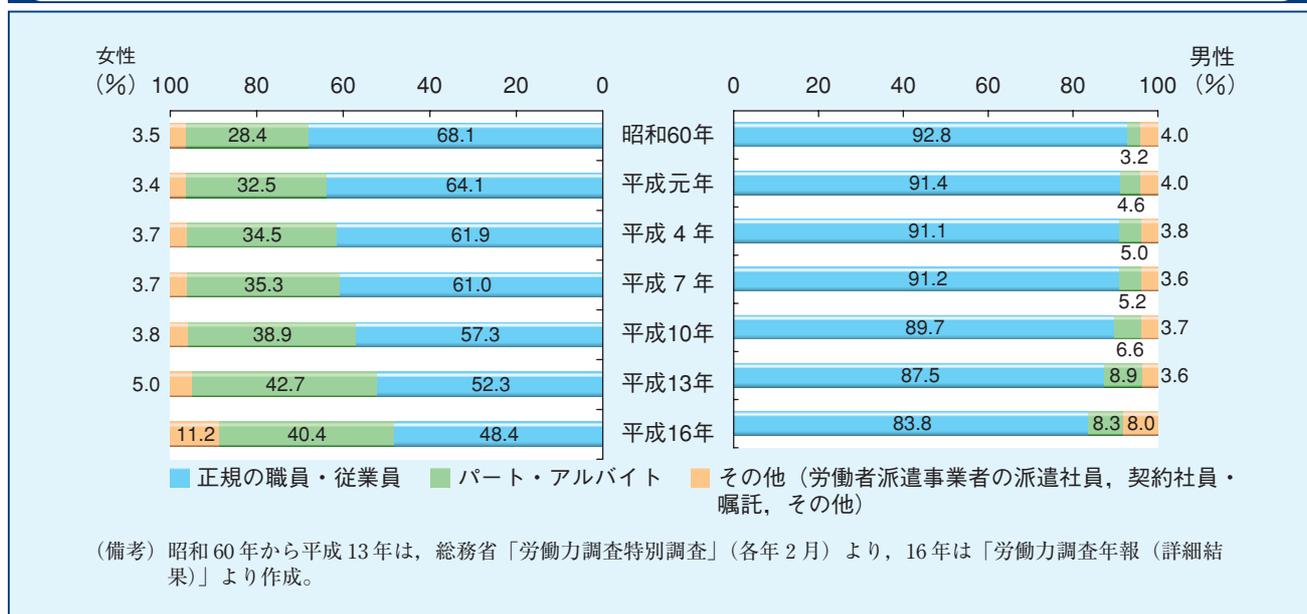
（企業が進める非正社員の雇用）

非正規雇用の増加は、景気の低迷や経済社会構造の変化に伴い、非正社員を雇用する企業が

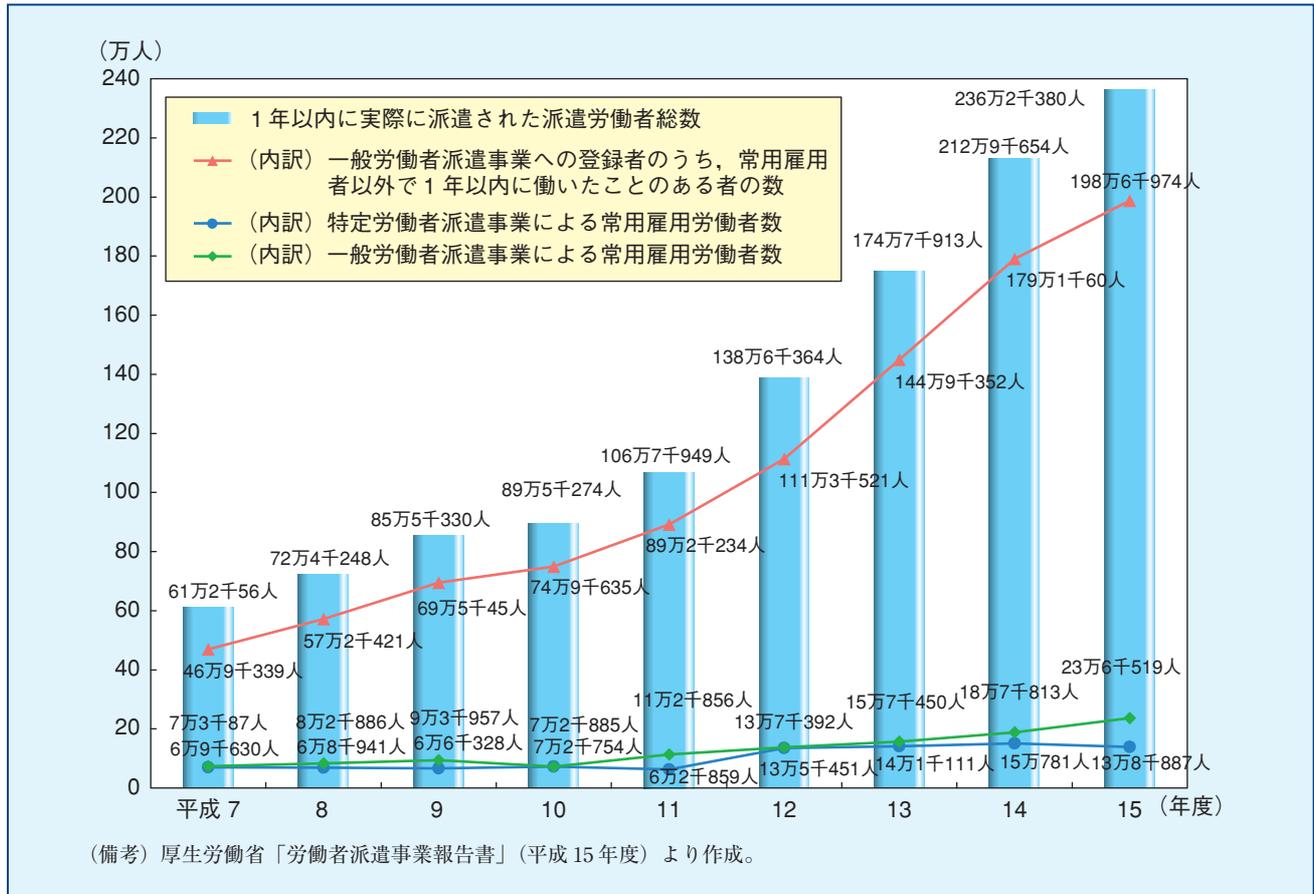
第1-2-2図 ● 就業者の従業上の地位別構成比の推移



第1-2-3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



第1-2-4図 ● 労働者派遣された派遣労働者数等の推移



増加しているためである。

厚生労働省「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、調査対象となった1万6千余りの事業所のうち、パートタイムや派遣労働者、契約社員などの非正社員がいる事業所は75.3%に達している。3年前に比べて非正社員比率が上昇した事業所は19.1%で、もっとも比率が上昇したのはパートタイム労働者であった。今後の予測でも、パートタイム労働者の比率上昇が最も多く予測されている。

これらの非正社員を雇用する事業所に非正社員の雇用理由をたずねたところ、「賃金の節約のため」が51.7%で最も多くなっており、特に、パートタイム労働者の雇用理由では55.0%に上り、他の理由と比べ突出して高くなっている(第1-2-5図)。

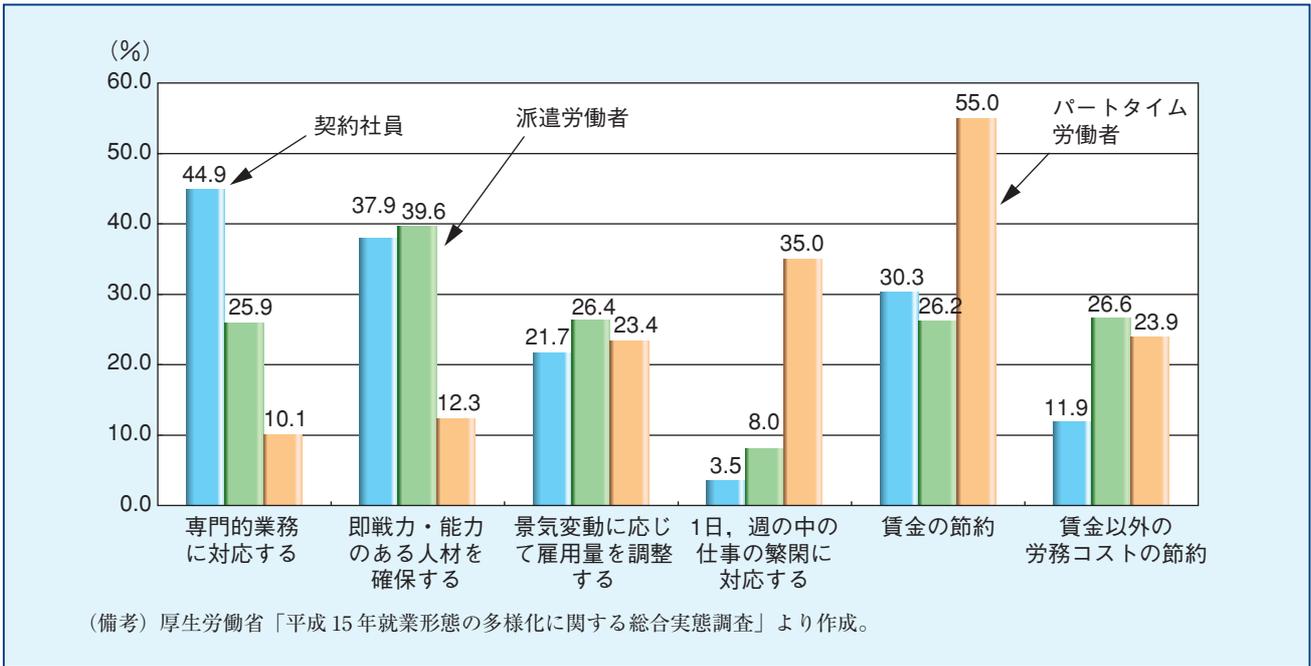
(雇用者の高学歴化の進展と依然つづく男女格差)

雇用者の学歴構成の推移をみると、男女とも

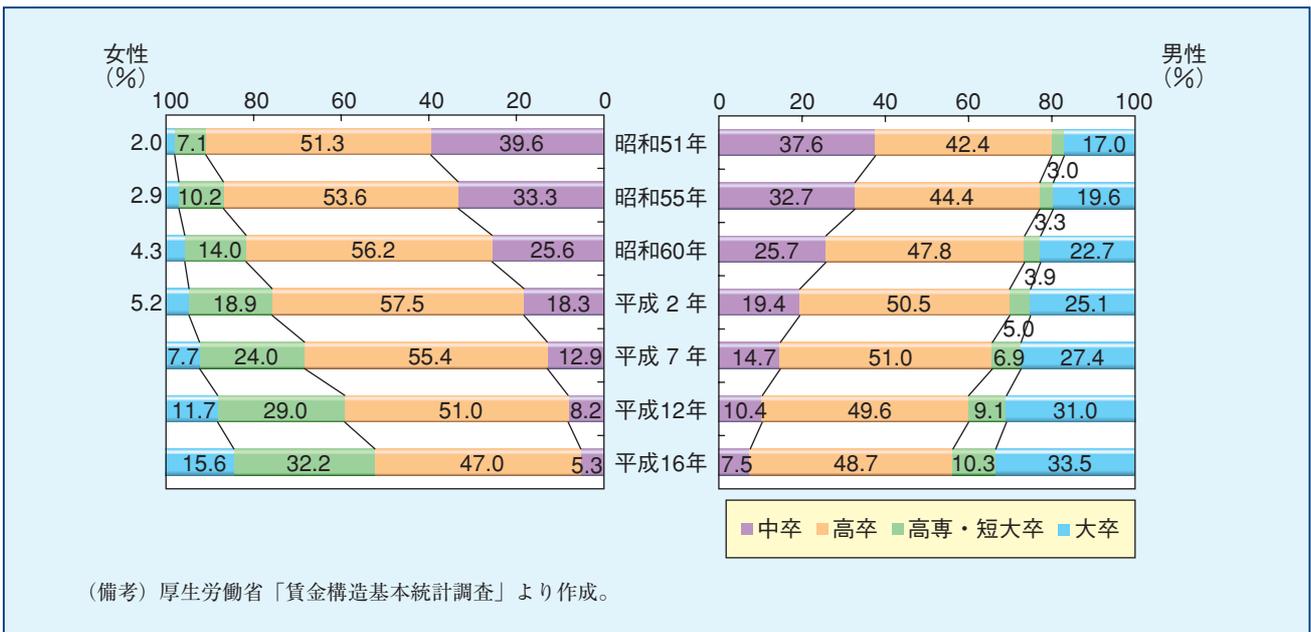
に中卒、高卒は減少傾向にある一方で高専・短大卒及び大卒は増加傾向にある。これは、近年の高等教育機関への進学率上昇に伴い、新規学卒就職者が、高学歴化しているためである。

性別で見ると、女性は、平成16年の新規学卒就職者の5割弱が大卒という状況を反映して、雇用者に占める大卒の割合が以前に比べて上昇しており、16年では15.6%となっている。しかしながら、高専・短大卒の新規学卒就職者も約2割を占めていることから、女性雇用者全体に占める構成は、高専・短大卒の方が大卒より依然高くなっている。男性については大卒の新規学卒就職者が現在では約6割になっていることを反映して、大卒の割合は16年で33.5%と、女性よりもかなり高くなっている(第1-2-6図)。

第1-2-5図 ● 就業形態別非正社員の主な雇用理由



第1-2-6図 ● 学歴別一般労働者の構成割合の推移



第2節

雇用の分野における女性

(有配偶者で低い女性の労働力率と非労働力人口における就業希望の状況)

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、16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

れほど大きくなり、平成16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1-2-7図）。

このように、有配偶女性においては40歳代前半まで非労働力化する傾向があるが、非労働力人口となっている女性の就業希望についてみると、労働力率が低い30歳代で就業を希望する者が多いことがわかる。

この就業希望者数を労働力人口に加えて算出した潜在的労働力率では、労働力率にあったM字

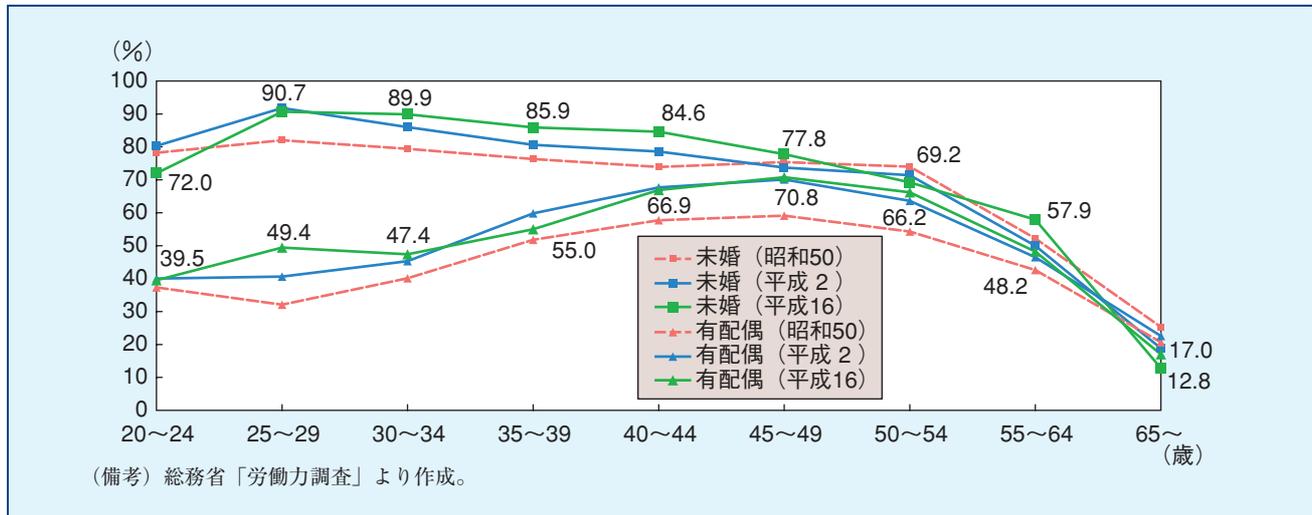
のくぼみはほとんどなくなり、台形に近くなる。これは、子育て期においても就業を希望する意識はある一方で、現実的には子育てと就業の両立は困難という状況を反映しているものと考えられる（第1-2-8図）。

（女性雇用者の平均年齢の上昇や勤続年数の長期化）

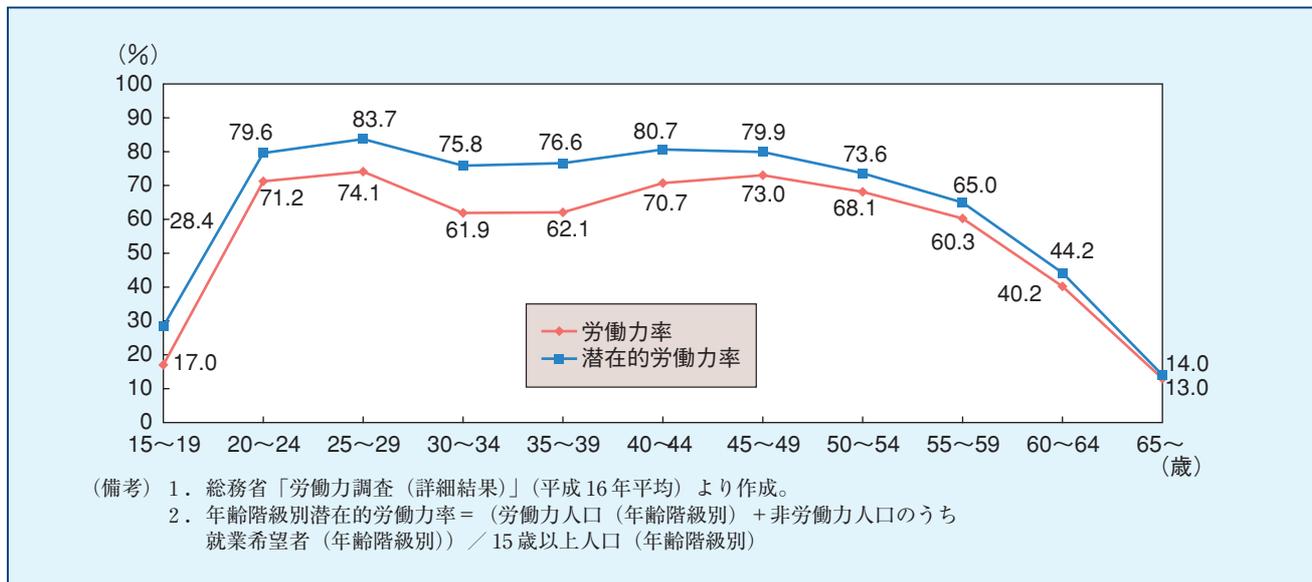
女性雇用者の平均年齢の上昇や勤続年数の長期化がみられる。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成16年）によると、平成16年の雇用者のうち女性の平均年齢は38.3歳（昭和60年35.4歳）、平均勤続年

第1-2-7図 ● 配偶関係別女性の年齢階級別労働力率の推移



第1-2-8図 ● 女性の年齢階級別潜在的労働力率



数は9.0年（同6.8年）であった。男性は平均年齢41.3歳（同38.6歳）、平均勤続年数13.4年（同11.9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56年には勤続年数1～2年が最も多かったが、平成16年では5～9年が最も多くなっており、10年以上の勤続年数の勤続者割合も上昇傾向にある（第1-2-9図）。

（変化する女性の就業に関する意識）

女性の年齢階級別労働力率の変化や勤続年数の長期化等の背景には、女性の就業に関する国民の意識変化がある。

女性が職業をもつことについての考えは、男女ともに、「子どもができてはずっと働きつづけるほうがよい」と考える「継続就業」支持が、「子どもが大きくなったら再就職するほうがよい」と考える「一時中断・再就職」支持を、初めて上回った。男性は前回調査（平成14年）もこの回答が最も多かったが、女性の回答で「継続就業」支持が最多になったのは、調査開始以来、初めてのことである（第1-2-10図、第1-2-11図）。これは、この考え方に賛成する40歳代、50歳代の女性が大幅に増えたことによるもので、世代を超えて、生涯を通じて女性が職業をもつことを肯定的にとらえる意識が女性

の間でも増加しているといえる。

一方、現在育児中の者も多いと思われる30歳代女性の回答では、平成16年調査でも「子どもが大きくなったら再び職業をもつほうがよい」との回答が最多になっており、女性の労働力率がM字カーブを描くことが意識面からもみえる。

また、固定的性別役割分担意識についてはかる指標とされている「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えでも、初めて反対が賛成を上回った。男女別にみると、女性は反対が賛成を上回っているが、男性は依然賛成の方が多くなっている。しかしながら、男性においても賛成と反対の差は以前に比べて縮小しており、固定的性別役割分担に関する意識は、男女ともに着実に変化している（第1-2-12図、第1-2-13図）。

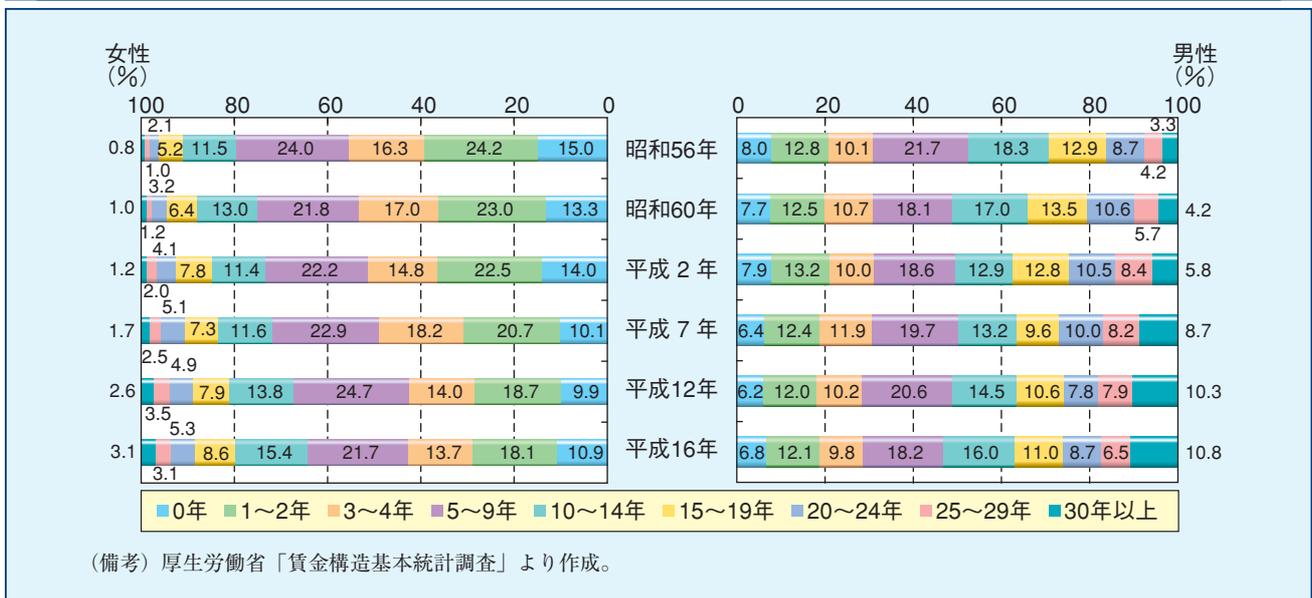
（管理職に占める女性の推移）

女性の社会進出は徐々に進展しているが、管理職に占める女性割合は依然として少ない。

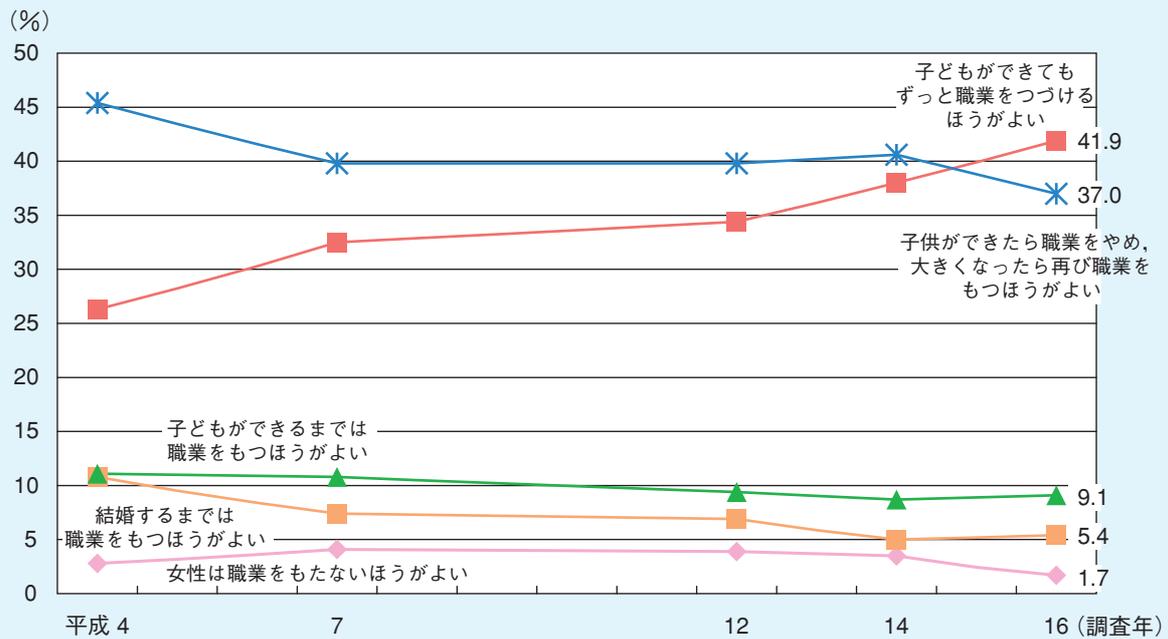
総務省「労働力調査」（平成16年）によると、管理職に占める女性の割合は、平成16年は10.1%（前年9.7%）で、初めて1割を超えたが依然として低い水準にある。

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

第1-2-9図 ● 勤続年数階級別雇用者構成割合の推移

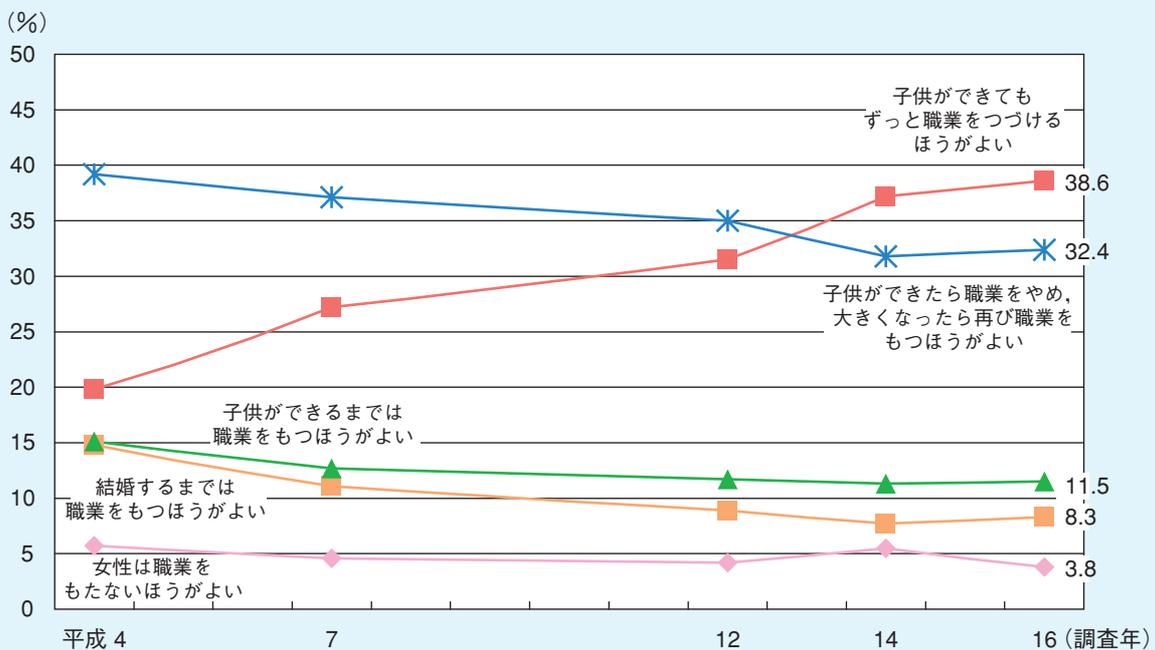


第1-2-10図 ● 一般的に女性が職業をもつことに対する女性の意識変化



(備考) 1. 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」より作成。
2. これらの回答の他に「その他・わからない」があるため、合計しても100%にならない。

第1-2-11図 ● 一般的に女性が職業をもつことに対する男性の意識変化

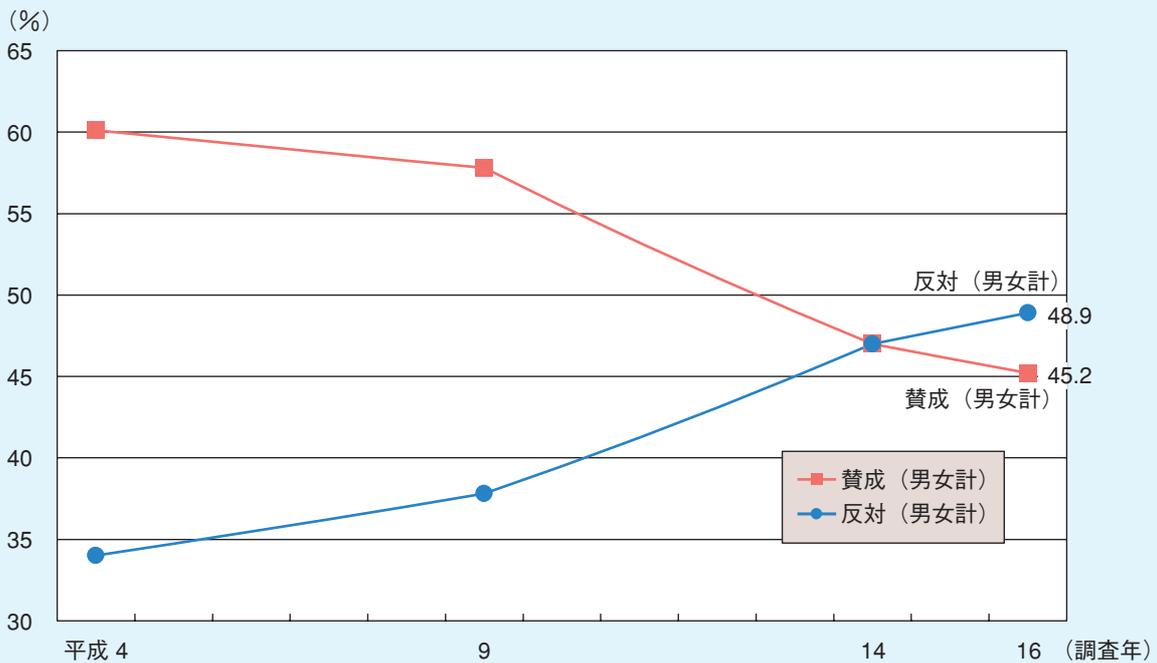


(備考) 1. 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」より作成。
2. これらの回答の他に「その他・わからない」があるため、合計しても100%にならない。

最も高く、平成16年は11.0%と初めて1割を超えた。また、役職が上がるにつれて女性の割合は

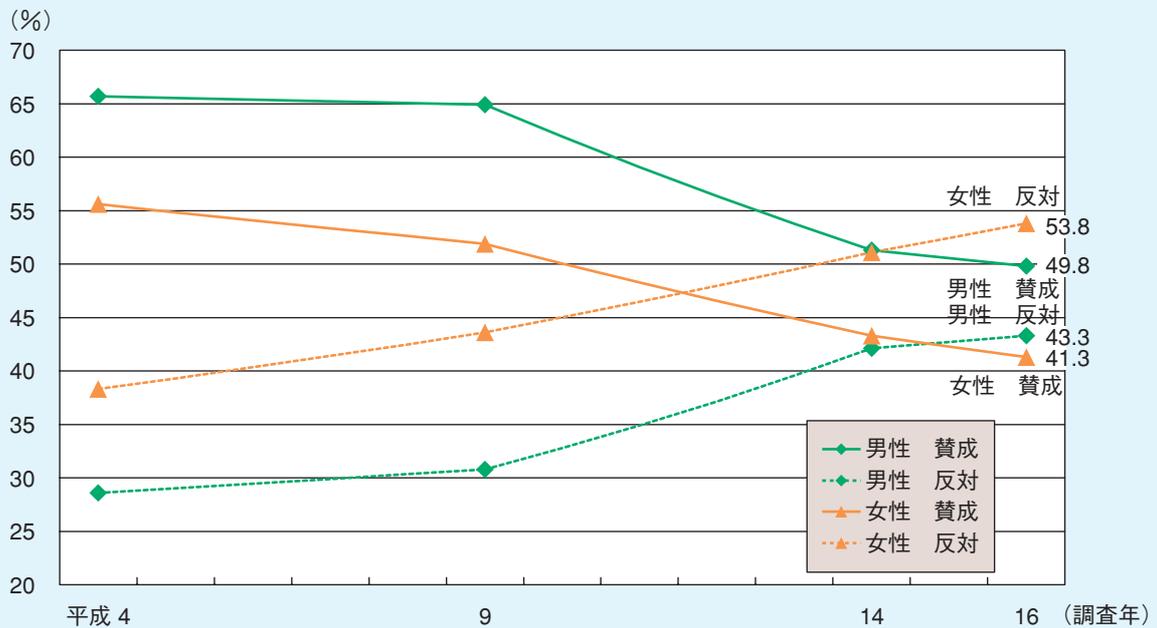
低下し、課長相当職は5.0%、部長相当職では2.7%と極めて低くなっている(第1-2-14図)。

第1-2-12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



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

第1-2-13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 (男女別)



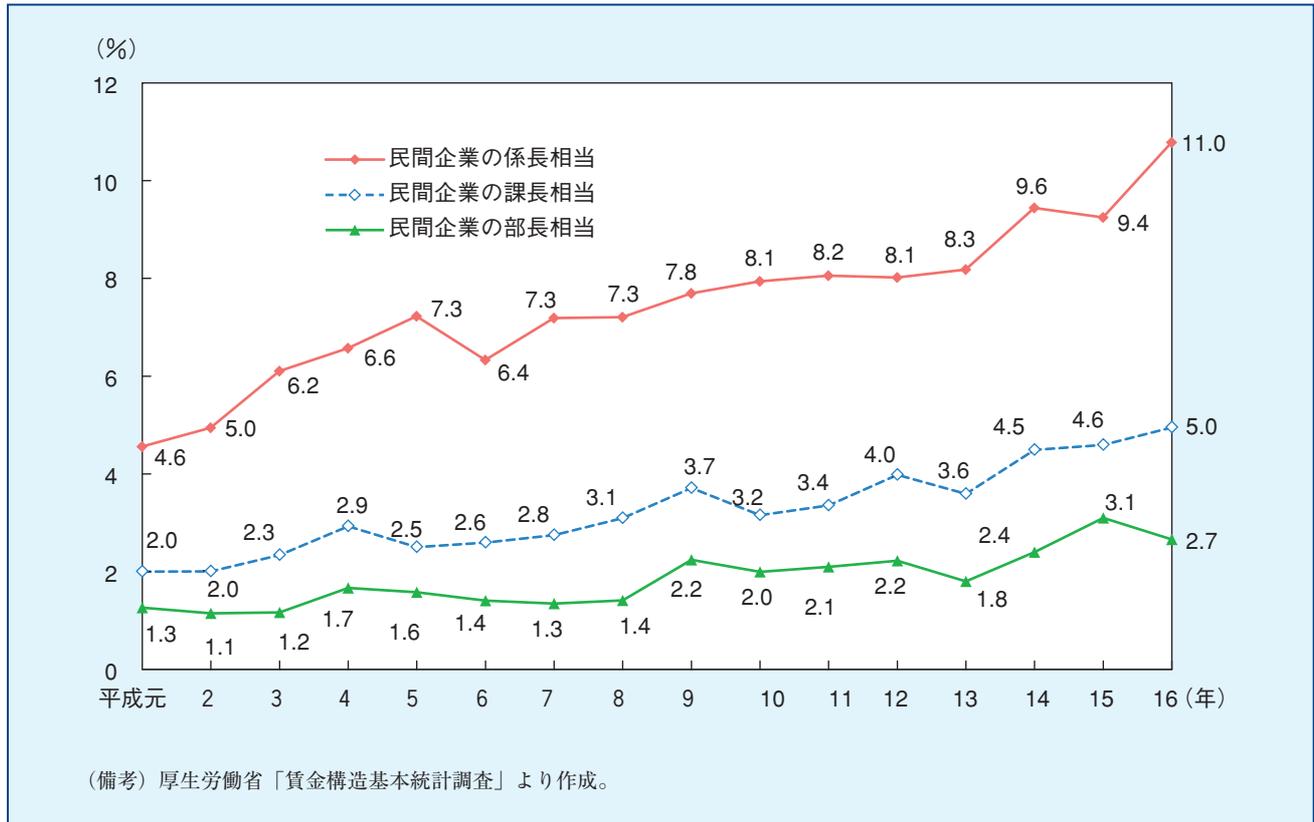
(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」より作成。
2. 「賛成」、「反対」の他に「わからない」との回答があるため、合計しても100%にならない。

(女性の能力発揮の促進をめぐる動き)

女性雇用者が増加しつつある一方で、その能

力が十分に発揮されているといえない状況を受け、企業戦略の一環としても女性の能力発揮の

第1-2-14図 ● 役職別管理職に占める女性割合の推移



促進は不可欠との認識が企業間に生まれており、現在の状況を改善するための様々な取組が行われるようになってきている。

その取組の一つに「ポジティブ・アクション」がある。これは、過去の経緯や固定的な性別役割分担意識などが原因で、男女労働者間に事実上生じている格差を解消することを目的として、個々の企業が進める自主的かつ積極的取組のことであるが、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成15年度)によると、ポジティブ・アクションに既に取り組んでいる企業と今後取り組むこととしている企業をあわせると38.3%となっている。これらの企業がポジティブ・アクションを必要と考える理由は、「男女ともに職務遂行能力によって評価されているという意識を高めるため」が68.0%で最も多く、次いで「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」となっている。なお、実際に行われている取組事項をみると、「人事考課基準を明確に定める」が最も多く、次いで、「女性が

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」となっている。

また、昭和61年の男女雇用機会均等法施行前後に、それまでの男女別の雇用管理制度を改め、総合職、一般職のコースを設定し、コースごとの処遇を行うシステムとして企業に導入されるようになったコース別雇用管理制度については、その運用において、男女で異なる取扱いがなされたり、固定的な性別役割分担意識等の結果として、管理職候補となる総合職のほとんどを男性が占め、一般職を女性のみとするなど、事実上の男女別雇用管理といえる事例も多くみられるという問題が指摘されている。厚生労働省「女性雇用管理基本調査」によると、過去3年間に「コース転換の柔軟化」等のコース別雇用管理制度の見直しをした企業割合は23.0%となっており、コース別雇用管理制度の導入割合が高い5,000人以上規模の企業では、45.2%が見直しを行っており、大規模企業での見直しが進んでいる。

(賃金格差や就業形態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15年度)によると，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18.7%であるのに対し，女性では65.1%に達している。また，700万円超の者は，男性では22.1%となっているのに対し，女性では3.3%に過ぎない(第1-2-15図)。

この状況の背景としては，正規雇用者の男女間で依然として賃金格差があることに加え，正社員に比べて賃金水準が低いパートタイム労働に女性の就労が多いなど，雇用形態においても男女間に違いがあること，また，パートタイム等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。

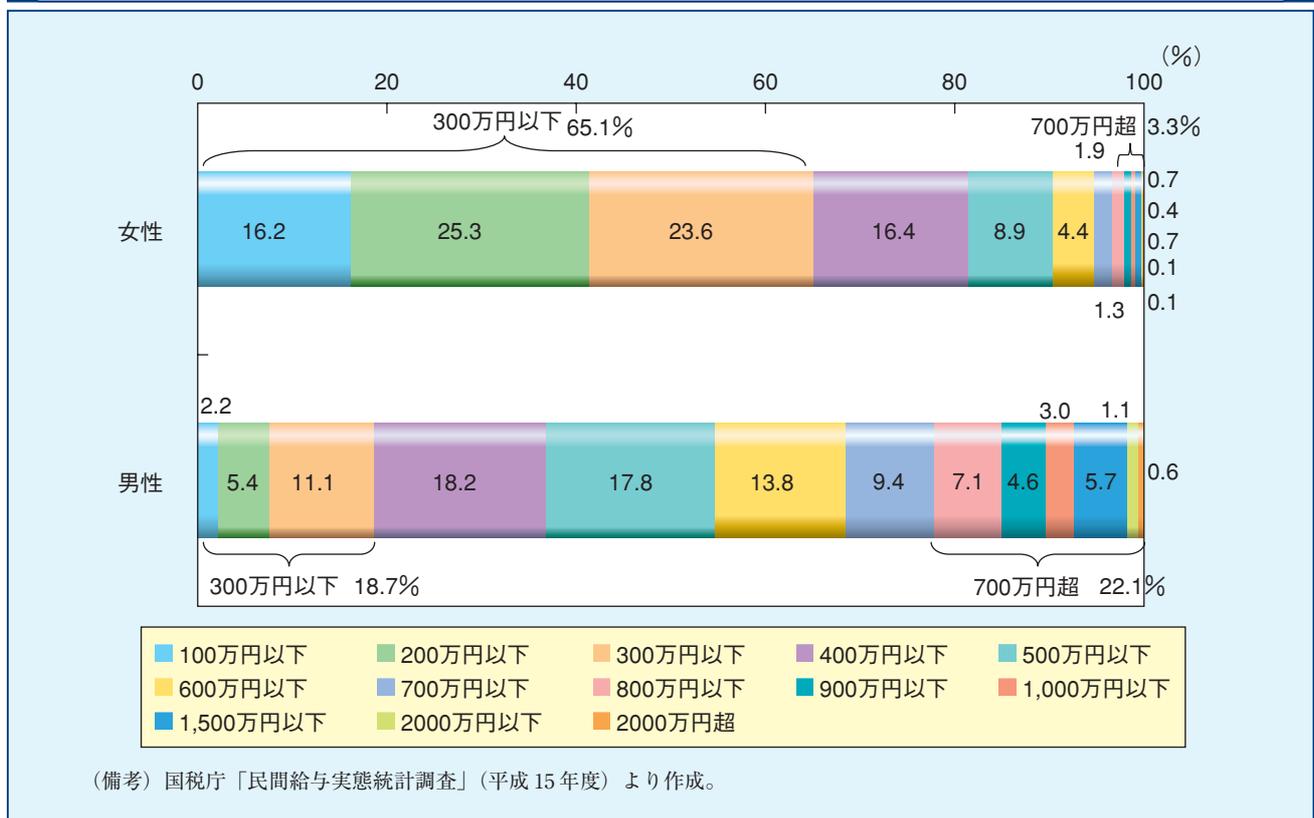
(賃金格差は，一般男女労働者間では長期的には縮小傾向，パートタイム労働者と一般労働者間もやや縮小)

正規雇用者など一般労働者における男女の1時間あたり平均所定内給与額の差は，以前に比べ縮小傾向にあり，平成16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68.8となっている。

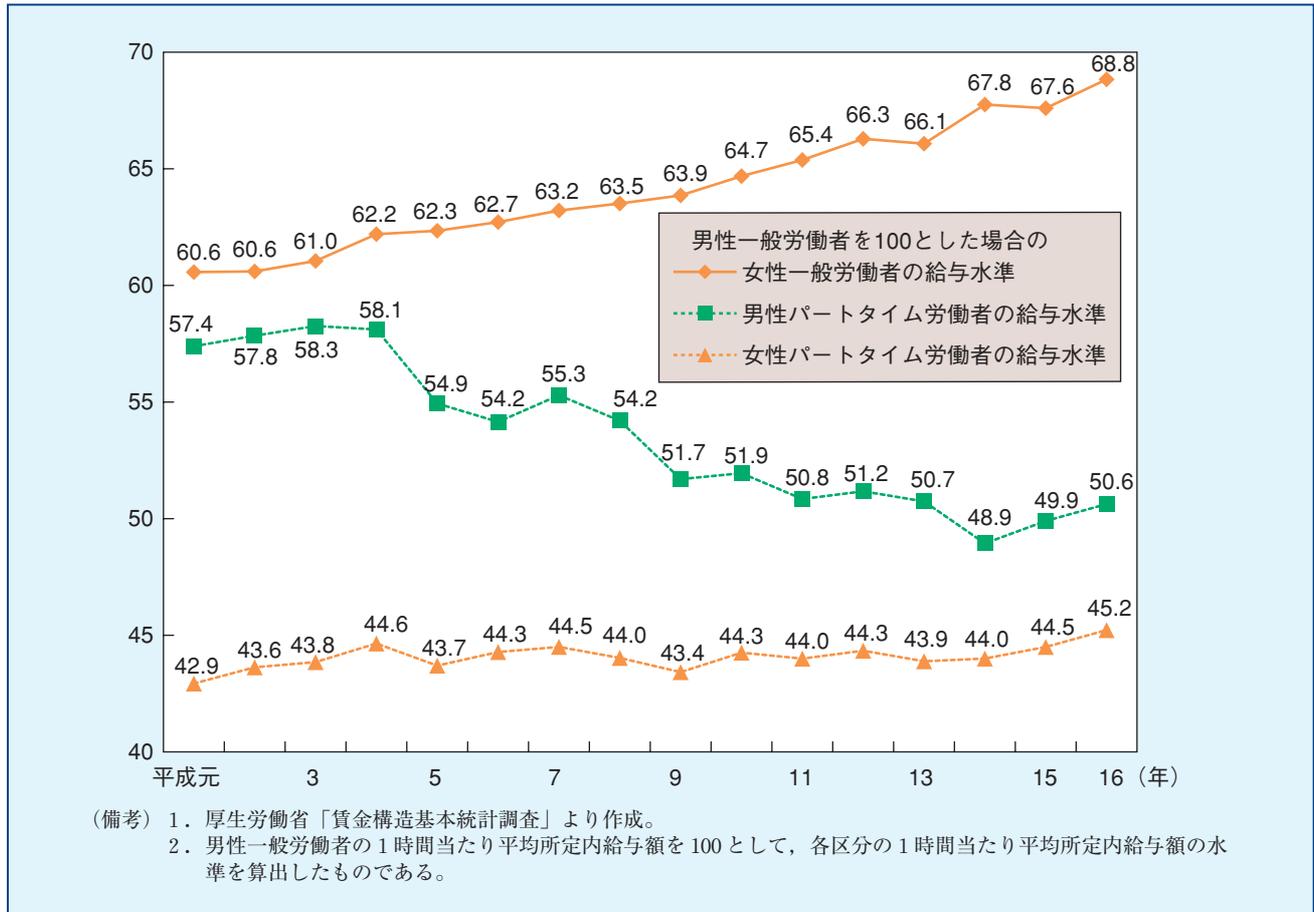
次に男性一般労働者と男女のパートタイム労働者の給与格差についてみると，平成16年では，男性一般労働者の給与水準を100とした時，男性パートタイム労働者は50.6となっており，前年に比べ0.7ポイント縮小しているものの，依然としてその格差は大きい。また，男性の一般労働者と女性パートタイム労働者では，女性のパートタイム労働者の給与水準は男性一般労働者の43~45台でほぼ横ばいで推移しており，16年は45.2と，前年に比べ0.7ポイント格差が縮小しているものの，依然非常に低い水準にとどまっている(第1-2-16図)。

パートタイム労働者の給与水準が依然として

第1-2-15図 ● 給与階級別給与所得者の構成割合



第1-2-16図 ● 労働者の1時間あたり平均所定内給与格差の推移



低い要因は、第1-2-5図で示したように、企業が人件費の節約を主な理由として雇用者の非正規化を進めていることなどにある。

第3節

雇用環境の変化

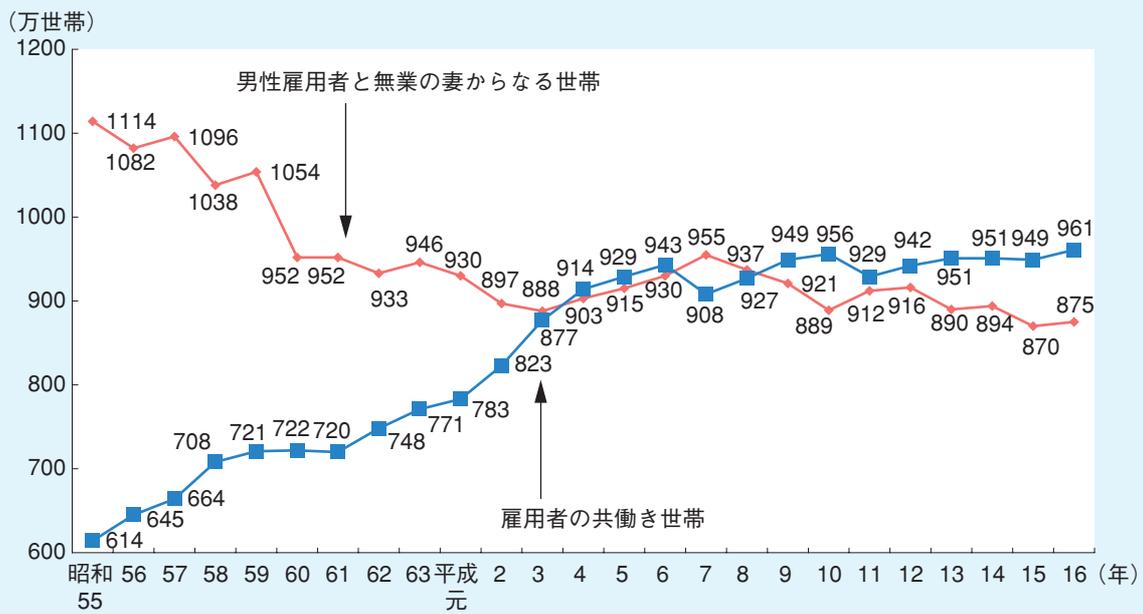
(雇用をめぐる情勢)

景気は回復傾向にあり、今後も底堅く推移すると思われるものの、個人消費など一部に弱い動きがみられ、その回復は緩やかなものとなっている。雇用状況に大きな影響を与える企業収益は改善傾向にあり、財務省「法人企業統計季報」によると、経常利益は平成16年7～9月期前年同期比37.8%増で大幅な改善となっている。また、倒産件数は帝国データバンクによると、16年は前年比16.8%減の13,837件で、10年ぶりの14,000件割れとなった。

このように雇用を取り巻く状況には以前より明るさがみえつつあるが、厚生労働省「毎月勤労統計調査」によれば、平成16年の月間平均現金給与総額は前年比0.7%減で4年連続の減少となっている。また、総務省「労働力調査」によると、平成16年平均の完全失業者数は313万人で、男女とも2年連続して減少したものの依然高水準となっており、特に15～24歳層での完全失業率は高いまま推移しているなど、全体として雇用環境は依然厳しい。

(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。16年では、男性雇用者と無業の妻からなる片働き世帯は875万世帯となっている(第1-2-17図)。



(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), 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。

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3章 仕事と子育ての両立



本章のポイント

- 育児休業取得率は女性73.1%、男性0.44%であり、男性は極めて低い。
- 出生前後を通じて一貫して母親が有職である場合は約3割。出生前後の就業の継続状況は就業形態により格差がある。
- 男性の育児期の労働時間は長く、育児参加時間は短い。
- 男女がともに仕事と子育ての両面を大切にできるよう、働き方の見直しや様々な両立支援策を一層進めていくことが重要となっている。

(極めて低い男性の育児休業取得)

男性の育児休業の取得状況は極めて低くなっている。厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成15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を男女別にみると、女性は73.1%、男性は0.44%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97.1%、男性は2.9%となっている。

職場で男性が育児休業をとりやすい雰囲気があるかどうかについては、日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査(企業調査)」(平成15年)によると、「どちらかといえばとりにくい」と答えた企業は52.2%と過半数を超えており、その理由は「職場が忙しい・人が足りない」が73.3%、「経営状況が厳しいため」が31.8%、「経営幹部や管理職が男性の育児休業に否定的」が26.3%となっている。

(出生前後の母親の就業変化)

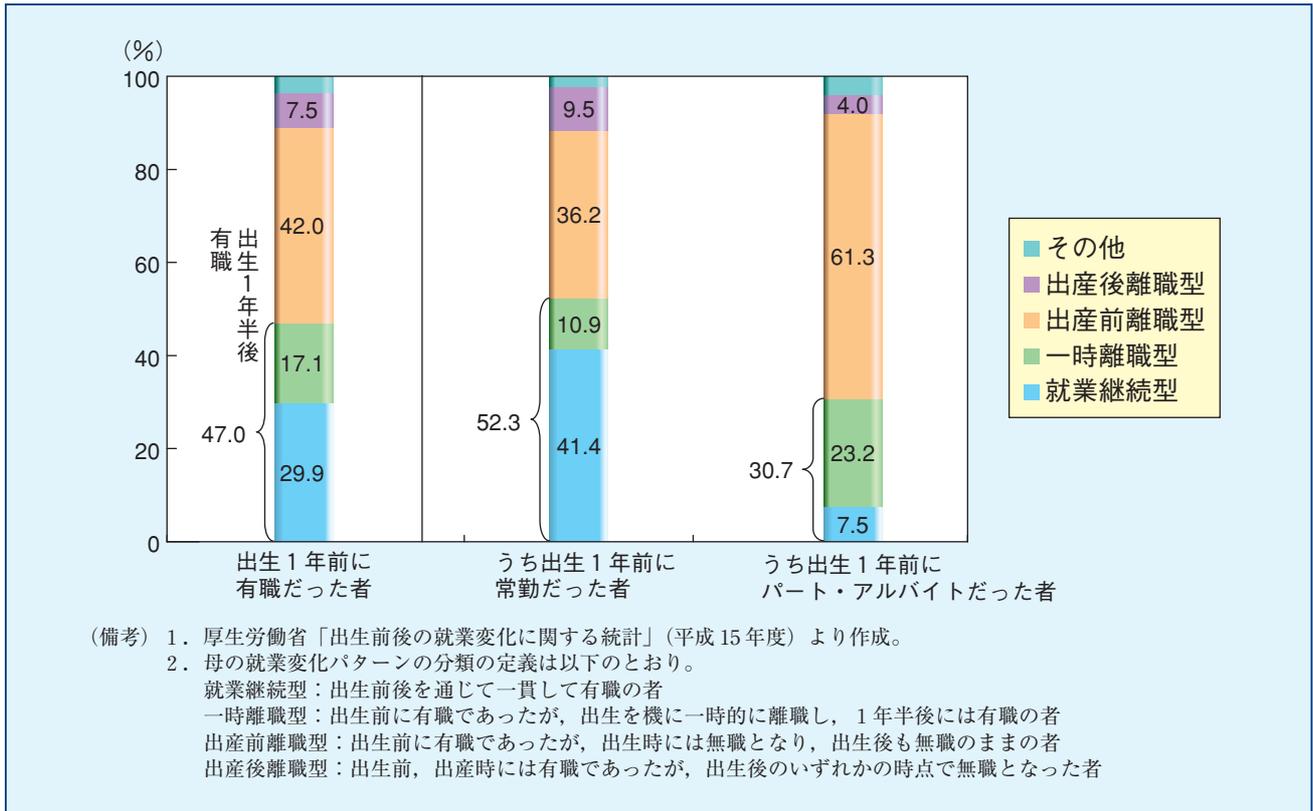
出産を機に離職する女性も多い。厚生労働省「出生前後の就業変化に関する統計(人口動態統計特殊報告)」(平成15年度)によると、出生1年前に有職であった母親について、出生前後を

通じて一貫して母親が有職である場合(以下「就業を継続する場合」という。)は約3割に過ぎない。また、出生1年前の母親の就業形態別に出生前後の就業変化をみると、常勤については、就業を継続する場合は約4割であったが、パート・アルバイトについては、1割にも満たない。また、出生1年半後の時点で有職の者は、常勤では約半数を占めるが、パート・アルバイトでは約3割となっており、就業形態により、出生前後における母親の就業変化に違いがみられる(第1-3-1図)。

(母親が就業している場合は父親が育児に参加する傾向)

前出「出生前後の就業変化に関する統計」により、母親の就業変化パターン別に出生1年半後の父親の育児の状況をみると、母親が就業を継続する場合、すべての育児項目で「いつもする」の割合が他のパターンに比べて多くなっており、比較的育児に参加している状況がうかがえる。一方、母親が一貫して無職の場合や出生時には無職となっている場合は、多くの項目で他のパターンに比べ「まったくしない」が多くなっている(第1-3-2図)。

第1-3-1図 ● 子の出生1年前に有職だった母の、出生1年半の間の就業変化パターン



第1-3-2表 ● 母の就業変化パターン別にみた出生1年半後の父の育児の状況

母の就業変化パターン	食事の世話をする		おむつを取り換える		入浴させる		寝かしつける		家の中で話し相手や遊び相手をする		屋外へ遊びに連れて行く	
	いつもする	まったくしない	いつもする	まったくしない	いつもする	まったくしない	いつもする	まったくしない	いつもする	まったくしない	いつもする	まったくしない
	総数	9.2	11.6	8.3	12.0	35.0	4.6	11.0	17.2	44.3	0.6	17.6
I 就業継続型	17.3	7.2	19.5	8.7	43.8	3.6	17.4	11.2	54.0	0.5	32.5	1.6
II 一時離職型	10.9	11.5	9.7	12.9	34.7	5.2	11.5	15.6	46.4	0.7	19.5	3.3
III 出産前離職型	6.9	13.4	6.0	12.2	37.3	4.8	10.0	19.7	48.7	0.5	14.4	3.0
IV 出産後離職型	7.3	10.1	5.6	10.4	39.3	3.8	12.3	19.3	46.7	0.2	16.1	2.5
V 無職継続型	6.9	13.0	5.0	13.0	30.3	5.1	8.5	18.8	38.2	0.7	13.5	2.8

(備考) 1. 厚生労働省「出生前後の就業変化に関する統計」(平成15年度)より作成。
 2. 子と同居している者を対象としている。
 3. 母の就業変化パターンの分類の定義は以下のとおり。
 I~IV：第1-3-1図と同じ。V：出生前後を通じて一貫して無職の者。
 4. 育児の状況は、「いつもする」「まったくしない」以外に、「ときどき」「ほとんどしない」「不詳」がある。
 5. 網掛けは各項目で最も多い数値である。

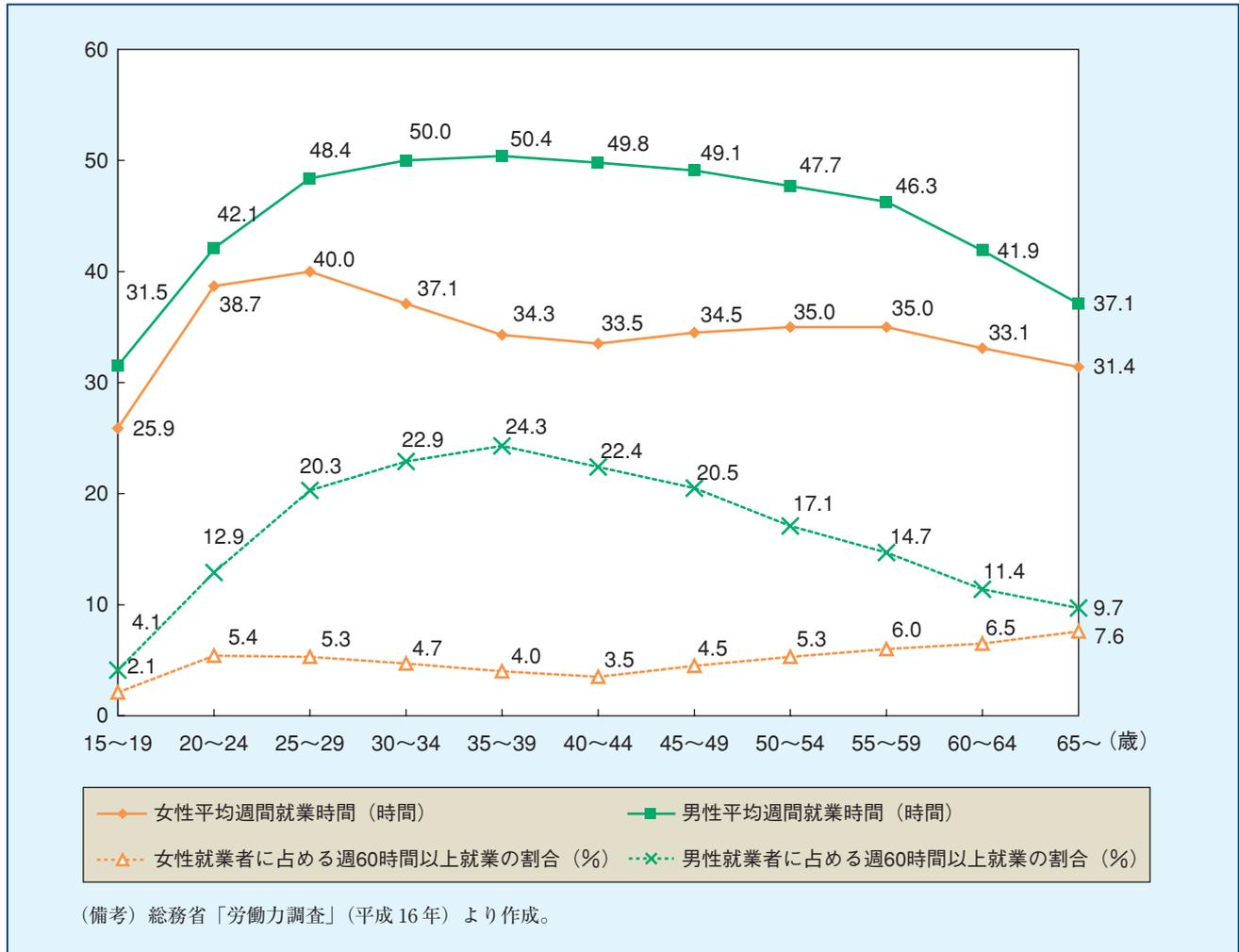
(男性の育児期の労働時間は長く、育児参加時間は短い)

総務省「社会生活基本調査」(平成13年)によると、夫婦と6歳未満の子どもがいる世帯における週全体の平均育児時間は、夫が25分、妻が3時間となっており、夫の育児参加時間は妻に比べて非常に短い。

夫の育児参加時間が短く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る。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歳代前半にかけての就業時間が短くなっている一方、男性は30歳代が最も長い。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、30歳代の女性の割合を大きく上回っている(第1-3-3図)。

第1-3-3図 ● 性・年齢階級別就業時間（非農林業）



(育児への関わり方についての希望と現実)

厚生労働省委託調査「子育て支援策等に関する調査研究」(平成15年)によると、希望としては、父親の約半数は、仕事等と家事や育児を同等に重視したいと思っているが、現実には、仕事等と家事や育児を同等にしている人は25.9%となっている(第1-3-4図)。

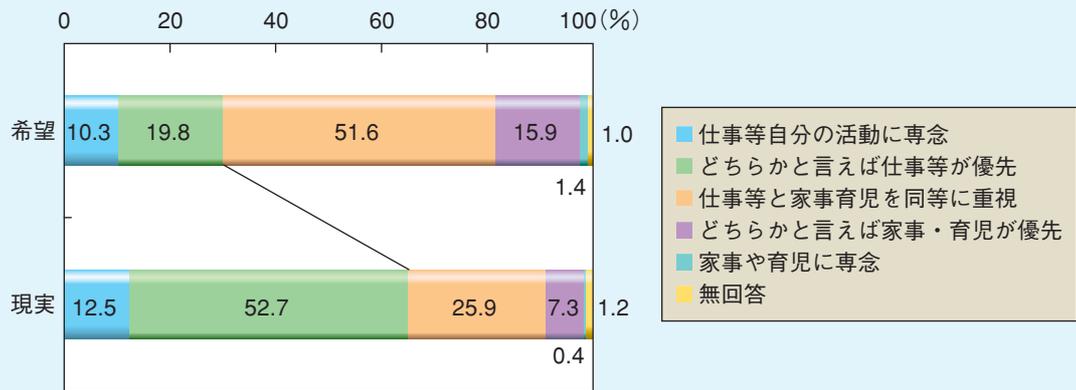
また、第一子が生まれたときの働き方の変化として、父親の希望と現実の格差が大きかったのは、「収入を増やす」「労働時間を減らす」であり、「収入を増やす」は希望が56.7%、現実が19.3%、「労働時間を減らす」は希望が29.0%、現実が6.5%となっている。一方で、「労働時間を増やす」については、希望が4.2%であるのに対し、現実には12.9%となっている。子どもが生まれて働き方を変えたいと父親が希望しても、現実には

働き方を変えられない状況がうかがえる。

母親については、「仕事を辞める」の希望と現実の差が顕著であり、希望が26.5%、現実が40.3%となっている。母親は、仕事を継続したいと希望しながら育児のために退職せざるを得ないという状況がうかがえる(第1-3-5図)。

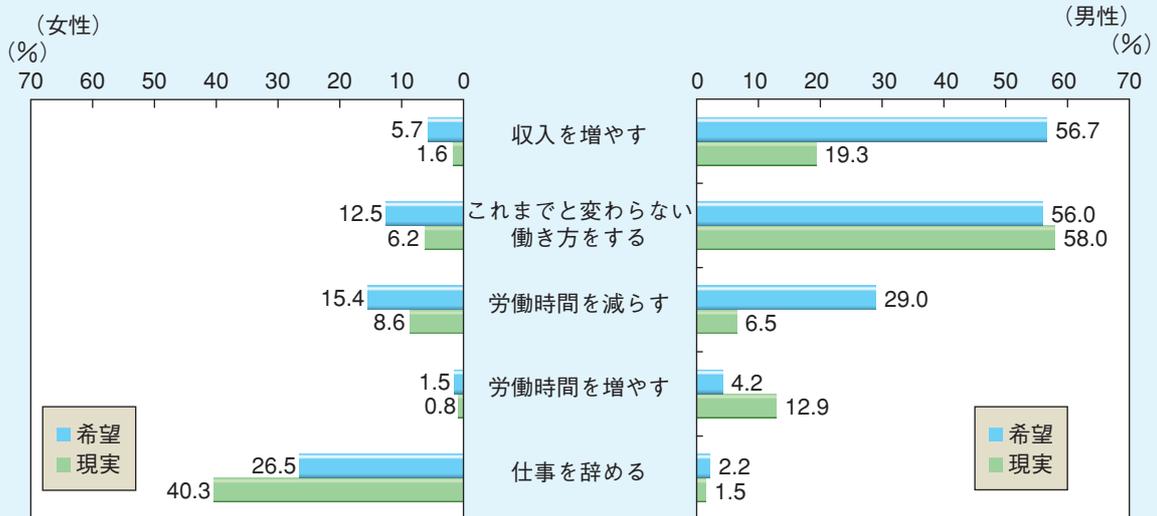
このように、男女ともに、仕事と子育てを両立したいと希望している人が多い一方で、現実には両立できない人も多い。特に男性の育児期の労働時間は長く、仕事優先とならざるを得ない人も多い。男女がともに仕事と子育ての両面を大切にできるよう、働き方の見直しや様々な両立支援策を一層進めていくことが重要となっている。

第1-3-4図 ● 父親の子育ての優先度



(備考) 1. 厚生労働省委託調査「子育て支援策等に関する調査研究報告書」(平成15年)より作成。
2. 未就学児を持つ世帯の父親を対象としている。

第1-3-5図 ● 第一子が生まれたときの働き方の変化



(備考) 1. 厚生労働省委託調査「子育て支援策等に関する調査研究報告書」(平成15年)より作成。
2. 未就学児を持つ世帯の父母を対象としている。

Column

男女の仕事と家庭生活・地域活動への係わり方～理想と現実～

「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成16年11月調査)では、仕事との関係において、家庭生活または町内会やボランティアなどの地域活動への望ましい係わり方と現在の係わり方についてたずねている。

女性が女性自身について望ましいと思う姿、いわゆる理想像は、「仕事と家庭生活・地域生活の両立」が最も多く、次いで「家庭生活・地域活動優先」、「仕事優先」であった。これに対する女性自身の現実の姿は、「家庭生活・地域活動優先」、「仕事優先」、「仕事と家庭生活・地域生活を両立」

の順となっており、自分の理想像と現実の姿にギャップのある女性が多いことがうかがえる。

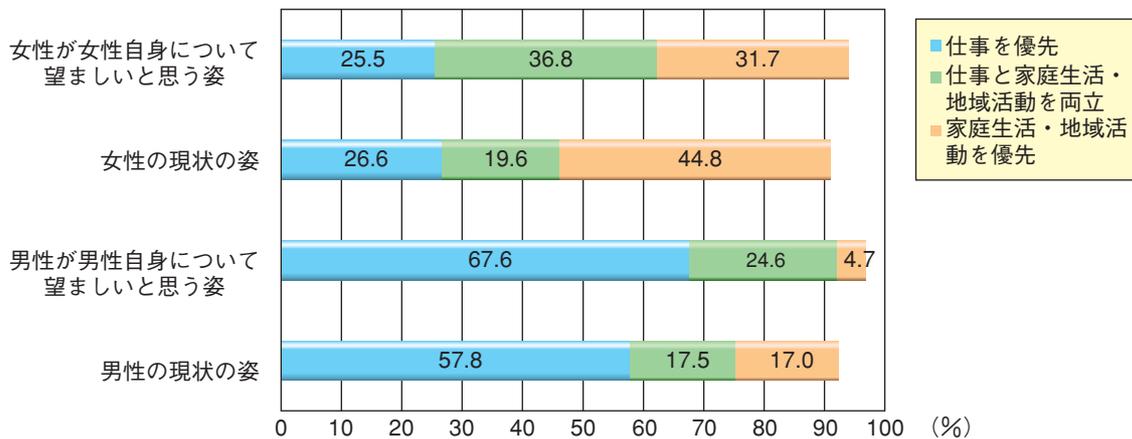
一方、男性自身が考える男性の理想像は、「仕事優先」、「仕事と家庭生活・地域生活の両立」、「家庭生活・地域活動優先」の順となっており、特に「仕事優先」が突出して多くなっている。また、現在の姿も「仕事優先」が最多で、次いで「仕事と家庭生活・地域生活を両立」、「家庭生活・地域活動優先」となっている（第1-3-6図）。女性の回答においても、男性は仕事優先という回答が最も多く、男女ともに「男性は仕事優先」と考える傾向が強い。

この状況は、現在の各家庭での家事分担にも現れている。同調査結果によると、掃除や食事のしなく、食事の後片付けを妻が行なっている家庭は7～8割と依然として高くなっており、この状況は家庭生活が平等と感じている男女の家庭でも同様である。しかしながら、妻も有職者である家庭を中心に、これらの家事を家族全員で行なっている家庭が前回調査（平成14年7月）に比べ増加しており、男性は仕事優先と言いつつも、家庭内の実情にあわせて、女性とともに家事に参加している男性の増加もうかがえる。

同調査では、「今後、男性が女性とともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこと」もたずねているが、男女ともに、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」（男女計57.8%、男性55.8%、女性59.5%）が最も多く、次いで、「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」（44.0%）、「社会の中で、男性による家事、子育て、介護、地域活動についても、その評価を高めること」（38.2%）となっている。家族間の話し合いや、当事者や周囲の人、更には社会の意識改革が男性の家庭生活への参加には必要と考える人が多い。

男性の家庭生活への参加が進まない状況には、男性の労働時間の長さという問題に加え（第1-3-3図参照）、男性は仕事中心の生活が当たり前であるといった意識や、家事・育児に積極的に参加する男性への社会の評価が低いことが大きく関わっていることがわかる。

第1-3-6図 ● 仕事と家庭生活・地域活動への係わり方について（男女の望ましい姿と現状）



（備考） 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成16年11月調査）より作成。
 2. この他に、「わからない」との回答があるため、合計しても100%にならない。

第4章 高齢男女の暮らし



本章のポイント

- 65歳以上の60%弱、85歳以上の70%強が女性。
- 高齢者の夫婦のみ世帯、単独世帯の割合は増加。特に女性では配偶者がいない割合は50%を上回っている。
- 65歳以上の高齢者の約15%は要介護・要支援であり、その70%以上は女性。また、在宅の要介護者等の76%は女性が介護者であり、介護はする側もされる側も女性が中心である。
- 日常生活に支障があるとする高齢者の割合は比較的low、地域活動などを通じて社会の役に立ちたいと思っている者の割合は高い。

(進む高齢化)

日本では、諸外国に例をみないスピードで高齢化が進行している。高齢化率は、昭和25年の4.9%から、50年には7.9%、平成16年には19.5%と急速に上昇を続けている。

人口の高齢化の主な要因は、平均寿命の伸長、少子化による人口の増加率の低下である。平均寿命は女性で85.33年、男性では78.36年（平成15年）にまで伸びており、男女とも世界で最も高い水準にあるが、男女差は少しずつ広がっている。高齢者に占める女性の割合は高く、65歳以上では60%弱、85歳以上では70%を上回っている。

(低下する子との同居世帯割合)

高齢者の家族形態別構成割合の推移をみると、全体として「ひとり暮らし」、「夫婦のみ」の割合が一貫して上昇している。特に女性では、「ひとり暮らし」など配偶者がいない場合が50.6%と男性の14.1%と比較して非常に高くなっている。また、配偶者の有無にかかわらず、「子供夫婦と同居」は平成15年には女性で30.6%、男性で21.0%と昭和62年の割合と比較して半減近くの減

少となっている（第1-4-1図）。

こうした状況を、内閣府「国民生活に関する世論調査」（平成16年）で意識面からみると、老後の暮らし方として、70歳以上の高齢者で子ども夫婦と同居したいとする割合が男性、女性とも50%程度あり、実際の割合とは大きく乖離している。

また、現在340万世帯となっている単独世帯は国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、今後も増加を続け、2025年（平成27年）には680万世帯に達すると推計されている。

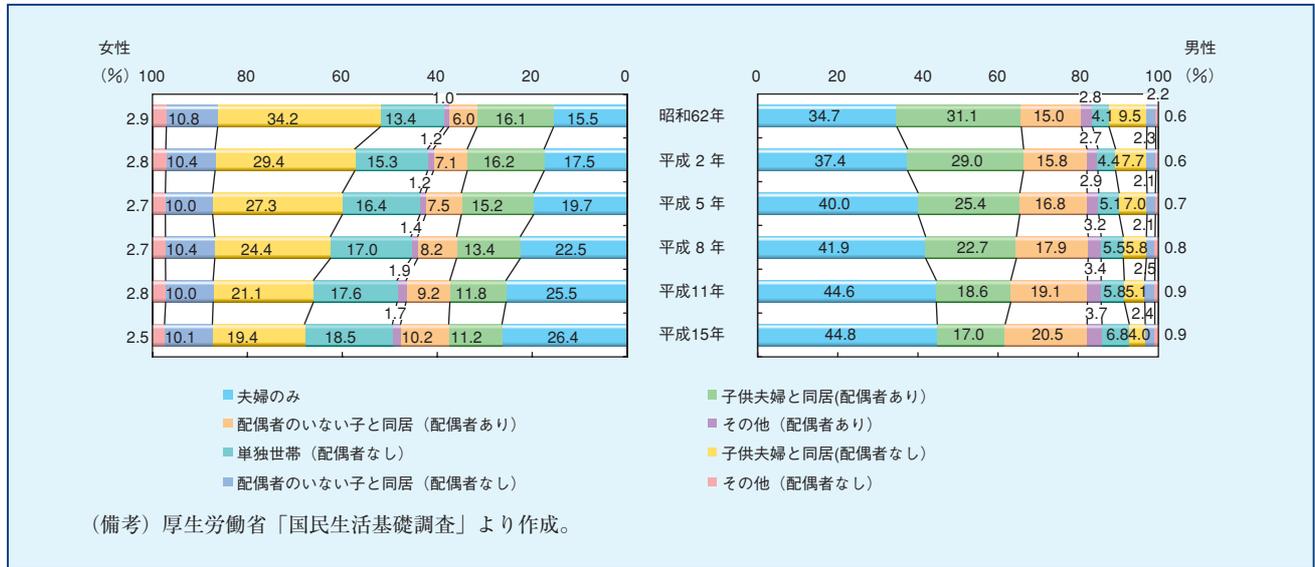
(介護の負担)

介護の問題は、高齢化の問題と切り離すことができない。介護保険法に基づき要支援又は要介護と認定された65歳以上の者（以下「要介護者等」という）は、約361万人であり、65歳以上人口の約15%に相当する。年齢別にみると、前期高齢者（65～74歳）では要介護者等は5%未満であるが、年齢が高くなるほど要介護者等の割合が上昇し、80～84歳で28.6%、90歳以上では65.7%と大幅に上昇する。また、要介護者等の70%以上は女性である（第1-4-2図）。

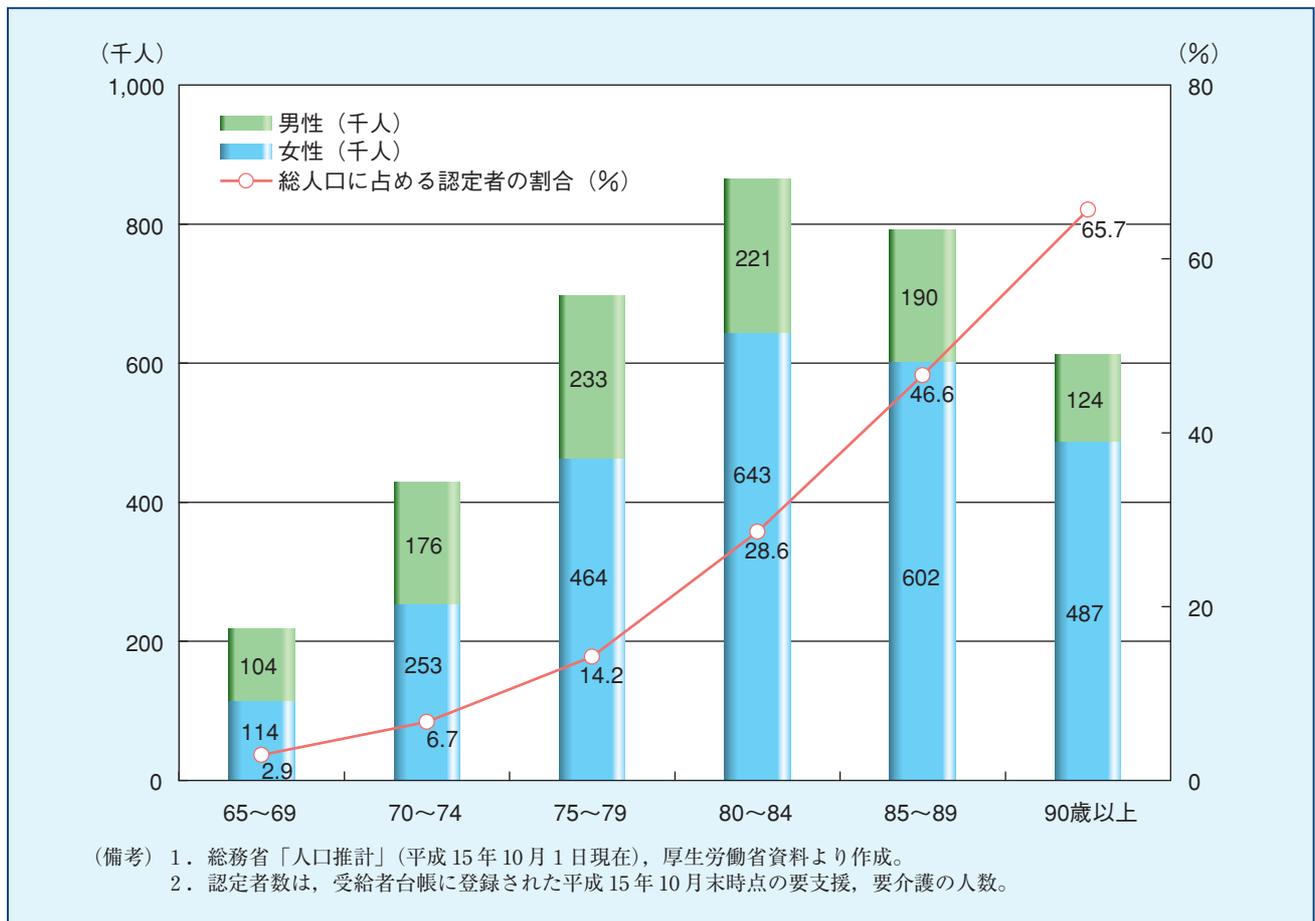
一方、女性にとって介護する側としても、介護は切実な問題である。厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成13年)によると、主な介護者の要介護者等との関係では、同居している家族等

介護者が71.1%、別居している家族等介護者が7.5%、事業者は9.3%となっている。在宅の介護者の要介護者等の続柄をみると、男性の要介護者等では、女性の介護者が91.9%とほとんどであ

第1-4-1図 ● 性・家族形態別にみた65歳以上の高齢者の割合



第1-4-2図 ● 年齢階級別の要支援・要介護認定者数



り、そのうち、配偶者が67.6%を占めている。女性の要介護者等でも、女性の介護者が67.3%となっており、そのうち、子の配偶者が39.9%、子が23.7%となっている。全体として介護者の76.4%が女性である。主な介護者と要介護者等の組合せを年齢階級別にみると、「65～69歳」の要介護者では、「60～69歳」の者が、「70～79歳」の要介護者では「70～79歳」の者が、「80～89歳」の要介護者では「50～59歳」の者が主に介護している割合が高くなっている。

らえる必要がある。

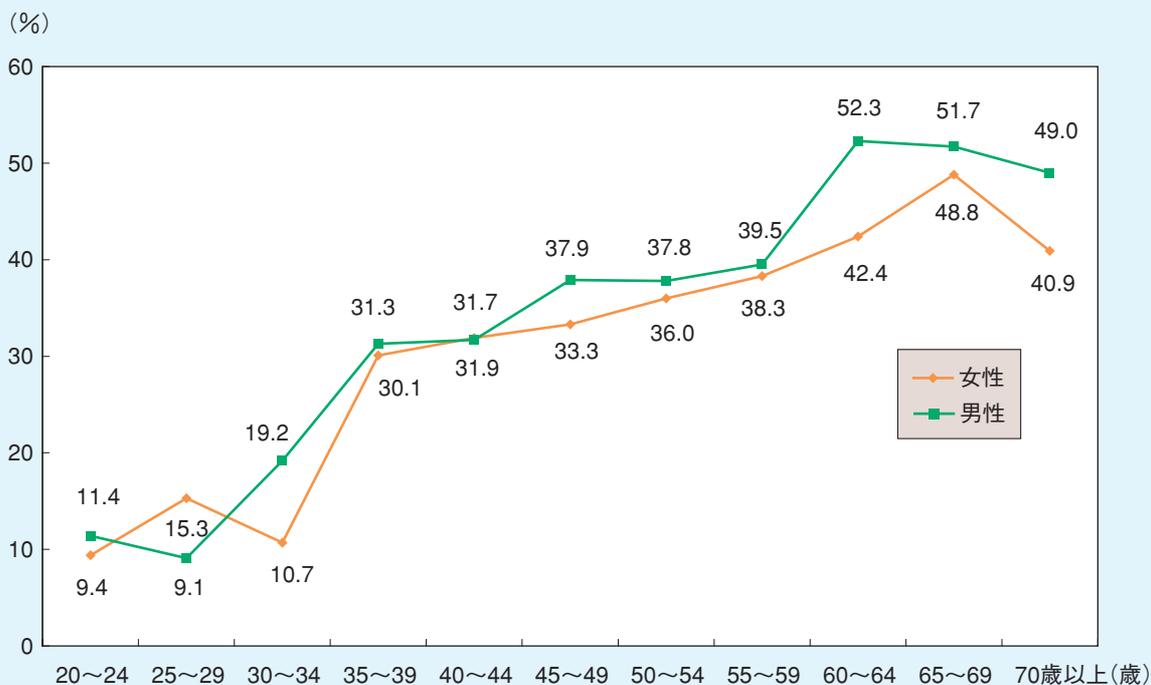
町内会の地域活動などを通じて社会の役に立ちたいと思っている者の割合を年齢別にみると、男女ともほぼ年齢が高くなるにつれて増加しており、高齢者の社会参加に対する意欲は高くなっている（第1-4-3図）。

（高齢者の社会参加）

介護の問題は非常に大きな問題ではあるが、比較的元気な高齢者も多く、厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成13年）によると、日常生活に影響があるとする高齢者（65歳以上）は女性の25.1%、男性の21.8%にすぎない。

このため、高齢者、特に前期高齢者は単に支えられる側に位置づけるのではなく、社会を支える重要な一員として、その役割を積極的にと

第1-4-3図 ● 町内会などの地域活動において、社会の役に立ちたいと思っている者の割合



(備考) 1. 内閣府「社会意識に関する世論調査」(平成17年)より作成。
2. 「何か社会のために役立ちたいと思っている」と答えた者のうちどのようなことかと聞いたところ「町内会などの地域活動」と答えた者の割合。

第5章

女性に対する暴力



本章のポイント

第1節 夫・パートナーからの暴力の実態

- 女性の約5人に1人（19.1%）がこれまでに夫等から身体的暴行、心理的脅迫、性的強要を受けた経験がある。
- 配偶者等からの暴力を一度でも受けたことのある女性のうち、42.1%がだれ（どこ）にも相談していない。
- 配偶者間における刑法犯（殺人、傷害、暴行）の被害者の91.7%が女性。
- 夫から妻への暴行の検挙件数が増加。
- 配偶者暴力相談支援センターは全国に121か所、民間シェルター81か所。
- 配偶者暴力相談支援センターへの相談件数は毎月4,000件前後で推移。
- 配偶者暴力防止法に基づく保護命令の発令件数は毎月140件から170件程度で推移。

第2節 性犯罪の実態

- 強姦、強制わいせつの認知件数は年々増加していたが、平成16年は、それぞれ、2,176件、9,184件となり、いずれも前年比減少。

第3節 売買春の実態

- 売春関係事犯送致件数は2,605件、前年比減少。
- 要保護女子総数1,954人で前年に比べ減少したが、未成年者の割合は36.1%で増加した。
- 児童買春事件は、前年比減少。

第4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7,403件。

第5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1万3,403件。
- ストーカー行為での検挙件数は200件、禁止命令違反での検挙件数は6件。

第1節

夫・パートナーからの暴力の実態

(潜在する被害)

内閣府が全国の20歳以上の男女4,500人を無作為に抽出し実施した「配偶者等からの暴力に関する調査」(平成14年)では、現在または過去に配偶者や恋人がいる(いた)女性(1,714人)のうち、“身体に対する暴行”“恐怖を感じるような脅迫”“性的な行為の強要”のいずれかまたはいくつかをこれまでに1度でも受けたことのある女性は328人(19.1%)で、約5人に1人であった。また、これらの行為が「何度もあった」女性は117人(6.8%)となっている。

配偶者等から暴力を1度でも受けたことのある女性328人のうち、このことをだれ(どこ)にも相談しなかった人は138人(42.1%)で、「友人・知人に相談した」と「家族や親戚に相談した」が約3割と、ほとんどの人が公的機関に相談していない。

相談しなかった理由としては、「相談するほどのことではないと思ったから」と「相談してもむだだと思ったから」が5割以上で、被害が潜在していることが明らかとなっている。

(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16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1,694件、そのうち1,554件(91.7%)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、殺人はやや低くなっているが、傷害は1,198件中1,143件(95.4%)、暴行は290件中284件(97.9%)、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1-5-1図)。

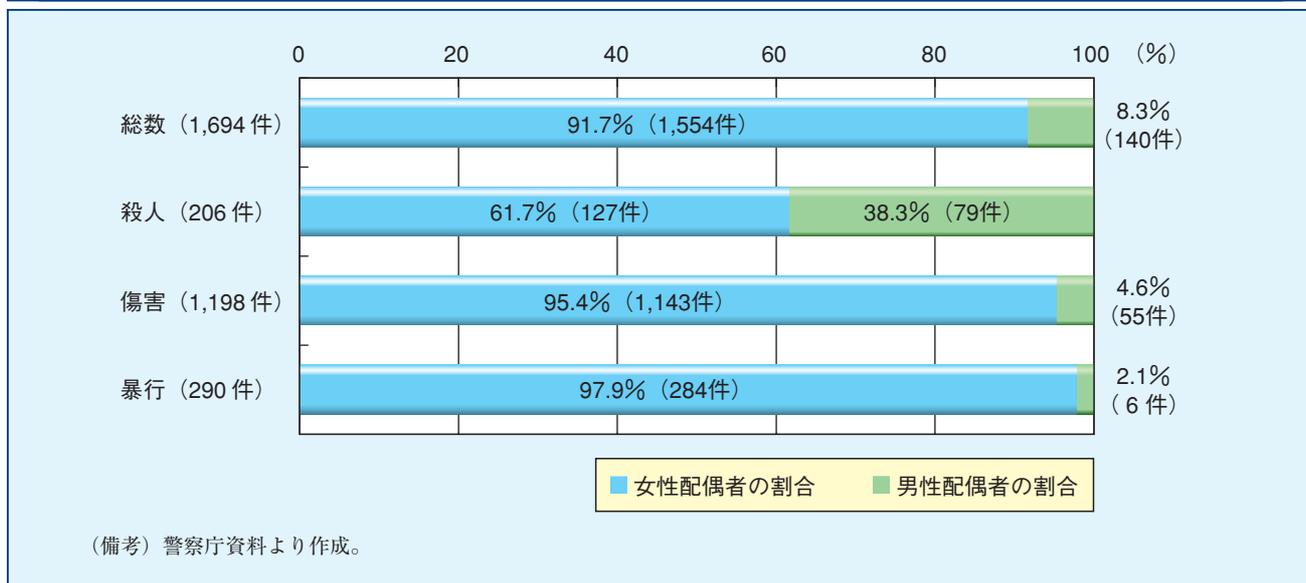
(暴行が増加した夫から妻への暴力の検挙件数)

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、傷害はそれぞれ平成12年以降、大幅に増加していたが、16年においては、暴行が284件で前年よりも54件(23.5%)の増加、傷害が1,143件で68件(5.6%)の減少となっている(第1-5-2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)

家庭裁判所における婚姻関係事件の既済総件数は6万8,296件、うち妻からの申立総数は4万9,306件、夫からの申立総数は1万8,990件となっ

第1-5-1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)



ている。

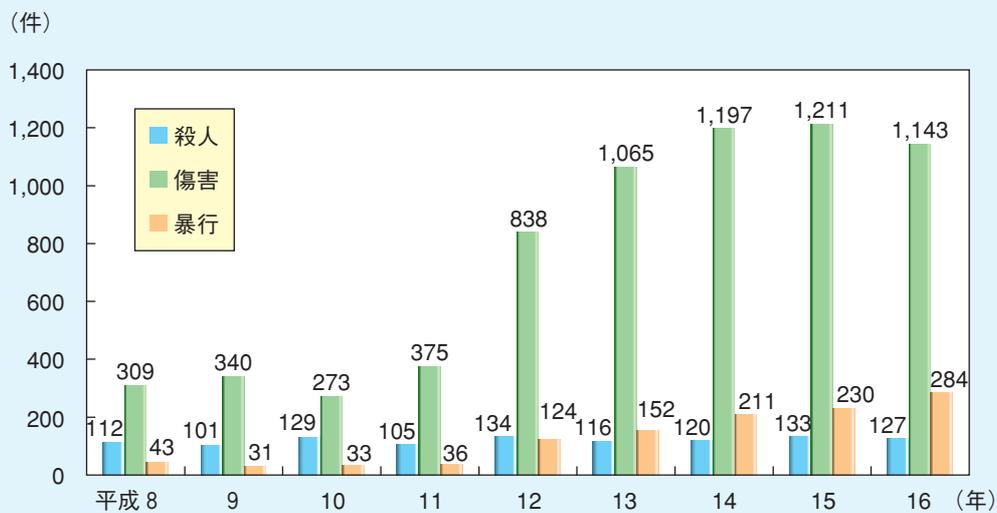
「暴力を振るう」を理由とする妻からの申立件数は増加傾向にあり、平成15年では妻からの申立てが1万4,588件、裁判所における既済総数の21.4%（妻からの申立件数の29.6%）となっており、妻からの申立ての中では、「性格が合わない」に次いで2番目に多い理由となっている（第1-5-3図）。

（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。）が施行された（配偶者暴力相談支援センター等に係る規定については14年4月から施行）。なお、16年12月2日には、同法の改正法が施行された。

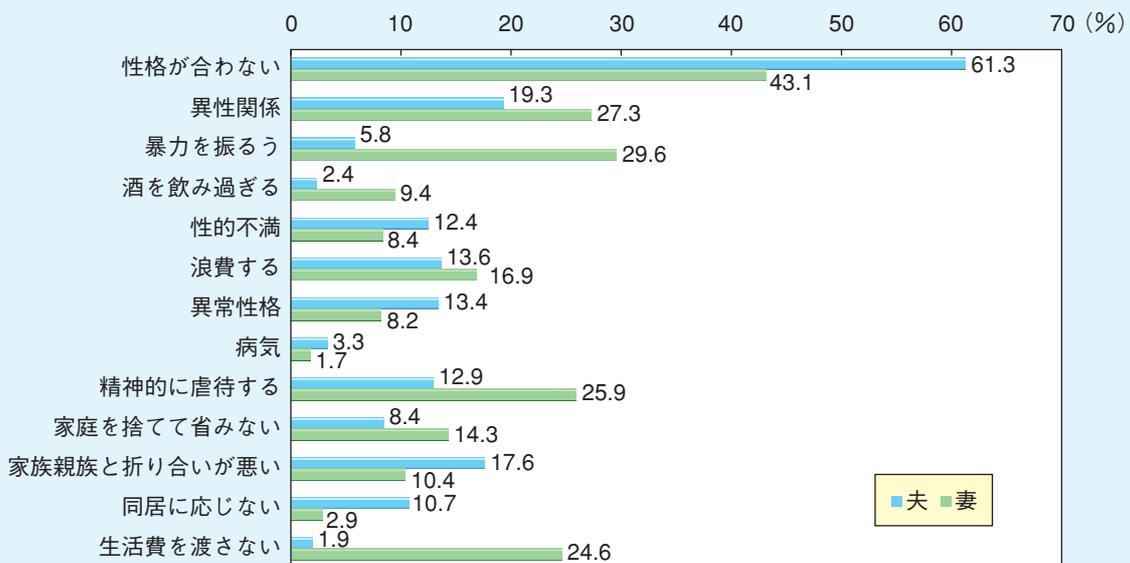
平成14年4月から、各都道府県は、婦人相談

第1-5-2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1-5-3図 ● 婚姻関係事件における申立ての動機別割合



（備考）1. 最高裁判所「司法統計年報」（平成15年）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。

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が、16年12月の改正では、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。16年12月2日現在、全国121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16年12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11万6,255件に上っている。また、法施行後16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、4万4,726件となっている。

(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15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66.6%と全体の半分を超えている。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36.3%、43.3%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1-5-4図）。

(シェルター数は増加)

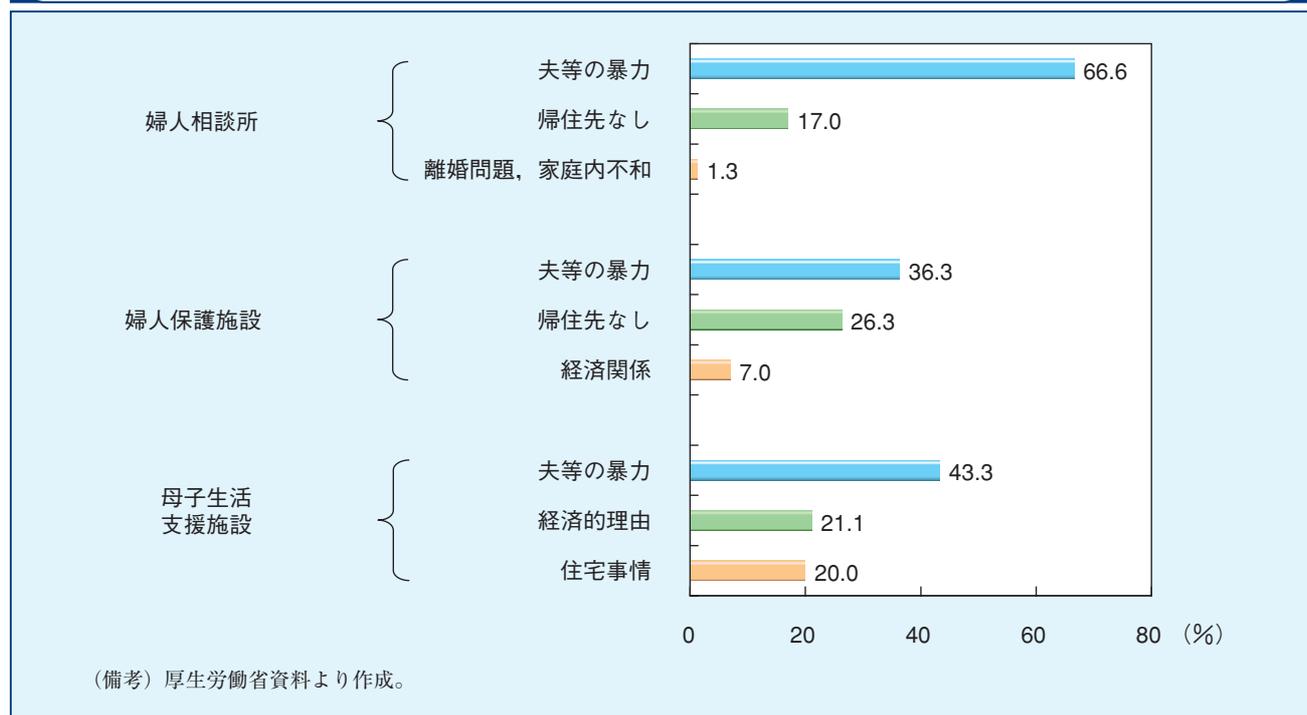
シェルター（配偶者からの暴力などから逃れてきた女性のための一時避難所）として利用できる施設で、法律に設置根拠があるものとしては、婦人相談所、婦人保護施設、母子生活支援施設がある。婦人相談所は売春防止法（昭和31年法律第118号）に基づき、各都道府県に1か所、婦人保護施設は同じく売春防止法に基づき、全国に51か所（公営23か所、民営28か所（平成15年4月1日現在））、母子生活支援施設は、児童福祉法（昭和22年法律第164号）に基づき、全国に287か所（公立182か所、私立105か所（平成16年3月末現在））がそれぞれ設置されている。

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16年11月現在、内閣府が把握している民間シェルター数は30都道府県81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49%（40施設）（平成15年調査では約58%）は法人格を有していない。

民間シェルターは、被害者の保護を積極的に行うなど、配偶者からの暴力の被害者支援に関

第1-5-4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15年度）



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、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」の改正法が施行され、被害者への接近命令と併せて、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または警察に対し、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16年12月末までに終局した保護命令事件5,506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1,108件、警察への相談等の事実の記載のみがあったのは2,200件、双方への相談等の事実の記載があったのは1,728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458件となっている。

法施行後平成16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5,601件で、そのうち裁判が終了したのは5,505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4,436件(80.6%)、そのうち被害者に関する保護命令のみ発令されたのは4,376件(98.6%)、子への接近禁止命令が発令されたのは60件(1.4%)となっている。

法施行後平成16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11.7日となっており、速やかに裁判が行われ、被害者の保護が図られている。

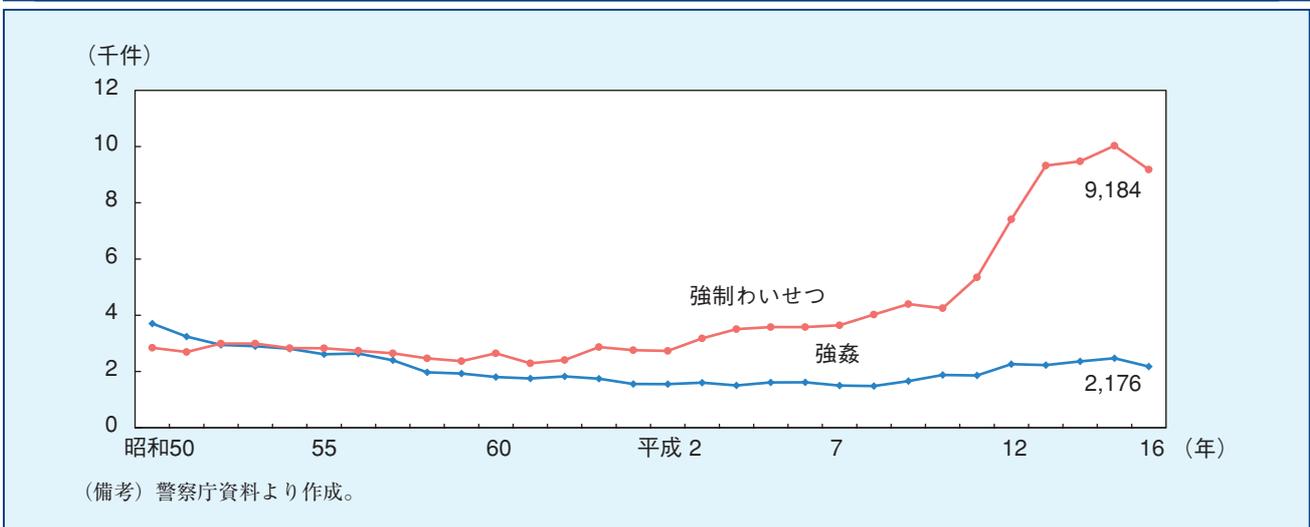
なお、法施行後から平成16年12月末までの間の保護命令違反の検挙件数は141件である。

第2節 性犯罪の実態

警察庁の統計によると、平成16年における強姦の認知件数は5年連続2,000件を超えて2,176件となったが、前年に比べ296件(12.0%)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年では9,184件と、前年に比べ845件(8.4%)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を中心とした性犯罪被害者対策を推進している(第1-5-5図)。

第1-5-5図 ● 強姦、強制わいせつ認知件数の推移



第3節 売買春の実態

平成16年の売春関係事犯送致件数は2,605件となり、前年に比べ減少した。また、要保護女子総数は1,954人で前年に比べ減少したが、未成年者が占める割合は36.1%で、前年に比べ10.3ポイント増加している（第1-5-6図）。

平成16年の児童（18歳未満）買春事件の検挙件数は1,667件（前年比64件減）であり、このうち、出会い系サイトを利用したものが745件（44.7%）と最も多くなっている。また、テレホンクラブ営業に係るものは178件（10.7%）となっている。

第4節 セクシュアル・ハラスメントの実態

平成15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7,403件で、前年度に比べ279件（3.6%）減少

しており、そのうち、女性労働者等からの相談件数は5,924件（80.0%）で、前年度と同数となっている（第1-5-7図）。

企業においては、セクシュアル・ハラスメントを許さないという方針を文書で明確化し、従業員に対しても広く研修等で意識改革・啓発を徹底していくことが、セクシュアル・ハラスメントの防止策として重要である。また、セクシュアル・ハラスメントに関する相談をしやすい環境を作ることによって、早い段階で被害を防いでいくことが求められる。

セクシュアル・ハラスメントは、教育の場においても、絶対にあってはならないことであるが、セクシュアル・ハラスメントで懲戒処分等を受けた教職員が増加しており、徹底した防止対策が必要である。

第1-5-6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



第5節

ストーカー行為の実態

者の86.2%が女性で行為者の90.3%が男性となっている（第1-5-8図）。

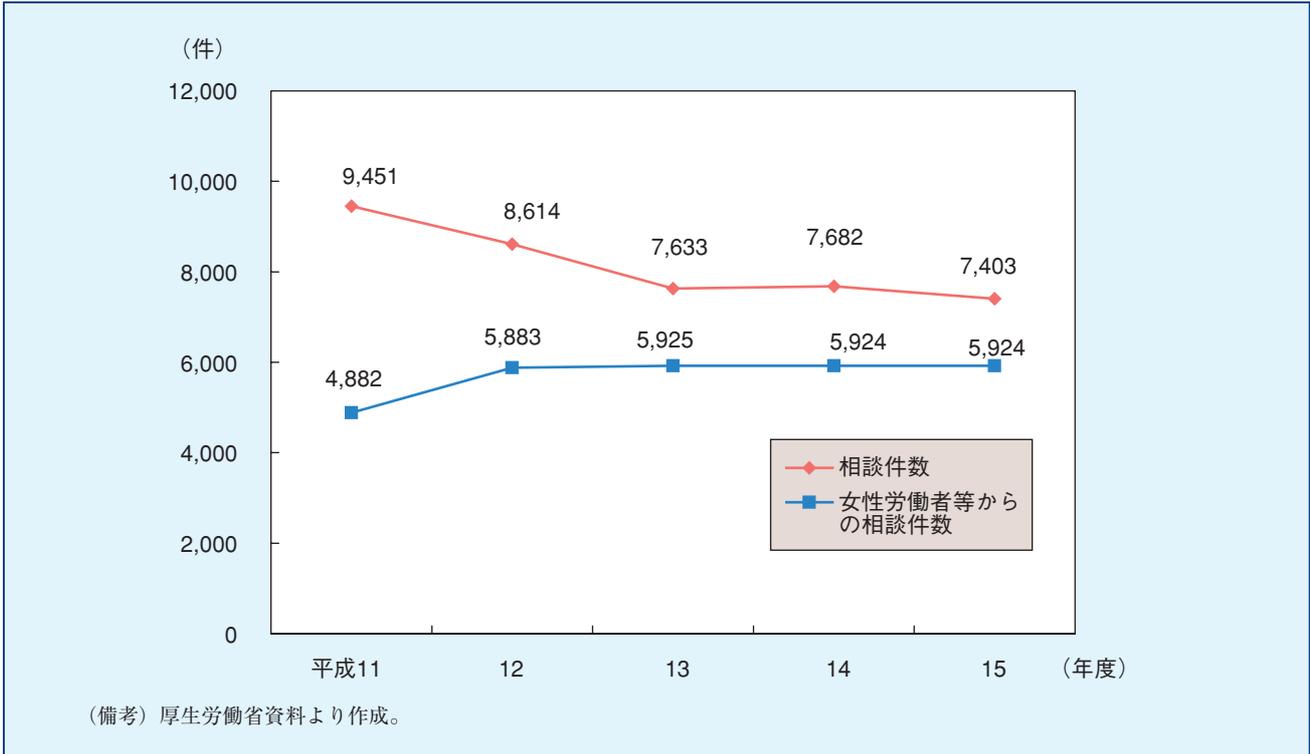
（ストーカー事案の認知件数）

平成16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、1万3,403件で、前年に比べ1,480件（12.4%）増加している。また、被害

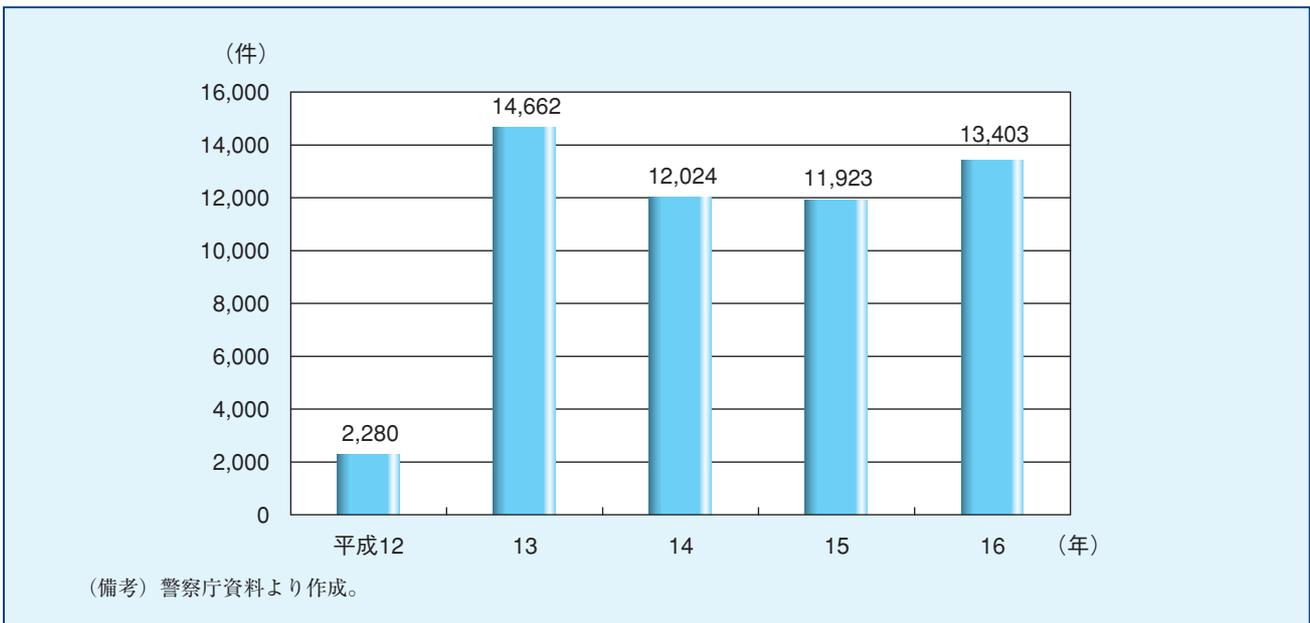
（ストーカー規制法の適用状況）

平成16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1,221件で、

第1-5-7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



第1-5-8図 ● ストーカー事案に関する認知件数



前年に比べ52件（4.4%）増加している。警告に従わない者に対する禁止命令は24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200件で、前年に比べ15件（8.1%）増加している。禁止命令違反での検挙件数は6件である。

平成16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1,356件で、前年に比べ500件（58.4%）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805件（前年比62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508件（前年比2件減少）となっている。

第6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2倍にまで増加しており、19歳では約50人に1人の割合に上る。
- 平成15年の新規HIV感染者に占める20歳代の割合は39.8%で、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1.5倍程度に増加し、女性も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の割合は年々増加し、平成14年は15.6%。

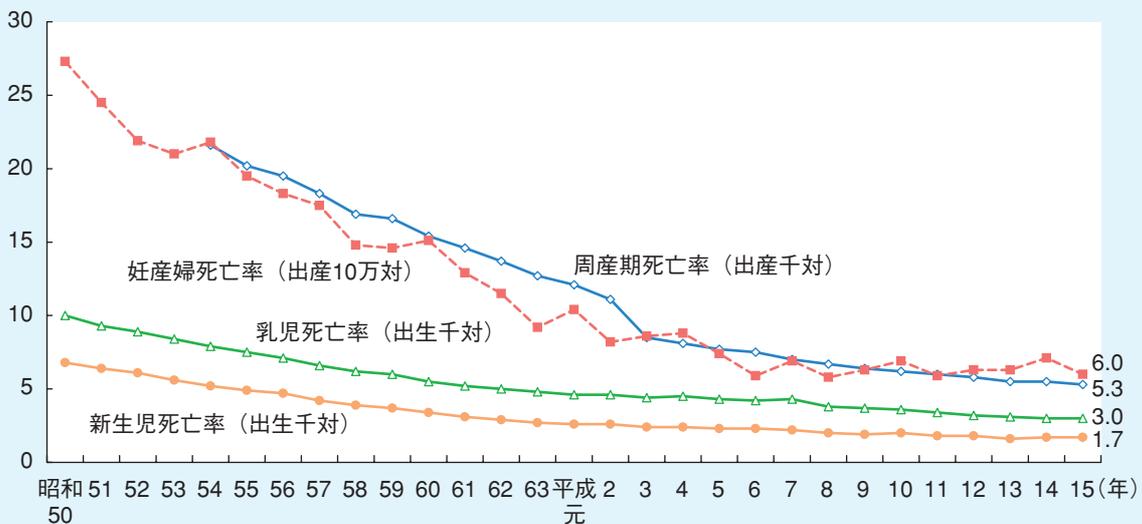
(低下傾向にある母子保健関係指標)

女性は、妊娠や出産をする可能性があることもあり、ライフサイクル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15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1-6-1図）。

第1-6-1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。

(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15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り、ここ数年は横ばいで推移している。しかしながら、20歳未満の件数は昭和55年の約2倍となっており、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14.6千件で、実施率は約50人に1人に当たる19.9に上っている(第1-6-2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15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5,780人、AIDS患者数2,892人となっている。

平成15年に新規で感染が報告されたHIV感染者は640人、AIDS患者は336人で、HIV、AIDSともに過去最高の報告数となった(第1-6-3図)。HIV感染者の推定感染地域をみると、全体

の78.0%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39.8%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%に上り、ここ数年、新規感染者の3割前後が40歳以上の感染者となっている。

(女性の疾病)

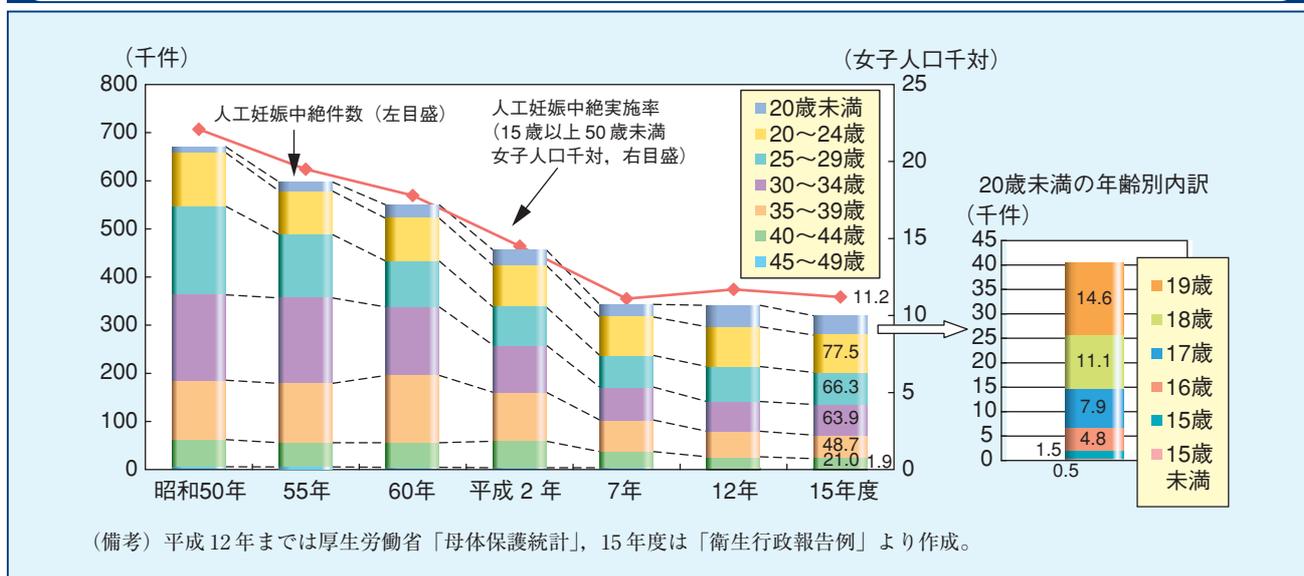
女性に特有もしくは非常に多い疾病として子宮がん、乳がんなどがあり、これらの疾病の総患者数を厚生労働省「患者調査」(平成14年)でみると、子宮がんは5.4万人、乳がんは15.8万人となっている。

地域保健・老人保健事業報告(平成14年)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14.6%、乳がん12.4%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。

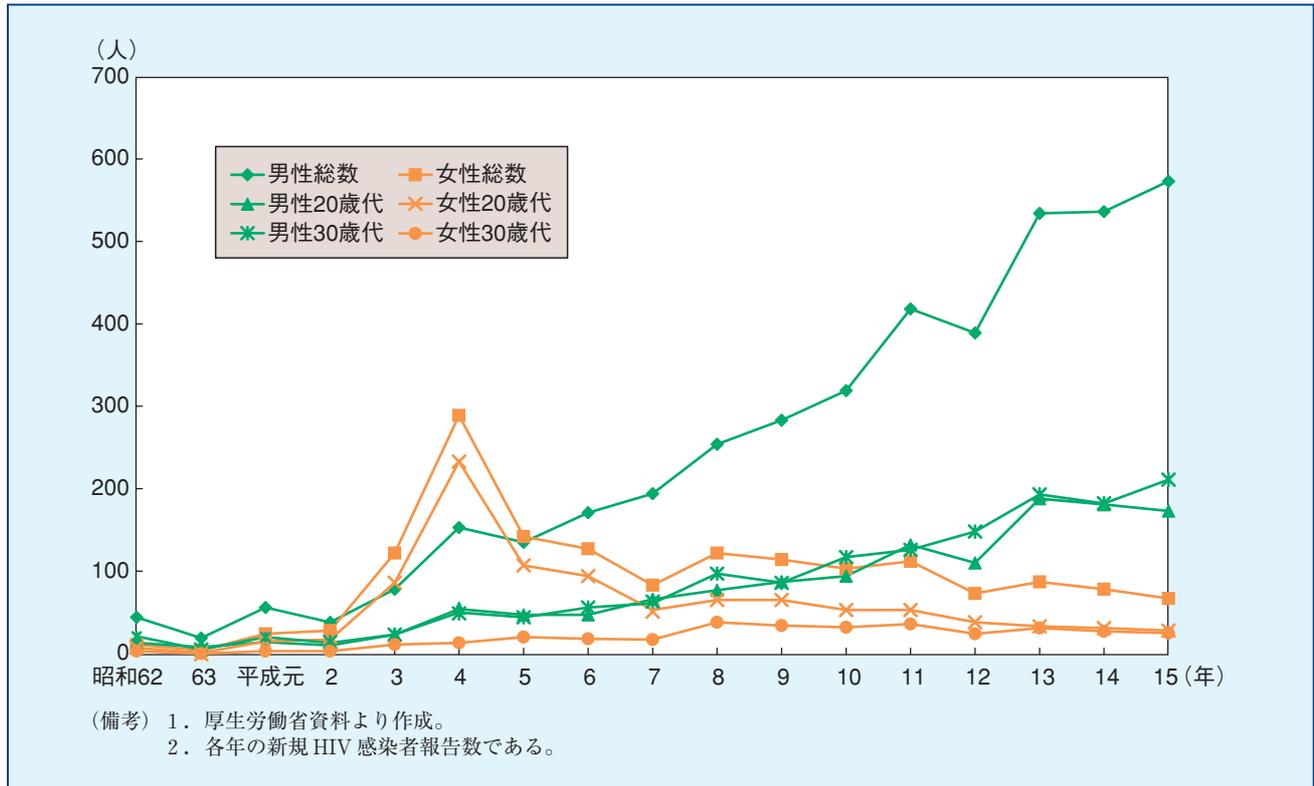
(健康増進に必要な適切な自己管理)

厚生労働省「国民栄養調査結果」(平成14年)をみると、ふだんの生活でストレスを感じている人は、男性で76.9%、女性で84.2%に達してお

第1-6-2図 年齢階級別にみた人工妊娠中絶の推移



第1-6-3図 ● HIV感染者の性別、年代別年次推移



り、多くの方がストレスを感じていることがわかる。女性の場合、ストレスを感じると食事に明らかな変化がある人が5割を超えており、食事が「多くなる」と回答した人が「少なくなる」を上回っている。

健康増進や生活習慣病予防のため自ら健康管理を行うことが重要であるが、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1.5倍程度に増加しており、女性も60歳以上で肥満者の割合が高く、約3割となっている。また女性では、現実の体型が「普通」もしくは「低体重(やせ)」であるにもかかわらず「太っている」もしくは「普通」と自己評価し、より体重を減らそうとしている人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。

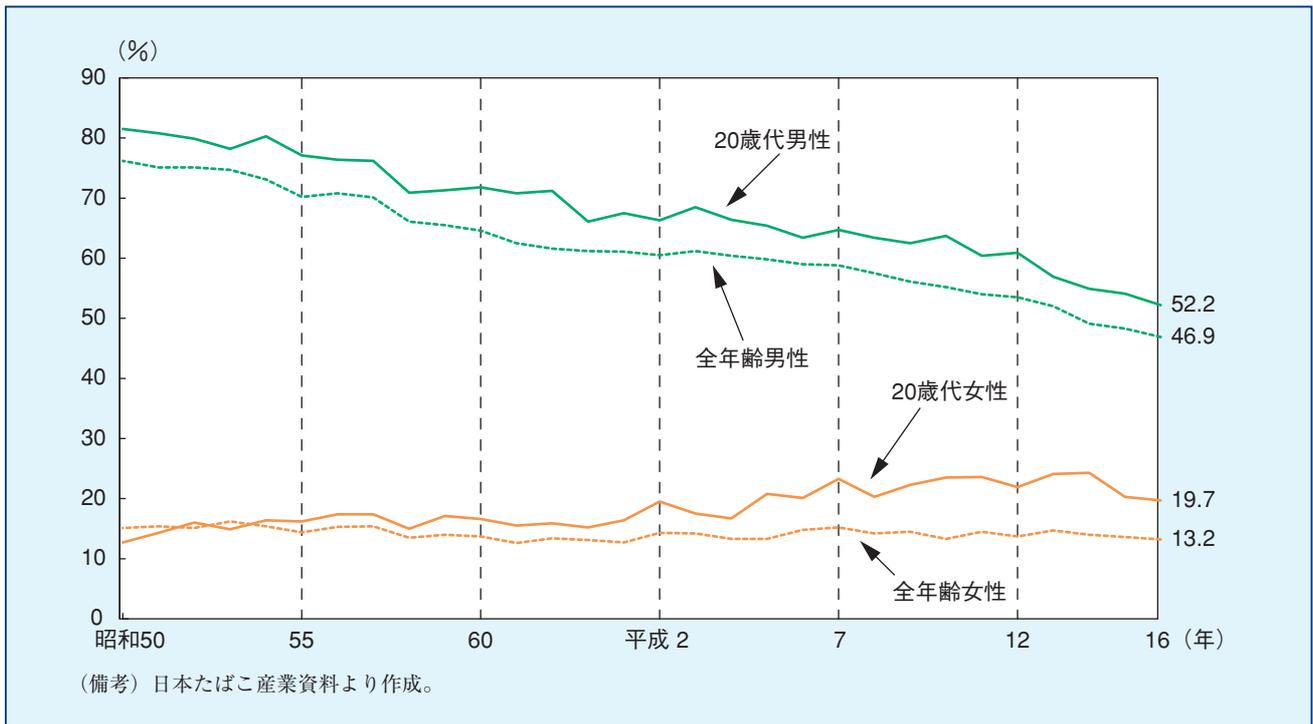
(20歳代女性で高い喫煙率)

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30%近く低下し、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16年の52.2%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16年では19.7%となっているものの、男性に比べ増加傾向が目立つ結果となっている(第1-6-4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。

第1-6-4図 ● 性別喫煙率の推移



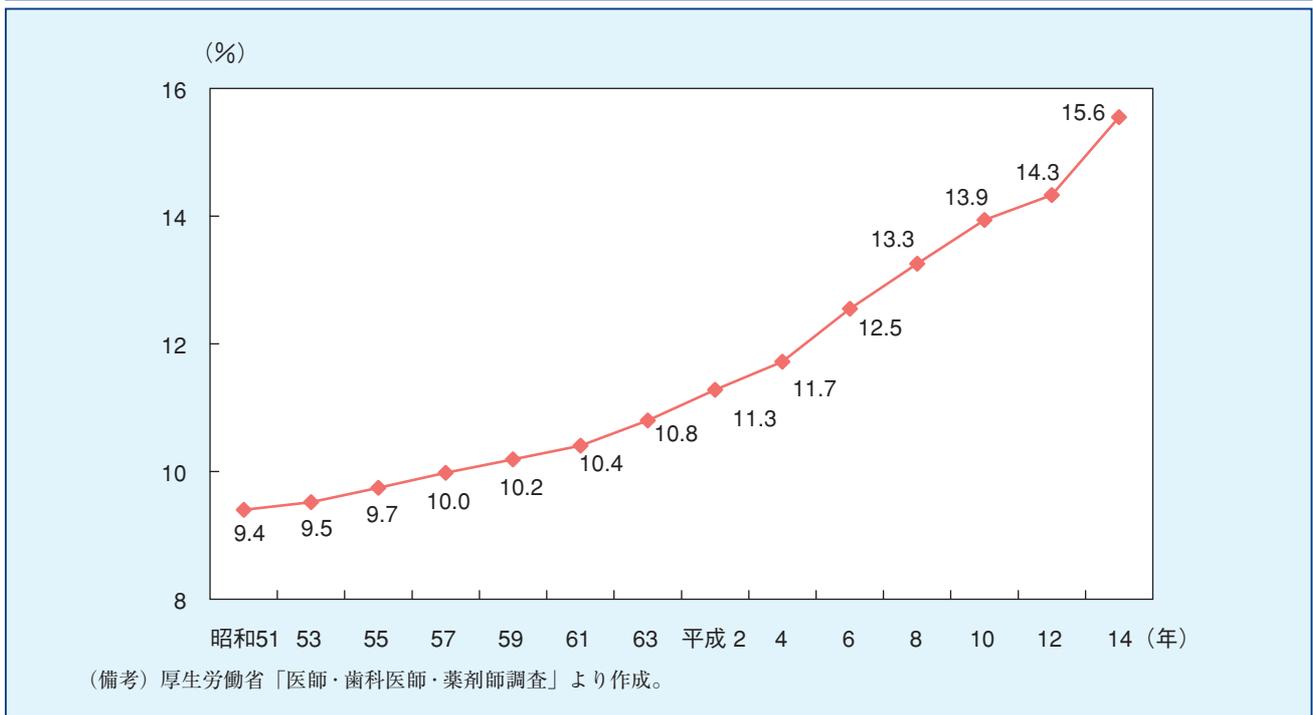
(上昇を続ける女性医師の割合)

医療施設で働いている医師のうち、女性の割合は平成14年で15.6%となり、過去最高となった(第1-6-5図)。

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。

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。

第1-6-5図 ● 女性の医療施設従事医師の割合の推移



第7章

メディアにおける女性の人権



本章のポイント

- テレビ、ラジオ、新聞・雑誌への接触時間は、有業者の男性で2時間14分、女性で1時間57分となっており、年齢が上昇するほど長く、すべての年齢層で男性の方が長い。
- メディアの取組として、新聞綱領、放送基準などの規範を策定し、また、放送倫理・番組の向上のための機構を設けている。
- 新聞、放送業界の分野における女性の参画は非常に遅れているが、徐々に進展している。
- インターネットの情報交換での利用率をみると、女性は20歳代から上の世代で、職場での利用が難しい状況にある。

(マスメディアへの接触時間)

有業者のテレビ、ラジオ、新聞・雑誌の視聴等の時間は、週全体1日平均男性で2時間14分、女性で1時間57分となっている。年齢階級別にみると労働時間が長く、育児に忙しい20歳代、30歳代で男女とも短くなっているが、それ以外では年齢が上昇するほど視聴等は長くなっており、またすべての年齢層で男性の方が長くなっている（第1-7-1図）。

(メディアの取組)

国民がマスメディアに接する時間は長く、その影響は大きい。メディアの取組として、報道や広報などに係る規範が作成されている。また、放送メディアにおいては、放送への苦情、特に人権や青少年と放送の問題に対して、第三者の立場から迅速・的確に、正確な放送と放送倫理の高揚に寄与する機関を設置している。

規範としては、新聞倫理綱領（日本新聞協会）、日本放送協会番組基準（国内番組基準）、日本民間放送連盟放送基準（ラジオ、テレビ放送基準）などがある。

放送倫理・番組の向上のための機構としては、日本放送協会及び日本民間放送連盟が設置して

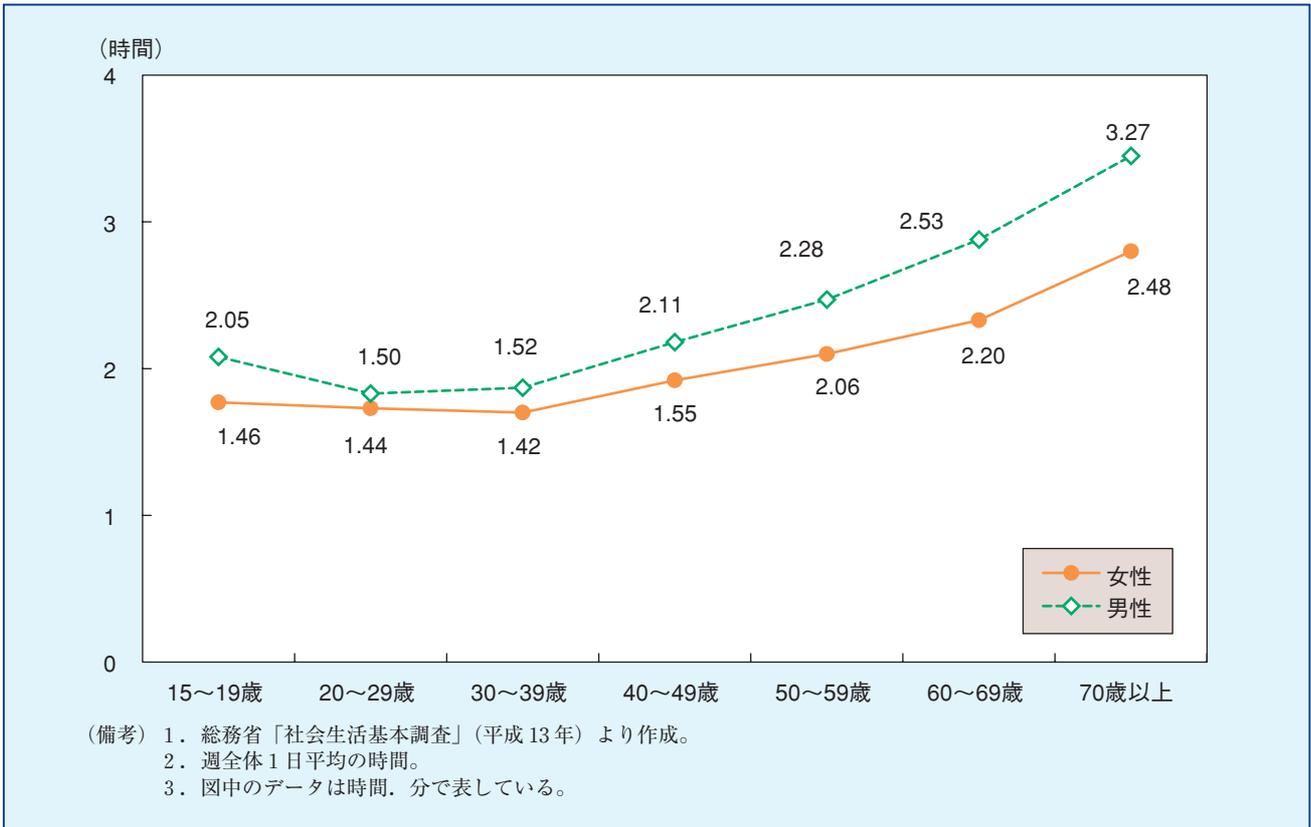
いる「放送倫理・番組向上機構」（BPO）がある。

(徐々に進む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の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、管理職割合すべてで徐々にではあるが進展している（第1-7-2図）。

(男女に差がある情報関連機器の利用率)

近年の高度情報化の進展はめざましく、家庭でも情報機器の普及が進んでいる。総務省「通信利用動向調査」によると、平成15年末には、78.2%の世帯がパソコンを保有し、前年比6.7ポイント増の88.1%の世帯でインターネットを利用しており、利用者数は7,730万人、人口普及率は60.6%と急速に普及が進んでいる。利用端末の種類別では、パソコンからの利用が最も多く6,164万



人、携帯電話・PHS、携帯情報端末からの利用者も4,484万人となっている。

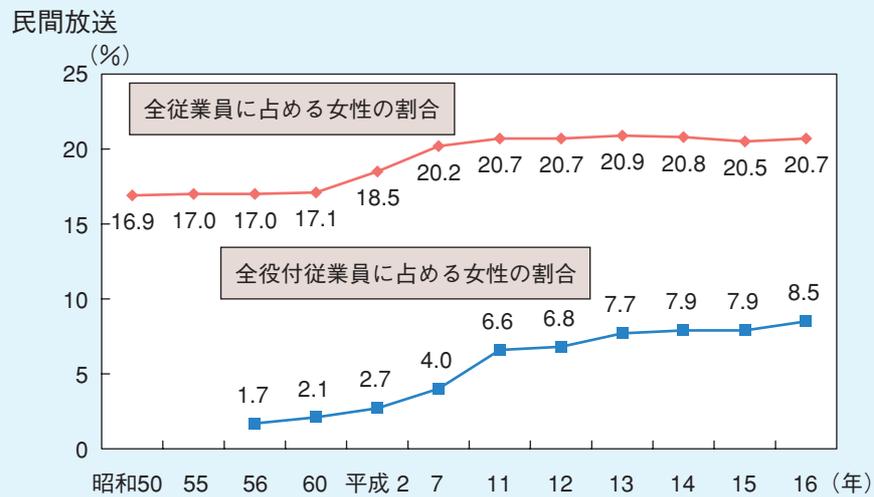
インターネットの利用率を男女別にみると、30歳未満ではほぼ同様であるが、30歳以上では男性の方が高く、利用率には男女でかなりの格差がある(第1-7-3図)。

インターネットの情報交換での利用者率をみると、女性は30歳代から上の世代で、職場での利用が難しい状況にある(第1-7-4図)。このことから、男女で職場における情報活用能力に差が生じている状況がうかがえる。

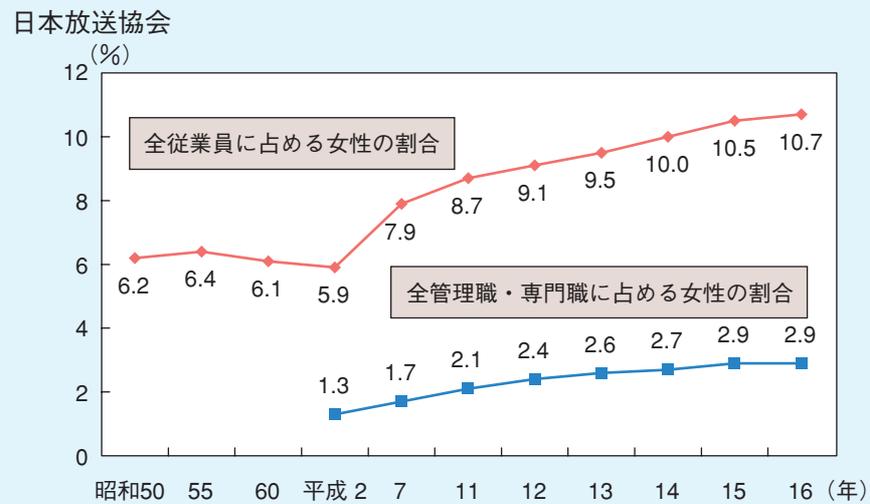
第1-7-2図 ● 各種メディアにおける女性の割合



(備考) (社) 日本新聞協会資料より作成。

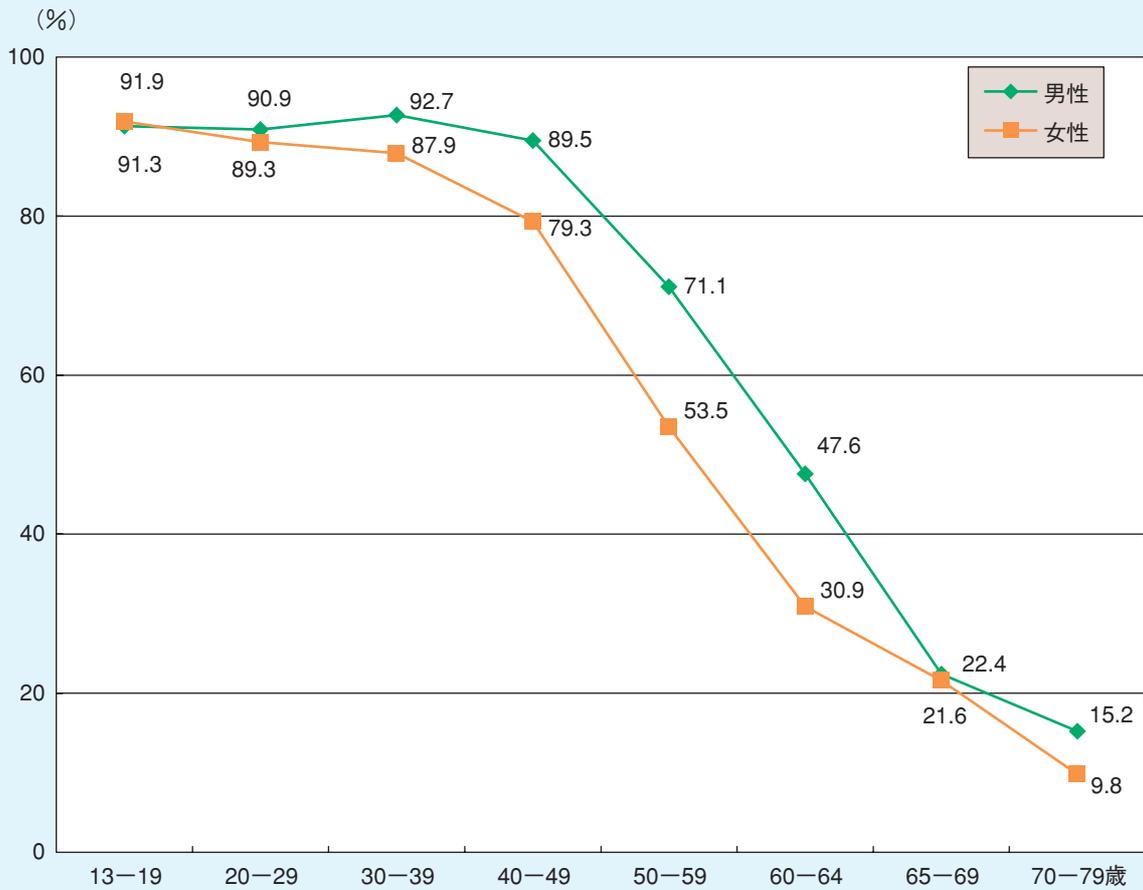


(備考) (社) 日本民間放送連盟資料より作成。



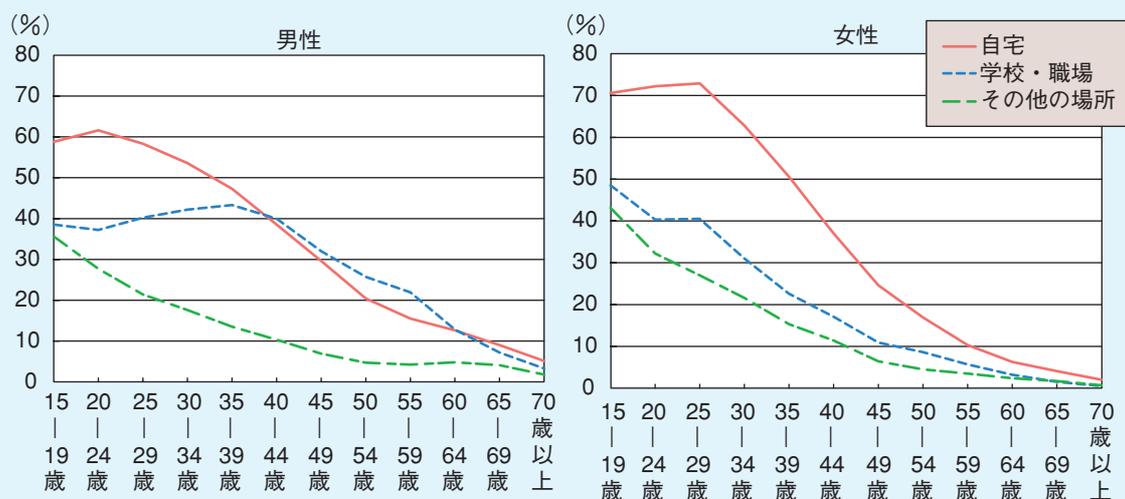
(備考) 日本放送協会資料より作成。

第1-7-3図 ● 性・年齢階級別に見たインターネット利用率



(備考) 総務省「通信利用動向調査」(平成15年)より作成。

第1-7-4図 ● 有業者における年齢階級、利用の場所別「インターネット」の「情報交換」での利用率



(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」(平成13年)より作成。
2. 過去1年間の利用率。

第8章

教育分野における男女共同参画



本章のポイント

- 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。
- 大学生や研究者における男女の専攻分野の偏りがみられる。
- 社会人学生や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65.1%に上る一方、大学教授は9.7%にとどまっている。

（女子の大学進学率は上昇傾向）

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、平成16年度で女子96.7%、男子96.0%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、16年度で男子49.3%、女子35.2%と男子の方が15ポイント近く高い。しかし女子は、全体の13.5%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48.7%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16年度では男性14.4%、女性7.1%となっている（第1-8-1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16年では、社会科学分野を専攻している全学生の約3割が女子となった。また、工学を専攻する女子学生は、16年には工学専攻の全学生の10.6%となっており、男女の専攻分野の偏りがみ

られる（第1-8-2図）。

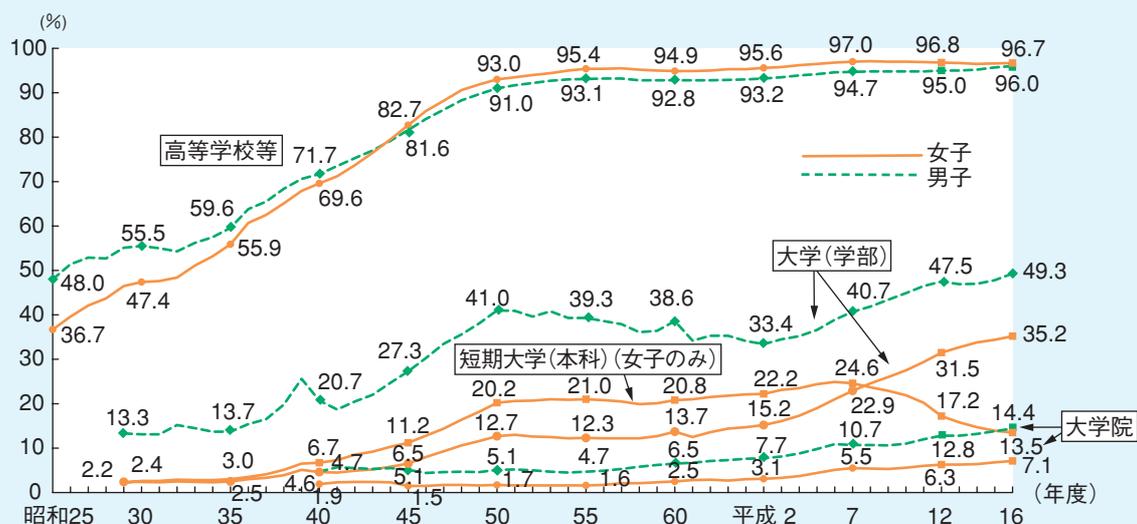
また、女子学生の大学院における専攻分野については、修士課程では人文科学、社会科学が並んで多く、これに次いで工学、教育の分野が多くなっている（第1-8-3図）。女子学生の近年の増加が特に著しいのは社会科学、工学、保健、理学の分野で、社会人学生においても平成16年では全学生の43.9%を女子が占めている。博士課程では、保健、人文科学の分野での専攻が多く、また、16年4月より設置された法科大学院では、29.8%が女子となっている。

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16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研究者の割合は6.2%、理学、農学などでも1割台にとどまっている（第1-8-4図）。

（社会教育での学習者）

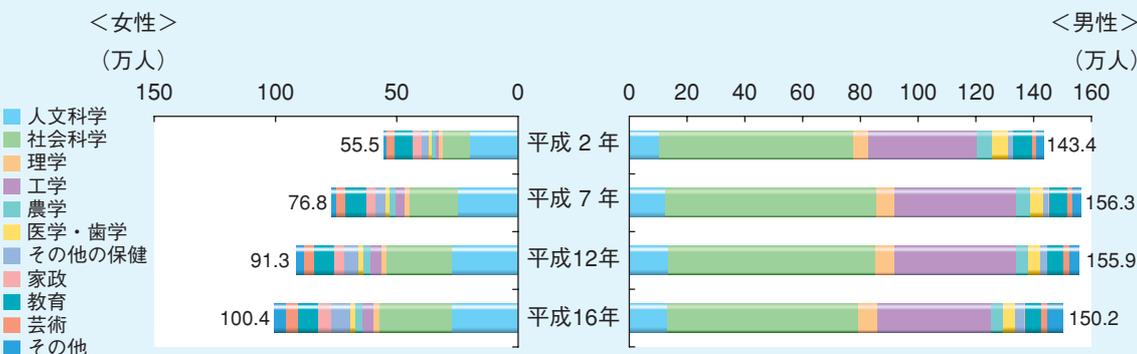
生涯のいつでも、自由に学習機会を選択して学ぶことができるよう、多様な学習機会の整備が進められているところであるが、大学での社会人学生や、放送大学で学ぶ人々、公民館、青少年教育施設における学級・講座の受講者につ

第1-8-1図 ● 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1-8-2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。

いては女性の割合が多い。文部科学省「社会教育調査」（平成14年度）によると、公民館における学級・講座の受講者のうち、67.1%を女性が占めている。

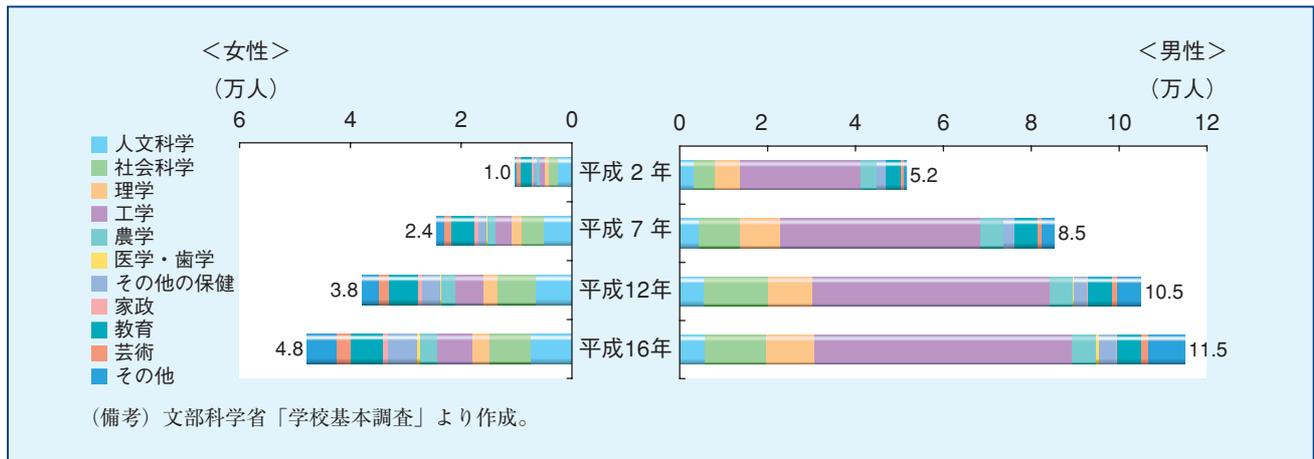
(上位の職に少ない女性教員の割合)

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

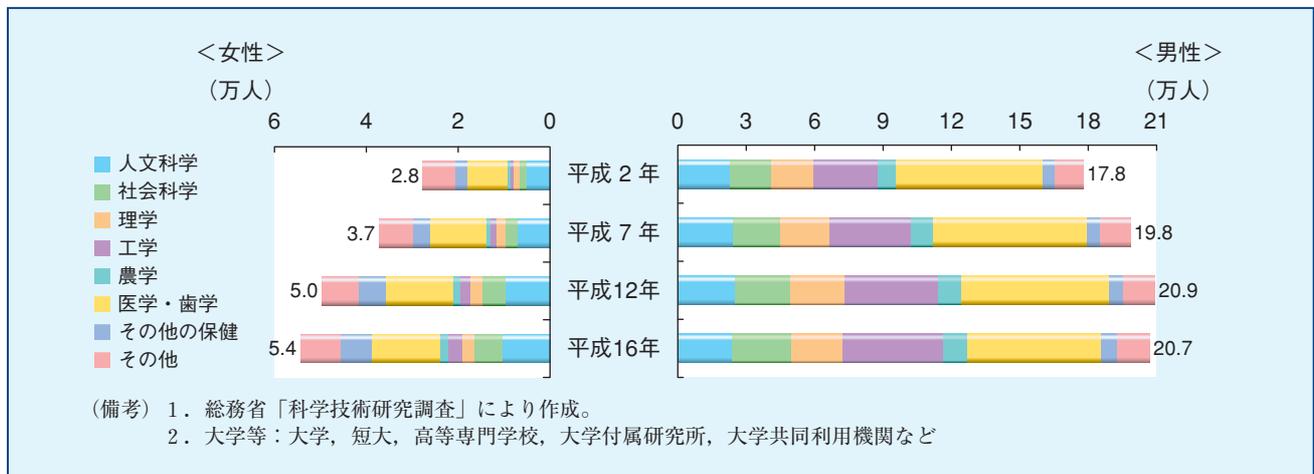
低くなっている。校長及び教頭に占める女性の割合は、小学校の校長で平成2年の4.1%が16年には18.0%と大幅に上昇しているのを始め、長期的には上昇傾向にあるが、その割合は教諭に比べて著しく低い。

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1-8-5図）。

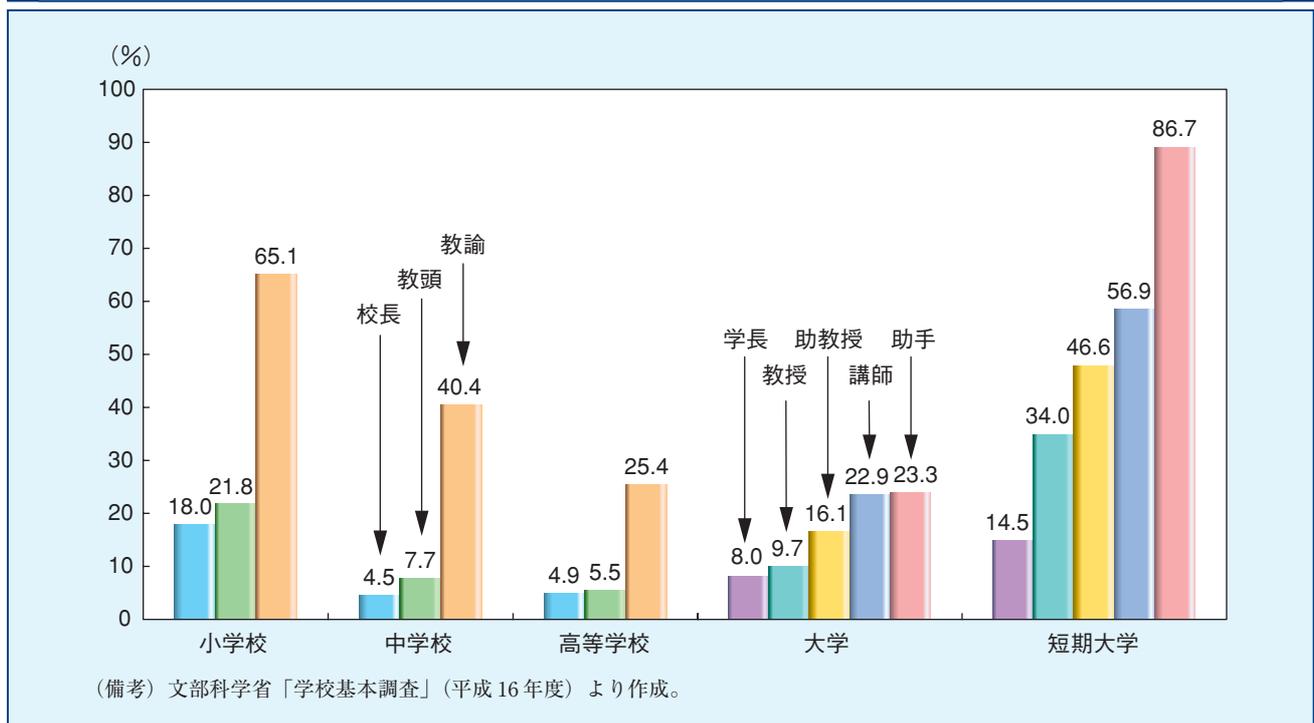
第1-8-3図 ● 専攻分野別にみた学生数（大学院（修士課程））の推移



第1-8-4図 ● 専攻分野別にみた大学等の研究本務者



第1-8-5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）



第 2 部

平成16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、内閣総理大臣や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

な施策及び重要事項などについて調査審議を進めてきた。

平成16年度は、「地球社会の「平等・開発・平和」への貢献」に係る施策についての実施状況を監視し、平成16年4月及び7月にそれぞれ「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」として決定し、内閣総理大臣及び関係各大臣に意見を述べた（第2-1-1表）。

第2-1-1表 ● 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（男女共同参画の視点に立った政府開発援助（ODA）の推進について、国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透について）（平成16年4月23日、平成16年7月28日 男女共同参画会議決定）

これらの意見では、それぞれ「男女共同参画の視点に立った政府開発援助（ODA）の推進」及び「国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透」についてその実施状況を監視し、今後の取組に向けた重要事項について以下のように述べている。

「男女共同参画の視点に立った政府開発援助（ODA）の推進について」

① 政府開発援助政策に関する主要な枠組みについて

新ODA大綱の基本方針を中期政策、国別計画等にも反映させるべき、WIDイニシアティブについて、一部の分野にとらわれずすべての分野に男女共同参画を促進することを盛り込んだ内容に改定するとともに、担当官制度を活性化させる必要がある等

② 形態別援助について

無償資金協力の審査において男女共同参画の視点を十分取り入れるべき、男女共同参画を目的とした技術協力案件等を増加させるべき等

③ 推進体制について

援助における各府省男女共同参画担当部署の明確化及び研修の強化を図るべき等

「国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透について」

① 推進体制について

婦人の地位委員会において政府を代表して交渉、発言等を行う立場の者には、各府省間の総合調整を強力に行えるよう政府代表等の発令を行うべき等

② 女子差別撤廃条約（女子差別撤廃委員会勧告）について

間接差別について実効性のある対応を検討する必要がある、女子差別撤廃条約選択議定書について批准の可能性について早期に検討を行う必要がある等

③ ILO条約について

第111号（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）について、差別全般を禁止する人権擁護のための法律の成立に努め早期批准に向けての検討を図るべき等

(2) 各専門調査会の活動

女性に対する暴力に関する専門調査会では、平成16年12月以降、男女共同参画基本計画の重点目標のうち「女性に対するあらゆる暴力の根絶」についての調査検討を行っている。

なお、平成16年12月2日に改正配偶者暴力防止法が施行され、主務大臣（内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣、厚生労働大臣）において、同法に基づく基本方針が策定されたが、その策定に当たっては、女性に対する暴力に関する専門調査会からも意見が出された。

苦情処理・監視専門調査会では、重点的に監視を行う施策として、男女共同参画基本計画の重点目標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」に掲げる重点目標11「地球社会の「平等・開発・平和」への貢献」に掲げる施策について引き続き調査検討を進め、「男女共同参画の視点に立った政府開発援助（ODA）の推進」及び「国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透」について報告を取りまとめた。

影響調査専門調査会では、特に女性のライフスタイルの選択に影響の大きい税制、社会保障制度、雇用・就業について調査検討を行い、「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行」についての報告を取りまとめた。

平成16年7月に専門調査会が再編され、男女共同参画基本計画に関する専門調査会、監視・影響調査専門調査会及び少子化と男女共同参画に関する専門調査会が設置された。

なお、これに伴い、苦情処理・監視専門調査会及び影響調査専門調査会は廃止された。

苦情処理・監視専門調査会及び影響調査専門調査会の機能は、平成16年7月から監視・影響調査専門調査会に引き継がれ、同専門調査会において引き続き調査審議が行われている。また、男女共同参画基本計画に関する専門調査会では、新しい男女共同参画基本計画の策定に当たっての基本的な考え方について調査検討を行っている。少子化と男女共同参画に関する専門調査会では、統計データ等の分析を通じて、少子化と男女共同参画の関係について調査検討を行っ

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の推進

政府は、「男女共同参画基本計画」に沿って、関係行政機関が連携を保ちつつ、総合的に諸施策を推進している。

なお、現行の男女共同参画基本計画は、平成22年までの長期的な政策の方向性と17年度末までに実施すべき具体的施策を盛り込んでいる。このため、17年度末までに改定を行う必要があり、16年7月28日に男女共同参画会議に対して総理から次期計画の策定に当たっての基本的考え方について諮問がなされた。これを踏まえ、男女共同参画基本計画に関する専門調査会及び女性に対する暴力に関する専門調査会において、調査検討を行っている。

(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15年度男女共同参画社会の形成の状況に関する年次報告」及び「平成16年度において講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策」（男女共同参画白書）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。

(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おり、9年9月の内閣改造以来

内閣官房長官が「男女共同参画担当」に指定されている。

平成13年1月以降は、内閣府設置法（平成11年法律第89号）に基づく特命担当大臣としてより強力かつ迅速に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「本部」という。）は、閣議決定に基づき、内閣総理大臣を本部長、内閣官房長官（男女共同参画担当大臣を兼務）を副本部長とし、特命担当大臣を含む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。

平成16年度は、4月に「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」を決定し、これを受けて各省庁人事担当課長会議において、当面（2010年ころまで）の政府全体としての採用者に占める女性割合を、国家公務員I種試験事務系については30%程度を目標とすること等を申し合わせた。

なお、本部会議の開催等必要に応じ、男女共同参画担当官会議を開催することとしている。

(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図っている。

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。

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名指名）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17年2月には、都道府県ごとの男女共同参画担当委員の代表者が集合して、活動内容についての発表・討議や、人権擁護委員との意見交換を行うなどにより、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

調査研究、情報の収集・整備・提供

(1) 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15年7月、内閣官房長官の下に「男女共同参画社会の将来像検討会」を設置し、同会では2020年ころまでの男女共同参画社会の状況（男女共同参画社会の将来像）について検討を行い、16年6月に「男女共同参画社会の将来像検討会報告書」を作成し、内閣官房長官に報告した。

(2) 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、諸外国におい

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 ホームページなどによる情報の提供

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

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「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。

第3節

国の地方公共団体、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

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) NGOとの連携の強化

各界各層との情報・意見交換やNGO相互間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）を開催したほか、平成15年度は男女共同参画社会の形成に関するパンフレットを作成・配布した。

(4) 男女共同参画社会の実現に向けた気運醸成

『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、13年度から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。

(5) 女性のチャレンジ支援策の推進

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した。

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たほか、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、内閣府のモデル事業として「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」を開始した。

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 国の審議会等委員への女性の参画の促進

政府は、国の審議会等委員における女性の登用の促進について、男女共同参画推進本部が決定した「平成17年（2005年）度末までのできるだけ早い時期に」、「30%を達成するよう鋭意努めるものとする」という目標の達成に向け、計画的に取組を推進している。

日本学術会議においては、平成12年6月に定めた「女性会員比率を今後10年間で10%まで高める」という目標に向け、女性科学者の登用に努めている。

2 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」及び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・登用等の促進について」に基づき、平成17年度までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定し、女性の採用・登用の拡大に向けての取組を推進している。

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、各府省間で、女性国家公務員の採用に係る政府全体としての目標その他の具体的取組を申し合わせた。

人事院においては、各府省の取組状況について調査を行い、公表するとともに、各府省の人事担当課長等から構成する「女性職員の採用・登用拡大推進会議」を開催し、指針に基づく施

策の実施状況等について情報交換等を行った。また、女子学生を対象とした募集活動については、上記目標を踏まえ、女子学生セミナーの拡充等を図り、公務の魅力積極的にアピールする活動を行うなど、女性国家公務員の採用と登用の拡大に向けて総合的かつ計画的な取組を推進している。さらに、各府省の幹部職員に占める女性の割合がまだ低い水準にとどまっていることなどから「女性幹部職員を育成・登用するための研究会」を設置し、女性の幹部職員への登用を促進するため実効性のある育成・登用のための方策を多様な観点から検討している。

第2節

地方公共団体等における取組の支援、協力要請

1 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。

2 女性地方公務員の採用・登用等に関する要請等

総務省においては、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。

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、平成16年には各消防本部に対し、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ことを要請

した。

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。

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

文部科学省では、大学における女性の教員の採用の意義にかんがみ、各大学において男女共同参画の視点に立った教員採用が行われるよう、各種機会を通じて関係者に対し配慮を促している。

また、「女性の多様なキャリアを支援するための懇談会」が平成15年3月にまとめた「多様なキャリアが社会を変える」第1次報告（女性研究者への支援）における様々な具体的提言等を踏まえ、男女共同参画促進のための体制整備や行動計画の策定、女性研究者の採用・登用目標の設定など、組織ごとの目標や理念、女性研究者の実績等を踏まえた各大学・公的研究機関における自主的な取組を促し、取組状況の実態把握に努めている。

さらに、多様な研究者が活躍できる環境整備という観点から、女性研究者が研究を継続できる取組の推進等について提言されている「科学技術と社会という視点に立った人材養成を目指して」（科学技術・学術審議会人材委員会第三次提言（平成16年7月））を各大学・公的研究機関等に周知し、各機関における自主的な取組を促進している。

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、女性研究者の活動と出産・育児等との両立を支援するための方策（託児施設など）を各大学・研究機関等が積極的に講ずることを強く奨励している。

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・研究の実施及び情報・資料の収集、提供

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。

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、インターネット（<http://www.nwec.jp>）上で公開している女性に関する各種データベースを女性の人材情報としても利用できるように、データの蓄積を推進している。

2 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）を平成14年4月1日に施行し、現在、各府省及び総務省は、法及び基本方針（平成13年12月閣議決定）の枠組みの下で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 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を通じ、広く国民にその内容を公開している。

2 個人のライフスタイルの選択に中立的な社会制度の検討

男女共同参画会議影響調査専門調査会が平成14年12月に取りまとめた「ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム」に関する報告では、これらの諸制度・慣行については、個人のライフスタイル選択にできる限り中立性を確保する必要があるとした。その上、制度・慣行を必要に応じ個人単位に見直すことなどを基本的な考え方とし、各制度の改革の具体的方向として、①公的年金に関しては、所得分割の検討、遺族年金の中立性の確保、短時間労働者への厚生年金の適用拡大について検討すること、②税制に関しては、配偶者控除・配偶者特別控除について、国民の負担に与える影響を調整するよう配慮しつつ、縮小・廃止すべきこと、③雇用システムに関しては、企業の家族手当を、企業側が一方的に内容を決めて提供するのでなく、雇用される労働者側の選択を拡大する形に切り替えること、などの提案を行った。

また、同専門調査会においては、引き続き、より雇用・就業に力点を置いて検討を行い、平

成16年7月に「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行」についての報告を取りまとめた。

同報告においては、雇用、起業・自営業、公務など様々な働く場について、男女共同参画の視点から見た現状及び現行の施策の下での課題を整理し、その上で、政策の方向性として、ライフスタイルの選択に中立的な制度、多様な就業形態の選択・移動に中立的な制度、個人の能力を伸ばす教育・能力開発の重要性について提言を行った。

具体的には、雇用分野では短時間正社員制度の普及、パートタイム労働法を始めとするルールの変更の検討等について、起業・自営業では、相談窓口の充実、協力ネットワークの構築等について掲げている。

また、NPO等の事業形態が新たな雇用の受け皿として注目されるが、雇用者については労働法制遵守の重要性等を指摘し、雇用と自営の中間的な形態の就業者については就業に関するガイドラインの制定等を提言している。

公務員（国家公務員）については、短時間勤務の一般公務員への導入、育児のための部分休業取得者の代替要員の確保等の両立支援策の充実等を掲げている。

第2節

国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開

1 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19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。

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、286支局、1万4,178名の人権擁護委員（平成16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。

2 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

法識字の強化及び相談の充実

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情報の収集・整備・提供

(1) 統計調査等の充実

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、女性及び家族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取りまとめ「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。

(2) 無償労働の数量的把握の推進

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・看護等無償労働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

1 男女雇用機会均等法の履行確保

(1) 均等取扱いのための行政指導等の実施

厚生労働省では、男女差別的な取扱いを実施している企業に対して、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。

(2) セクシュアル・ハラスメントに関する雇用管理上の配慮の徹底

厚生労働省は、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行政指導により措置の実施を求めている。

(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を行っている。

(4) 個別紛争の解決援助、相談機能の強化

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男女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、個別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

厚生労働省は、企業の募集・採用における男女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の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指導を行っている。

(6) 女子船員の待遇の確保対策

男女雇用機会均等法及び同法に基づく指針について、周知や指導等を引き続き行い、女子船員がその能力を十分に発揮する機会を確保するための環境の整備及び女子船員の地位の一層の向上に努めている。

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 男女均等を確保する方策等についての幅広い検討

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「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」を作成し、現在その周知・啓発に努めているところである。

さらに、平成9年男女雇用機会均等法改正時の国会の附帯決議に盛り込まれた残された課題及び男女雇用機会均等法の施行状況を踏まえ、14年11月から学識経験者による男女雇用機会均等政策研究会を開催し、男女双方に対する差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、間接差別の禁止及びポジティブ・アクションの効果的推進方策の4つの事項について検討を進め、16年6月に報告を取りまとめた。同年9月より、この報告書を受け男女雇用機会均等の更なる推進のための方策について、関係審議会において検討を始めたところである。

第2節

母性健康管理対策の推進

(1) 労働基準法上の母性保護

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、妊産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。

(2) 男女雇用機会均等法上の母性健康管理

男女雇用機会均等法により事業主の義務とされている妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置について周知徹底を図るとともに、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、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。

また、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、女性労働者の妊娠中及び出産後の健康管理その他母性保護に関し、事業主等への指導等を行っている。

なお、事業所内の産業医等産業保健スタッフへの研修を実施するとともに、事業主、女性労働者等を対象とした母性健康管理相談事業を実施している。

(3) 女子船員に対する保護

船員法（昭和22年法律第100号）の規定の遵守を図るとともに、男女雇用機会均等法に基づく「妊娠中及び出産後の女子船員が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成10年運輸省告示第23号）に基づき、女子船員の母性保護について事業主が適切な措置を図るよう努めている。

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

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。

(4) 女性の能力発揮の支援のための調査研究

経済産業省では、女性・高齢者を含め、高い就業意欲を持つ者が、その能力を最大限発揮できる環境整備の在り方について調査研究を行っている。

2 再就職に向けた支援

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年度からは、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際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」）。

両立支援ハローワークにおいては、就業の意欲と能力がありながら育児・介護・家事の負担のためにすぐには就業できない者等に対し、育児・介護・家事と職業の両立を支援している。

第4節**多様な就業ニーズを踏まえた就業環境の整備****1 パートタイム労働対策の総合的な推進****(1) パートタイム労働法及び指針の周知・徹底等**

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）及び同法に基づく「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。以下「指針」という。）に基づき指導等を行っている。

また、平成15年8月に指針の改正を行い、通常の労働者との均衡処遇に向けた考え方を具体的に示すとともに、正社員への転換に関する条件の整備等事業主が講ずるべき新たな措置を追加した。この均衡処遇の考え方の浸透・定着を図るため、都道府県労働局等を通じた広報活動、集団説明会の実施により、改正指針の周知徹底に努めている。

短時間労働援助センターにおいては、雇用するパートタイム労働者の雇用管理面での改善に関し他の事業主の模範となる取組を行う中小企業事業主やパートタイム労働者の雇用管理改善等のための活動に取り組む中小企業事業主の団体に助成金を支給している。また、雇用管理アドバイザーによる情報提供、相談援助を実施するとともに、事業主による自主点検を行って

る。さらに、パートタイム労働者と正社員との均衡処遇に意欲のある事業所への具体的な助言を行うとともに、その成果を普及させるために、当該事業所の属している業種別団体等の使用者会議を開催している。

(2) パートタイム労働者の雇用の安定

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及びパートサテライトを設置し、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。

(3) パートタイム労働者に対する能力開発

公共職業能力開発施設においては、パートタイム等の短時間の就労を希望する者に対し必要となる基礎的な能力を身に付けさせるための短時間の職業訓練を実施している。

2 労働者派遣事業に係る対策の推進

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苦情相談に対応している。

3 女性起業家、家族従業者等に対する支援

経済産業省では、中小企業金融公庫及び国民生活金融公庫を通じた、優遇金利適用や担保徴求免除の特例等を旨とする女性や高齢者のための融資制度により、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、事業計画を完成させ、創業に必要な実践的能力を10日間（30時間）程度で修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。

さらに、新事業創出促進法の一部改正による、商法上の最低資本金規制（株式会社1,000万円、

有限会社300万円）の特例措置を実施することにより、会社設立のためのハードルを引き下げるとともに、創業・起業環境の整備を行っている。

厚生労働省では、「女性と仕事の未来館」において、女性起業家等に対し、個別相談や女性起業家との交流を含めたセミナーの開催等支援事業を実施している。

4 テレワーク等、新しい就業環境等に係る施策の推進

(1) テレワークの普及促進

総務省では、男女が共同して参画する社会の実現に資することを目的とし、企業による情報セキュリティ水準の高いテレワーク環境の導入を支援するための「テレワークセキュリティガイドライン」を策定した。また、国全体のテレワーク導入を促進する観点から、平成17年1月から2月末に、一般会計で国家公務員初のテレワークの試行を実施した。試行においては、特に情報セキュリティ対策上の課題を整理することで、17年度以降のテレワークの拡大に向けた課題の整理・解決を図る。さらに、上述の成果について、17年2月に開催されるシンポジウムにおいて発表し、テレワーク普及の推進を図る。

国土交通省では、テレワークに関して、企業や地域へテレワークを普及する観点からテレワーク推進上の課題把握、必要な支援方策の検討、推進方策の取りまとめ等を行った。

厚生労働省では、在宅勤務の適切な労務管理のあり方を明確にしたガイドラインの周知・啓発を行うとともに、テレワークシンポジウムの開催やテレワーク相談センターでの相談活動等により、テレワークの適正な就業環境の下での普及を図っている。

さらに、在宅ワーク希望者や初心者を対象に、在宅ワーカーとして必要な心得や能力を自己診断するとともに、eラーニングによる能力開発を行うことができるシステムをインターネット上で公開する等の支援事業を実施している。

(2) 家内労働者の労働条件の改善

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、安全衛生の確保等家内労働法（昭和45年法律第60号）の周知徹底を図っている。

また、内職希望者に対して、いわゆる「インチキ内職」の被害防止等に関する注意喚起を促している。

第5章

農山漁村における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」（毎年3月10日）を活用した啓発活動を行った。

このほか、林業女性学習の集いの開催、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事業を実施している。

第2節

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

都道府県において策定された農山漁村女性の参画目標の達成に向けて、検討会の実施や学習会への夫婦での参加の促進等の男女双方に対する啓発活動を実施するとともに、市町村においても参画目標の策定とその達成に向けた啓発活動を実施している。このほか、男女共同参画社会の形成に向けて普及組織を通じた活動を展開した。

第3節

女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備

地域の活性化や女性の経済的地位の向上に資するよう女性農業者による起業活動を支援している。

地域の活性化に役立つ起業家の育成を進めるため、欧州先進国において、認定農業者を対象とした、有機畜産・加工経営等の実践研修を実施した。

さらに、担い手の創意工夫による農産物の加

工等の取組に必要な資金が手当てされるよう農業改良資金に、女性起業向け優先枠を設定した。

第4節

女性が住みやすく活動しやすい環境づくり

農山漁村の女性が住みやすく生き生きと活動しやすい環境づくりを推進するとともに、農林水産業・農山漁村に関心のある都市の人々が就業・定住しやすい環境づくりを進めている。

また、女性農業者自らのライフステージに応じた能力向上のための研修や農業経営や家事、育児等により過重労働になりがちな出産・育児期の女性農業者に対する労働管理や母性保護等の研修を実施した。

さらに、少子化の農山漁村社会への影響についての予測及び少子化への取組に関する優良事例の収集・普及により、地域の実情に適合した取組を促進している。

第5節

高齢者が安心して活動し、暮らせる条件の整備

農村高齢者が、都市高齢者とともに行う地域づくり活動を促進するとともに、都市部の住民が行う園芸作業への指導活動を実施した。

また、高齢化社会に対応した新規健康志向食品の評価・製造技術の開発を支援した。

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

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るため、平成15年7月に成立した少子化社会対策基本法（平成15年法律第133号）に基づき、政府が講じるべき施策として「少子化社会対策大綱」が16年6月に閣議決定され、今後、特に集中的に取り組むべき4つの重点課題として、①若者の自立とたくましい子どもの育ち、②仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し、③生命の大切さ、家庭の役割等についての理解、④子育ての新たな支え合いと連帯、が設定された。

また、本大綱に盛り込まれた施策を効果的に推進するため、「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について（新エンゼルプラン）」（平成11年12月大蔵・文部・厚生・労働・建設・自治6大臣合意）に代わる新たなプランとして、「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）」を平成16年12月に少子化社会対策会議にて決定したところである。

(1) 保育サービスの整備

厚生労働省では、平成16年度において、待機児童の解消に向け、保育所を中心に、約5万人の保育所受入児童数の増を図るため、特定保育事業の拡充、保育所の緊急整備などを実施した。

また、待機児童が50名以上いる市区町村等においては、待機児童解消に向けた総合的な取り組みのための保育計画の策定を行った。さらに、新エンゼルプランに基づき、多様な需要に応える保育サービスの提供を実施した。

また、国庫補助対象の放課後児童クラブを800か所増の1万2,400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」を新たに実施した。

経済産業省では、商店街の空き店舗を活用して、保育所等を設置・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。

(2) 幼稚園における子育て支援の充実

文部科学省では、平成13年3月に策定された「幼児教育振興プログラム」に基づき、幼稚園の教育機能や施設を開放して、子育て相談を実施するなどの子育て支援に係る実践的な調査研究（子育て支援総合推進事業）を実施するとともに、幼稚園の通常の教育時間の前後などに行われる「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、平成16年度から新たに、新しい幼児教育の在り方のモデルの構築を目指し、幼保一体型施設や幼稚園における子育て支援など、地域における幼児教育に関する様々な課題に対応した体制の構築に関する調査研究を実施している。

(3) 子育てに関する相談支援体制の整備

文部科学省では、これまで、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」を養成してきたが、平成16年度からは、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た。

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あ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た。

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鑑み、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を実施している。

(4) 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（24団体）等による児童虐待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、児童虐待の発生予防、早期発見・早期対応、児童の保護と自立に向けた支援、アフターケアという一連の取組全般にわたり、関係府省庁や地方自治体、関係団体等の連携・協力により、その取組の推進を図っている。

厚生労働省では、発生予防から社会的自立に至るまで切れ目ない支援を図ることとしており、①発生予防や早期発見を促進する観点から、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創設、②虐待を受けた児童を保護・支援する観点から、児童養護施設の小規模グループケアの推進、総合的な家族調整を行う家庭支援専門相談員の配置、自立援助ホームの拡充などが行われた。

また、地域の住民に最も身近な市町村における虐待防止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平成16年10月には、児童虐待に係る通告義務の範囲の拡大等を内容とする改正児童虐待防止法が施行され、②16年12月3日には、児童相談に関する体制の充実等を内容とする改正児童福祉法が公布され、同日から順次施行されるなど、その充実が図られているところである。

警察では、平成16年4月に改正された児童虐待の防止等に関する法律（平成12年法律第82号）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、関係機関との緊密な連携を図りつつ、被害児童の迅速かつ適切な保護に努めている。

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」を設置するなどして相談体制の充実を図っている。また、児童虐待を含む虐待をテーマとした啓発冊子の作成・配布、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、人権侵犯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。

(5) 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。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全に安心して歩くことができるよう、交通事故が多発している住居系地区や商業系地区を国土交通省とともに「あんしん歩行エリア」として指定の上、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、関係機関・団体とも連携しながら、チャイルドシートに関する講習会の開催、レンタル

の充実のための支援等を実施し、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。

(6) 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）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いる。

また、ハード整備と併せて、国民一人ひとりによる高齢者、身体障害者等に対する理解と協力、すなわち「心のバリアフリー」の実現を図るため、交通バリアフリー教室の開催等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充実

母子家庭の母等については、平成15年4月に施行された改正母子寡婦福祉法に基づき、①子育て短期支援事業、日常生活支援事業の子育てや生活支援策、②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、③養育費の確保策、④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」に基づき、より一層の就業支援策を講じている。

第2節

仕事と育児・介護の両立のための雇用環境の整備

1 仕事と育児・介護の両立に関する意識啓発の推進

厚生労働省では、仕事と家庭の両立について社会全般の理解を深めるため、10月を「仕事と家庭を考える月間」として全国的に広報活動を実施するほか、あらゆる機会をとらえて積極的な周知啓発活動を行っている。

2 仕事と育児・介護の両立のための制度の一層の定着促進・充実

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、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。

また、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）においては、労働者の仕事と家庭の両立の負担を軽減するため、育児休業・介護休業制度、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を講ずる義務などを規定している。同法が遵守されるよう引き続き事業主に対して指導等を行うとともに、育児休業の申出や取得を理由とした不利益取扱いなどについての労働者からの相談に対応している。

さらに、育児休業制度等をより利用しやすい仕組みとするため、①育児休業・介護休業の対象労働者の拡大、②育児休業期間の延長、③介護休業の取得回数制限の緩和、④子の看護休暇の創設等を内容とする育児休業、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等の一部を改正する法律（平成16年法律第160

号)が平成16年12月に成立したところである。

なお、船員の育児や家族介護のための休業については、陸上労働者とは異なる特殊な事情を考慮した上で、船員についても育児・介護休業の定着を図るよう努めている。

人事院では、平成15年10月に有識者による「多様な勤務形態に関する研究会」を設置しており、同研究会が16年7月に行った中間取りまとめにおける提言を踏まえて、国家公務員の仕事と家庭の両立支援のための施策を一層推進するため、妻の産前産後の期間に夫である男性国家公務員が取得できる育児参加のための特別休暇(5日)を新設するとともに、育児・介護を行う職員に早出遅出勤務を適用することとした。また、併せて、配偶者出産休暇の事由拡大及び取得方法の弾力化、子の看護休暇の取得方法の弾力化、介護休暇の請求期限の緩和を行った(休暇については平成17年1月1日、早出遅出勤務については同年4月1日施行)。

さらに、各府省に対して「育児を行う職員の仕事と育児の両立支援制度の活用に関する指針」を発出し、併せてパンフレットを作成し、各府省の人事担当部局等を通じて育児を行うこととなる職員に配付することとした。

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) ファミリー・フレンドリー企業の普及促進

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(厚生労働大臣表彰及び都道府県局長表彰)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。

(2) 助成金の支給等による事業主に対する支援

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。

(3) 育児・介護を行う労働者に対する情報提供、相談による支援

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(フレール・テレフォン事業及びフレールネット)。

(4) ファミリー・サポート・センター事業の推進

急な残業など臨時的、一時的な保育・介護ニーズに対応するため、会員制で地域における育児・介護に関する相互援助活動を行う市区町村に対して補助を行っている。

第3節

家庭生活、地域社会への男女共同参画の推進

1 家庭生活への男女の共同参画の促進

(1) 男女の固定的役割分担意識の是正のための広報・啓発

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「女性の地位を高めよう」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) 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。

(3) 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。

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。

経済産業省では、まちづくりや介護、子育て、防災等の地域の身近な課題について、女性または高齢者を主たるメンバーとする市民活動団体等による、地域課題解決型・地域資源活用型の活動について、ビジネス化を支援する市民活動活性化モデル事業を実施し、その成果をモデルとして全国に普及し、新たな雇用とサービス産業の創出を促進した。

(2) 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を開催し、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、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、市町村が社会教育施設等を中心に行う、女性学級、家庭教育学級、高齢者教室、大学等での公開講座等の開設を奨励し、消費生活や消費者問題等に関する学習の機会を提供するなど消費者教育の推進を図っている。また、独立行政法人国立女性教育会館では、多様なデータベースの開発を行い、消費者教育を含む女性・家庭に関する情報提供サービスを行っている。

(3) 環境保全活動への参画の支援

環境省では、平成15年7月に「環境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」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、子どもエコグラフ事業の実施、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。

(4) 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」の運用や、ボランティア情報誌「ヤッテボラン」の作成・配布等の普及啓発活動を行った。

文部科学省では、国、都道府県、市町村の各レベルにおいて、奉仕活動・体験活動を支援するための協議会及び活動支援のためのセンターを設置するなど、推進体制の整備を行っている。また、全国的な普及啓発を図るための「奉仕活動・体験活動推進全国フォーラム」を実施した。

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に、社会福祉協議会への支援を通じて、ボランティア活動に関する情報提供、相談・登録・あっせん、活動拠点の整備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」を実施している。

(5) NPO等の活動への参画促進のための環境整備

内閣府では、市民の自由な社会貢献活動を促進するため、NPO法人の認証・監督等、特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）の施行や、市民活動に関する実態調査などを行った。また、市民からNPO法人への寄附を促す仕組みである認定NPO法人制度の活用増進を図るため、普及啓発や制度の利用実態に関する調査を行っ

た。

3 労働時間の短縮等就業条件の整備

政府目標である「年間総実労働時間1,800時間の達成・定着」に向け、年次有給休暇の取得促進と所定外労働時間の削減に重点を置いた取組を行っている（平成15年度労働者1人平均年間総実労働時間1,853時間）。また、フレックスタイム制等による自律的・創造的かつ効率的な働き方の実現を図っている。

なお、就業形態の多様化、労働者の意識やニーズの多様化といった労働者を取り巻く現状を踏まえ、第162回国会に、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）について、計画的な労働時間の短縮を図る法律から、個々の労働者が家庭生活や地域社会へ参画するための時間の確保等に配慮した労働時間、休日及び休暇の設定を図る法律へと見直すための改正を含む「労働安全衛生法等の一部を改正する法律案」を提出した。

第7章

高齢者等が安心して暮らせる条件の整備

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」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。

第1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5年を迎えるところであるが、サービス利用者数がスタート時の2倍を超えるなど、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、費用も急速に増大しており、「制度の持続可能性」の確保が喫緊の課題となっている。こうした状況を踏まえ、介護保険制度全般にわたる見直しを行うこととし、平成17年2月に改正法案を国会へ提出した。

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

特別養護老人ホーム等の整備を計画的に行うとともに、サテライト方式によるデイサービス（特別養護老人ホーム等を経営している法人が民家等を借り上げ、これを改修し、いわば出張所として行われる通所介護）の推進を図るため民家改修経費について支援を行っている。また、地方公共団体が、創意工夫を活かしながら身近な生活圏域でのサービス基盤の整備ができるよう、地域介護・福祉空間整備等交付金制度を創設した。

(2) 介護予防・生活支援のための取組

全国の市町村において介護予防教室の開催、生活習慣病予防のための運動指導事業、高齢者の引きこもり予防のための生きがい活動支援通所事業及び生活支援のための外出支援サービスなどが地域の実情に応じて実施されるよう支援している。また、平成17年2月に、介護保険制度を予防重視型システムへ転換する等の見直しを内容とする改正法案を国会へ提出した。

(3) 利用者保護と信頼できる介護サービスの育成

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、平成17年2月に、介護サービス事業者に対する事業所情報の公表の義務付けなどサービスの質の向上を図るための見直し等を内容とする改正法案を国会へ提出した。

3 介護に係る人材の確保

介護福祉士、介護支援専門員及び訪問介護員については、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。

介護雇用創出助成金の活用促進、介護労働安定センターにおける雇用管理相談体制の整備を行っている。また、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2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の免除措置の対象を1歳未満から3歳未満に拡充する等）、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）、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）等の改正を行った。

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も、公的年金制度改革に併せて検討を行い、同法律の中で確定給付型の企業年金制度の通算措置の拡充等の見直しを行った。

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新しい成年後見制度（平成12年4月施行）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3節

高齢者の社会参画の促進

厚生労働省では、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きたところであるが、さらに平成16年6月には、高年齢者が少なくとも年金支給開始年齢までは、働き続けることができる環境の整備等を図るため、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）が改正された。

また、平成13年10月に施行された改正雇用対

策法（昭和42年法律第132号）に基づき、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を17年度までに30%とする目標を設定し、その達成を目指して着実かつ計画的な取組を展開している。さらに、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、その理由の提示が義務づけられた。

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（ねりんピック）に対する支援を行っている。

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。

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」を開催している。また、総合型地域スポーツクラブの全国展開を推進し、高齢者等のスポーツ・レクリエーション活動を支援している。

第4節

障害のある人への配慮の重視

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」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、「社会のバリアフリー化の推進」、「利用者本位の支援」、「障害の特性を踏まえた施策の展開」及び「総合的かつ効果的な施策の推進」といった視点の下に、障害者施策の計画的な推進に取り組んだ。

第5節

高齢者等の自立を容易にする社会基盤の整備

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，高齢者・

障害者が情報を得やすい情報通信関連機器・システム等の開発・普及の促進，高齢者等にやさしい住まいづくり，まちづくり，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

高齢者等の自立を支援するための医療福祉関連機器及び情報通信関連機器のシステム開発等	
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 ○高齢者・障害者等が利用しやすいホームページの普及・啓発等の実施 ○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を行う場合や，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の登録・閲覧制度等の普及・促進
高齢者等にやさしいまちづくりの推進	
国土交通省	○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）に基づく建築物のバリアフリー化，公共施設，官庁施設等のバリアフリー化の推進
厚生労働省	○高齢者等自らの実地点検・調査を反映させたバリアフリーのまちづくりに関する基本計画の策定，これに基づく環境整備事業実施の推進
経済産業省	○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）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等を開催 ○バリアフリー化施設の整備等の促進 ○携帯電話等の簡易無線端末を活用した鉄道駅等の交通ターミナル内での案内サービス ○自動警報等，移動制約者の公共交通機関の利用を支援する簡易かつ安価なシステムモデルの研究開発
道路交通におけるバリアフリー化の推進	
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	○歩道の段差，勾配等の改善，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

第8章

女性に対するあらゆる暴力の根絶

第1節

女性に対する暴力を根絶するための基盤づくり

1 女性に対する暴力への社会的認識の徹底

平成13年6月、男女共同参画推進本部において、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週間にかけて、「女性に対する暴力をなくす運動」を実施することが決定された。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、社会の意識啓発等、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、運動の一環として毎年11月25日に「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、ドメスティック・バイオレンスを含む虐待をテーマとした啓発冊子を作成・配布したほか、女性に対する暴力の根絶を含む女性の人権擁護のため、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」等あらゆる機会を通じて、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・カウンセリング体制の充実

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、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、「女性の人権ホットライン」を設置するなどして、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16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、全国人権擁護委員連合会主催の取組として、全国一斉「女性の人権ホットライン」相談を実施した。

また、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、平成16年10月、全国の女性センター及び配偶者暴力相談支援センターの管理職職員等約70人を集め、相談業務に係る研修を実施した。

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、矯正研修所により各種研修を実施しているほか、更生保護官署職員に対する各種研修において、

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。

また、平成16年度においては、地方入国管理官署において出入国管理業務に従事する職員を対象として、人身取引を中心とした人権研修を実施した。

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、婦人相談所職員、婦人相談員及び婦人保護施設職員等に対する全国研修を実施している。

(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。

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、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)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、少年が被害者となる犯罪の増加の一因となっている。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

内閣府では、「配偶者からの暴力の加害者更生に関する調査研究」として、配偶者からの暴力に関し、加害者向け及び一般向けプログラムの調査研究を行った。

法務省では、矯正施設に収容された加害者を対象とした教育の充実を図るため、処遇類型別指導（共通の問題性を有する対象者をグルーピングして行う集団指導）等を推進しつつ研究を行っているほか、保護観察に付された加害者に対する具体的な処遇方法を示し、処遇の充実・強化を図っている。

第2節

夫・パートナーからの暴力への対策の推進

1 関係機関の取組及び連携の推進

夫・パートナーからの暴力について、的確な取組を講じていくため、各種施策の充実や、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、改正平成16年法律第64号。以下「配偶者暴力防止法」という。）等既存の法制度の的確な実施や一層の活用を行っている。平成16年12月には、配偶者暴力防止法に基づき、主務大臣（内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣）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に関する基本的な方針」を策定した。

内閣府では、配偶者暴力防止法に関するパンフレットの作成・配布を始めとした各種広報を実施したほか、配偶者からの暴力に関し、加害者向け及び一般向けプログラムについて調査研究を実施した。

また、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て提供している。

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。

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、被害女性等の心のケアを行うため、婦人相談所一時保護所、婦人保護施設、母子生活支援施設に心理療法担当職員を配置できるよう予算措置をしている。

3 被害者の保護・自立支援

厚生労働省では、婦人相談所において、暴力被害女性の緊急一時保護を実施するとともに、民間シェルター等への一時保護委託制度を実施している。

4 暴力行為への厳正な対処等

警察では、夫・パートナーからの暴力については、被害者の意思を踏まえ、検挙、指導・警告その他の適切な措置を講じ、被害者やその親族、支援者等に対するつきまとい等がある場合は、ストーカー規制法を活用し、加害者への警告を行うなどして被害女性への支援を行っている。

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たときには、検挙措置を講じるなど厳正かつ適切に対処している。

第3節**性犯罪への対策の推進****1 性犯罪への厳正な対処**

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。

なお、平成16年12月1日に成立し、17年1月1日から施行された「刑法等の一部を改正する法律」（平成16年12月8日法律第156号）において、強姦罪等の法定刑が引き上げられるとともに、2人以上の者が現場において共同して強姦の罪を犯した場合等について、一般の強姦等の加重処罰規定が新たに設けられた。

2 被害者への配慮

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。

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、少年補導職員や少年相談専門職員が中心となり、「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。

また、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、行刑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」を全国の地方検察庁に配置して、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している。

第4節**売買春への対策の推進****1 売買春の取締りの強化、売買春からの女性の保護、社会復帰支援**

捜査機関では、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の厳正な運用を図っている。

法務省では、刑務所、少年院及び婦人補導院において、矯正教育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 児童買春に対する対策の推進

警察では、児童買春の根絶を図るため、平成16年6月に法定刑の引き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。

3 国際的動向への対応及び人身取引に対する総合的・包括的な対策の推進

我が国は、平成17年1月、性的搾取から児童を保護することを目的とする「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」について批准を行った。

また、政府は、国際的な組織犯罪である人身取引は基本的人権を侵害する深刻な問題であるとの認識の下、平成16年4月、内閣に内閣官房副長官補を議長とし、関係省庁の局長級を構成員とする「人身取引対策に関する関係省庁連絡会議」を設置した。同会議においては、16年12月に人身取引の防止・撲滅、人身取引被害者の保護等を主眼とする「人身取引対策行動計画」が決定されたが、同月、同行動計画は、全閣僚を構成員とする犯罪対策閣僚会議に報告され、人身取引に対する総合的・包括的な上記対策を政府全体として着実に実施していくことが確認された。

人身取引対策行動計画においても主要な施策の一つとして掲げられている「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」を、平成17年の通常国会に提出した。

平成16年9月には、法務大臣から法制審議会に対し、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、人身売買罪の創設等を内容とする刑法等の一部改正について諮問がされ、法制審議会は、審議の結果、平成17年2月、諮問どおり法整備を行うことが

相当であるとの答申を決定し、法務大臣に答申した。政府はこれを受けて立案作業を進め、同月、第162回通常国会に「刑法等の一部を改正する法律案」を提出した。

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会合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。

内閣府では、男女共同参画会議の女性に対する暴力に関する専門調査会において、男女共同参画基本計画の改定の一環として、女性に対する暴力に関する部分の検討を進めているところであるが、その中で人身取引についてもテーマとして取り上げているところであり、さらに、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。

また、平成17年2月、風俗営業等に係る人身取引を防止するため、接待飲食等営業を営む風俗営業者等に対し、接客従業者を雇用等する際には、その国籍、生年月日や就労資格等を確認することを義務付けることなどを内容とする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案を国会に提出した。

法務省では、「興行」の在留資格が人身取引に

利用されることを防止するため、「興行」の在留資格に関する上陸許可基準から、「外国の国などが認定した資格を有する」場合について入国を認める規定を削除した。

また、人身取引被害者の保護を図るため、被害者について、一部の退去強制事由から除くほか、被害者のうち人身取引等により他人の支配下に置かれたために不法滞在状態に陥った者についても、在留特別許可等の対象となることを明示すること、人身取引の加害者について新たに退去強制事由等を設けることなどすることとし、出入国管理及び難民認定法の改正案を刑法その他の法律の改正案と合わせて「刑法等の一部を改正する法律案」として国会に提出した。

その他、法務省では、本年開催した第18回東南アジア諸国出入国管理セミナーにおいて、「各国における人身取引の現状と対策」を議題として取り上げ議論し、その結果、この問題が国際協力の真価を問う喫緊の課題であり、関係国・地域・国際機関相互のより緊密な協力体制を構築していくとの見解で一致した。

厚生労働省では、これまでも各都道府県に設置されている婦人相談所一時保護所において、人身取引被害者の保護を行ってきたところであるが、「人身取引対策行動計画」に被害者の保護について、婦人相談所のシェルターとしての活用、民間シェルターへの一時保護委託の新たな実施等が位置づけられたことに伴い、被害者の状況に応じた適切な保護・支援の措置を講ずることとしている。

第5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、行政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、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対応するため、専門知識を持ったカウンセラーを配置し、相談体制の充実を図っている。

人事院では、国家公務員へのパンフレットの配布や各府省の担当者への研修などを行うとともに、毎年「国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止週間」を定めてシンポジウムやセクハラ一日電話相談などを実施し、セクシュアル・ハラスメントの防止等に努めている。また、年間を通じてセクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談にも応じている。

防衛庁では、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 雇用以外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指導を行ってきたほか、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6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、被害者に対する援助措置を行っている。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、警察本部長等による被害者からの申出に応じた自衛措置の教示等の援助を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。

さらに、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及び被害防止策の調査研究を実施している。

第9章

生涯を通じた女性の健康支援

第1節

リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する意識の浸透

女性は、妊娠や出産をする可能性があることもあり、ライフサイクルを通じて男性とは異なる健康上の問題に直面する。こうした問題の重要性について男性を含め、広く社会全体の意識が高まり、積極的な取組が行われるよう、気運の醸成を図っている。

文部科学省では、性教育（エイズ教育）を効果的に推進するため、小・中・高等学校を含む地域を指定し、実践研究を行うとともに、研修会（独立行政法人教員研修センターで実施）を開催している。また、都道府県・市町村が行う、性に関する学習や女性の健康問題を含む目的別・対象別の学級・講座等を開設することを奨励している。

厚生労働省では、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。

第2節

生涯を通じた女性の健康の保持増進対策の推進

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、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ等の観点から、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、ライフステージに応じた健康教育を実施している。

また、各学校においては、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、学校と地域保健が連携しながら、健康相談活動等を行うための体制を整備している。

2 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

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、推進協議会を開催する等により、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) 不妊に関する相談体制の充実等

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、新エンゼルプランに基づき、不妊専門相談センターの整備を推進してきたところである。また、不妊治療に関する調査研究を推進している。さらに、高額の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創設した。

(3) 周産期医療の充実

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16年度

に47都道府県に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きたところである。

(4) 女性の主体的な避妊のための知識等の普及

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。

3 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、中長期的な国民健康づくり対策の第3次の運動として、「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、ライフステージや性別に応じて健康課題が異なることを配慮しつつ、このほかの重要な健康上の課題についても検討を進め、「健康日本21」を更に拡充し、推進していくこととしている。

また、文部科学省、厚生労働省及び農林水産省では、「食育」推進の一環として、平成12年3月に策定した「食生活指針」の普及・定着を促すため、連携してその一層の推進を図っており、各種媒体を通じた全国一斉の普及・啓発活動、地域の食文化や産物を活用した食生活見直しへの取組に対する支援、民間ボランティアへの支援等を実施している。

(2) 子宮がん、乳がん、骨粗しょう症等の予防対策の推進

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、疾患を早期に発見し、死亡率の減少に資するため、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った。

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歳及び50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、国民のだれもが、いつでも、どこでも、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、子どもから高齢者まで誰もが参加できる総合型地域スポーツクラブの全国展開を推進している。

第3節

女性の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

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11年厚生省告示第217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) 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) HIV／エイズ，性感染症に関する教育の推進

文部科学省では，小・中・高校生用教材の作成・配布，教師用参考資料の作成・配布，教職員の研修，エイズ教育推進指定地域の実践研究及びエイズ教育情報ネットワーク整備事業の実施など，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。また，社会教育においても，地域におけるHIV／エイズ問題に関する学習機会の充実，HIV／エイズ問題の正しい知識の普及や啓発の推進を図っている。

2 薬物乱用対策の推進

平成15年7月，内閣総理大臣を本部長とする政府の薬物乱用対策推進本部は，第三次覚せい剤乱用期の一刻も早い終息に向けて，「薬物乱用防止新五か年戦略」を策定した。

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。薬物乱用女子少年についても，早期発見・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フォローアップ等を推進している。

文部科学省では，指導者用の薬物乱用防止教室推進ビデオを作成・配布するとともに，研修会やシンポジウムの開催，薬物乱用防止教育の推進，薬物乱用防止教育教材（小・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，地域における薬物乱用防止のための対話集会の開催や小学生の保護者向けの啓発読本の作成・配布などにより，啓発活動の一層の充実を図っている。

第10章

メディアにおける女性の人権の尊重

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 メディアにおける人権尊重、性・暴力表現を望まない者からの隔離等に関する方
策の推進(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」（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有害環境の浄化を推進するとともに、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には、フィルタリングシステムが有効であることから、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。

(2) 児童を対象とする性・暴力表現の根絶

警察では、平成16年6月に法定刑の引き上げ

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。

(3) 地域の環境浄化のための啓発活動の推進

内閣府では、青少年の健全な育成の観点から、地域の団体・住民等による環境浄化活動を推進している。

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) インターネットにおける不適切な情報を受信
者側で排除できるシステムの開発、普及

総務省では、性や暴力に関する情報から児童を保護し、その健全な育成を図るため、現在パソコン向けに実現している有害コンテンツのフィルタリング機能をモバイル（携帯電話等）向けにも実現するための研究開発を推進している。

また、インターネット上における違法・有害な情報の増大に対処し、利用者がサイトの安全性を容易に判断できる環境を創出するため、サイト開設者が自らのサイトの安全性を示す「コンテンツ安心マーク」（仮称）制度の創設を推進している。

経済産業省では、受信者側でインターネットにおける有害情報を選択的に排除できるフィルタリングシステムの高度化を図っている。また、フィルタリングソフトの無償配布等による同システムの普及啓発を実施している。

(3) プロバイダ及び情報提供者に対する広報・啓発活動の推進

総務省では、プロバイダ等に対して自主的なルール形成及びその遵守を促し、情報提供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。

警察庁では、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。

(4) 自主ガイドラインの策定の支援等

総務省では、プロバイダ等の団体である（社）テレコムサービス協会が策定した自主規制のためのガイドライン（平成10年2月策定、15年5月改訂）及びこのガイドラインの趣旨を具体化するためのモデル契約約款（平成11年1月）の周知、普及及び改訂等の取組等を支援している。

経済産業省では、（財）インターネット協会が作成した「インターネットを利用する方のルール&マナー集」の普及啓発活動を支援している。

(5) 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の効果的な運用

警察庁では、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」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。

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、自己発信する能力）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。

文部科学省では、学校教育、社会教育を通じて、情報そのものを主体的に収集・判断等できる能力やインターネットを始め様々なメディアが社会や生活に及ぼす影響を理解し、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にとらわれない表現の促進

内閣府では、性別に基づく固定観念にとらわれない、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2-10-1表）。

第2-10-1表 ● 「男女共同参画の視点からの公的広報の手引」の概要

この手引きでは、共感を得られる広報のためには男女共同参画の視点が重要であり、以下の点に留意すべきことを指摘している。

- ① 男女いずれかに偏った表現になっていないか
 - ② 性別によってイメージを固定化した表現になっていないか
 - ③ 男女を対等な関係で描いているか
 - ④ 男女で異なった表現を使っていないか
 - ⑤ 女性をむやみに“アイキャッチャー”（※）にしていないか
- （※）広告に注目させるための視覚的要素のこと。

第1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

平成14年度から実施の現行の学習指導要領（高等学校については、15年度から学年進行により実施）においては、従来の扱いに加えて、中学校の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。

2 高等教育の充実

文部科学省では、女性学の意義にかんがみ、各大学における女性学についての教育研究の充実に配慮している。

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。

さらに研究分野において女性が活躍できるような環境を整備しており、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、1年間の中断の後の研究の再開を可能としている。また、日本学術振興会の特別研究員事業等においても、15年7月より、若手研究者本人の希望に基づき、出産・育児に伴う採用の中断及び延長を可能としている。

3 社会教育の推進

文部科学省では、地域や家庭の教育力の低下、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、社会教育主事、社会教育指導員等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、教育職員等の男女共同参画に関する理解を深め、青少年等に対するキャリア形成支援の充実に資するため「キャリア形成支援推進セミナー」において講義や分科会形式による実践的な研修を行った。

5 女性学・ジェンダーに関する調査・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について、最新の動向を把握するために調査を実施し、その成果の普及を図っている。

また、大学等に設けられた女性学・ジェンダー研究に関する研究機関において、女性学やジェンダー研究に関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。さらに、平成15年度には、「21世紀

COEプログラム」で「ジェンダー研究のフロンティア」(お茶の水女子大学)や、「男女共同参画社会の法と政策」(東北大学)が、「特色ある大学教育支援プログラム」で、「女性学・ジェンダー的視点に立つ教育展開」(東京女子大学)が選定されている。

日本学術会議においては、平成12年から「ジェンダー問題の多角的検討特別委員会」で、ジェンダー問題に関し、人口、健康、暴力、人間発達、社会制度、科学・技術等の観点からの多角的な検討及び女性研究者の研究環境改善の方策の検討を行い、15年5月に「ジェンダー問題と学術の再構築」と題した報告を取りまとめ、公表している。

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、学生数の増加に対応した。

専修学校では、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、女性の職業教育等において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。

(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を行っている。また、学校施設で地域の生涯学習活動等を実施するための場や高齢者を始めとする地域の人々の交流の場を地域コミュニティの拠点として整備する際の補助を行っている。

さらに、地域との連携協力を図るため、校舎や屋外運動場の開放に必要な施設の整備に補助を行っている。

(4) 青少年の体験活動等の充実

青少年の豊かな人間性をはぐくむため、2週間程度の長期自然体験活動や、悩みを抱える青少年を対象とした体験活動等を実施した。また、関係省庁と連携した体験型環境学習等を実施している。さらに、独立行政法人国立オリンピック記念青少年総合センターに設置された「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ている。

また、青少年の奉仕活動・体験活動等の充実のため、平成14年度から、国、都道府県、市町村において、幅広い関係機関・団体と連携等を図る協議会を組織するとともに、情報提供やコーディネート等を行う支援センターを設置し、学校教育と社会教育を通じた青少年の奉仕活動・体験活動の推進体制の整備を図るなどの施策を実施した。

(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平成8年度から連携して実施している「子ども見学デー」においては、16年8月25日、26日を中心に、文部科学省を始めとした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16年度は、10月9日から12月1日にかけて愛媛県において実施された。この事業は、国民一人一人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、高齢者や女性を始め、地域住民の情報リテラシーの育成などの課題について、行政とIT関連NPO等との連携によるIT学習推進事業など、地域住民自らが課題解決に取り組む事業に対し支援を行っている。また、「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ている。

(8) 学習成果の適切な評価

文部科学省では、青少年、成人が習得した知識・技能について、民間団体がその水準を審査・証明する事業のうち、教育上奨励すべきものを文部科学大臣が認定する「文部科学省認定技能審査制度」の推進を図り、合格に係る学習成果が学校教育や社会において適切に評価されるよう努めている。

2 エンパワーメントのための女性教育・学習活動の充実

(1) 女性の生涯にわたる学習機会の充実

女性が学習の成果や様々な経験等を活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ている。

また、文部科学省では、市町村や女性団体などが行う女性の生活上の課題についての学習等の普及奨励に努めているほか、都道府県が行う大学等と連携した高度で専門的な学習機会の提供を奨励している。

(2) 女性の能力開発の促進

文部科学省では、女性の地位向上や能力の開発を図るため、女性学級などにおいて女性を対象として再就職に必要な知識、技術、心構え等の学習の普及奨励に努めている。また、女性団体・グループが男性とのパートナーシップを図りつつ、男女共同参画の視点から地域社会づくり等に参画する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。

(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) 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、女性教育に関する我が国唯一の国立の女性教育等に関する施設として、国内外の女性関連施設・機関等と連携しつつ、全国の女性教育指導者などに対する実践的な研修や専門的・実践的な調査・研究、女性及び家庭・家族に関する国内外の情報の収集・提供、国内・国際交流の事業を実施している。

平成16年度からは、新たにこれまで女性関連施設や国際協力機関等で実施されてきた学習プログラムを収集・分析し、男女共同参画社会形成のための新たな学習プログラム開発のための

調査研究を行っている。

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出来るよう、進路指導の充実を努めている。

特に、高校生の就職については、近年の産業構造や就業構造の変化等を反映して、非常に厳しい状況が続いていることから、高等学校において進路指導主事等と連携して、就職を希望する生徒に対する就職相談や、求人企業の開拓などに専念する「高等学校就職支援教員（ジョブ・サポート・ティーチャー）」を配置し、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、経済情勢の悪化だけによるものではなく、学校を卒業しても就職も進学もしなかったりする者の増加やフリーター志向の高まり、就職しても早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。報告書においては、学校教育活動全体を通じて、児童生徒の発達段階に応じた組織的・系統的なキャリア教育の取組が重要であり、その推進方策や条件整備について提言されている。

また、大学生に対する就職支援としては、「全国就職指導ガイダンス」を開催し、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とともに、各大学等に対して、学生一人一人に応じた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、適切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（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ている。

また，内閣に設置されている人権教育のための国連10年推進本部は，平成9年7月に「人権教育のための国連10年」に関する国内行動計画を策定しており，毎年国内行動計画の推進状況について取りまとめ，公表している。

第2節

地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

1 国連の諸活動への協力

(1) 会議・委員会等への協力

ア ESCAPハイレベル政府間会合

2004（平成16）年9月，ESCAP（アジア太平洋地域経済社会委員会）ハイレベル政府間会合が開催され，アジア太平洋地域における北京行動綱領及び女性2000年会議成果文書の実施状況の評価・見直し等につき議論が行われた。同会合には，目黒依子上智大学教授が政府代表団長として出席した。最終日には，第49回婦人の地位委員会（通称「北京+10」）においてアジア太平洋地域としてのインプットとする報告書（「バンコク・コミュニケ」を含む。）が合意採択された。

イ 国連婦人の地位委員会

2005（平成17）年2～3月，1995（平成7）年の第4回世界女性会議（北京会議）から10年

という節目を迎え，第49回国連婦人の地位委員会（北京+10）が開催され，「北京行動綱領及び女性2000年会議成果文書に関する実施状況の評価」，「女性及び女児の地位向上及びエンパワメントのための新たな課題及び将来戦略」等につき議論が行われた。我が国からは，西銘順志郎内閣府大臣政務官が首席政府代表として出席した。

ウ 国連総会第3委員会「女性の地位向上」審議

2004（平成16）年秋に開催された第59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。我が国よりは，平敷淳子埼玉医科大学主任教授等が出席した。

(2) 国連機関・基金等への協力

平成16年度には，国連婦人開発基金（UNIFEM）に対して，81.44万ドルの拠出を行った。

また，我が国は，国連開発計画（UNDP）の下に設置したWID基金・人造り基金・IT基金を整理統合した「パートナーシップ基金」に327.9万ドルの拠出を行った。

さらに，我が国は，信託基金を国連教育科学文化機関（UNESCO）に拠出し，アジア・太平洋地域における識字教育や途上国における人材育成事業に協力しているほか，（財）ユネスコ・アジア文化センター等においても，成人非識字者の約3分の2を占める同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。

2 WID (Women In Development) / ジェンダー関連支援の推進

(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、同時に開発から受益すること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ができる。このようなWID／ジェンダー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）政策においては、1995（平成7）年に「途上国の女性支援（WID）イニシアティブ」を発表し、国際開発機関への拠出金や二国間援助を通じ、女性の教育、健康、経済・社会活動への参加の3分野を中心に支援を行うとともに女性の開発プロセスへの統合に努めてきた。また、平成15年8月には、ODA大綱を改定し、基本方針として公平性の確保を定め、「特に、男女共同参画の視点は重要であり、開発への積極的参加及び開発からの受益の確保について十分配慮し、女性の地位向上に一層取り組む」と明記し、ジェンダーの視点の重視をうたったところである。

（2）推進のための取組

具体的な取組としては、平成16年7月より、従来在外公館に配置されていた「WID担当官」を強化するべく、「ODAジェンダー担当官」に改称し、援助対象国公館（計87公館）について再配置した。ODAジェンダー担当官の役割は、当該国のジェンダー問題に取り組む関係者（女性問題担当当局、他ドナー、国際機関現地事務所、現地NGO等）とのネットワーク構築、女性を直接の裨益の対象としない案件においてもジェンダーの視点に立って策定されるように努めることとしており、取組状況につき年次報告を実施した。また、外務省・国際協力機構（JICA）・国際協力銀行（JBIC）はジェンダー主流化に向

けた取組を一層強化するため、ODA担当部署にジェンダー担当者を配置し、三者間での密接な情報交換等を通じて、ジェンダー主流化の実施体制の充実を図っている。

また、平成17年1月に改定されたODA中期政策においても、重点課題に取り組むに当たって踏まえるべき基本方針の一つとして「ジェンダーの視点を含めた公平性の確保」を明記し、特に貧困削減や平和の構築などにおいて言及し、ジェンダーについて重視している。さらに、新しいODA大綱及び中期政策の下で、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、「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。新しいイニシアティブでは、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エンパワーメントを目的とする取組に対して、我が国ODAを通じた支援を一層強化するためジェンダー主流化に基づく取組を示した。

実施機関の取組としては、国際協力機構（JICA）では、平成16年4月から環境・女性課を改組し、企画・調整部内に「ジェンダー平等推進グループ」を設置したことに加え、課題としてのジェンダーに取り組む部署として社会開発部内にガバナンス・ジェンダーチームを設置した。6月に国際協力機構（JICA）で開催されたジェンダー主流化推進のためのセミナーに外務省・国際協力銀行（JBIC）の関係者も参画し連携の下、ジェンダーに対する一層の意識の向上を図った。また、国際協力銀行（JBIC）では、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、大型インフラ案件等におけるジェンダー視点強化のための事例研究・手法研究を行うとともに、「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、個別の円借款事業におけるジェンダー視点の導入・強化を図っている。

政府としては、今後とも男女共同参画の視点を重視し、公平で効果的な経済協力を目指すとともに、女性の地位向上に一層取り組んでいく考えである。

(3) 様々な枠組みを活用した援助案件の実施

我が国としては、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、WID／ジェンダー分野における支援を継続している。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15年度には67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、15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222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、3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。15年度は、女性のための自立支援専門家等派遣・研修等の分野において6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。WID／ジェンダーへの配慮を特に積極的に行った案件を平成15年度に2件（交換公文ベース）実施している。
技術協力事業		平成15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、日本人研修、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1,134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）53件などを実施した。また、国際協力機構（JICA）が行った女性に配慮した開発調査は5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15年度には、計522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、上述のプロジェクト方式技術協力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15年度には、女性支援に関してアフガニスタン、ジェンダー主流化政策助言に関してインドネシア等に合計51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	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。15年度は、8か国から9人の参加を得た。同研修員は、我が国の国や地方自治体における男女共同参画社会形成に関する施策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や婦人の地位委員会多年度作業計画に盛り込まれた課題への取組状況等について情報・意見交換を行った。
	ジェンダー主流化政策のための行政官セミナー	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15年度には8か国から8人が参加した。

	セミナー：女性と農村開発	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、ジェンダー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。15年度は7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、国際協力機構（JICA）の委託を受け、独立行政法人国立女性教育会館が実施している。平成16年度は10か国から10名が参加した。
	女性指導者のための食物栄養改善	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。15年度は7か国から8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、ジェンダー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、社会のジェンダー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。15年度には8か国10名が参加した。
農山漁村女性の開発への参画・能力発揮の支援	農協組織を通じた女性指導者の育成	開発途上国における農協の女性指導者の資質向上及び女性農業者の組織強化プロジェクト作成手法並びにジェンダーの視点に立った営農・生活改善と所得の向上を目的とした国際協同組合同盟が実施する研修に対して資金を拠出している。

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一人の保護・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の女性のメンバーが漸次増加しており、2005（平成17）年の第49回国連婦人の地位委員会及び2004（平成16）年秋の第58回国連総会においても、民間女性を「政府代表代理」等の資格で派遣したほか、女子差別撤廃委員（女性）も2006（平成18）年までその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2004（平成16）年には416人と大幅に増加している。

5 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、16年度は、「女性と環境」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環境分野で活躍する女性を我が国に招へいするとともに、我が国よりは、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、開発援助委員会（DAC）ジェンダー平等ネットワーク会合（2004（平成16）年8月）、ESCAP／北京行動計画の実施に係るハイレベル地域間会合（2004（平成16）年9月）、国連婦人の地位委員会（2005（平成17）年2月）などの国際会議において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においてジェンダー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、全国的視野に立った男女共同参画社会の形成の促進を図るとともに、国際的協調をより深めるべく、我が国と共通の課題を持つ諸外国の男女共同参画分野における有識者を東京都及び福島県に招へいして「男女共同参画グローバル政策対話」を開催した。

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と技術的支援を実施する等、「開発と女性」の視点を踏まえて、開発途上国への援助を推進した。

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、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) 持続可能な開発問題に関する国際協力等の取組の推進

国連は、2005（平成17）年1月、兵庫県神戸市において、国連防災世界会議を開催した。このとき採択した今後10年の国際防災に関する行動指針である「兵庫行動枠組2005－2015」は、災害によるコミュニティ・国の人命及び社会的・経済的・環境的資産の損失を大幅に軽減するため、リスク評価、早期警戒、情報管理、教育・トレーニングに関連したあらゆる災害リスク管理政策、計画、意思決定過程にジェンダーに基づいた考え方を取り入れることが必要である旨うたい、女性などの脆弱な人々に対し、適切なトレーニングや教育機会への平等なアクセスを確保することを優先事項として挙げている。

(3) 女性の教育分野における国際交流・協力の支援

文部科学省では、女性教育団体が行う指導者の海外派遣事業等に対して助成するとともに、女性団体等が実施する地域の国際化・国際理解に関する学習や国際交流・協力活動の促進に努めている。

また、独立行政法人国立女性教育会館では、国際的な視野からの課題分析を行うとともに、参加者間の国際的情報ネットワーク形成の推進、国際レベルでの女性のエンパワーメントを実現するための情報処理技術の研修、途上国における女性教育の推進支援等を実施している。このほか、各種団体等の国際交流機会の確保を図るとともに、同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回発行している。

(4) 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2回会合が2004（平成16）年9月にチリ共和国のサンティアゴで開催された。この会合ではAPECにおいて持続的かつ効率的にジェンダー主流化を進めるための今後の活動方針や課題について議論され、本ネットワークの連携を強化することが決定された。なお、次回会合は2005（平成17）年に大韓民国で開催される予定となった。

附屬統計表

目次

第1表-1	人口動態総覧の年次推移	147
第1表-2	人口動態総覧（率）の年次推移	148
第2表	15歳以上人口の年齢階級別にみた配偶関係別割合の推移（昭和55年～平成12年）	149
第3表	衆参両議院における議員数の推移	150
第4表	国の審議会等における女性の参画状況	151
第5表	地方議会における議員数の推移	152
第6表	目標の対象である審議会等委員への女性の登用（都道府県・政令指定都市）	153
第7表	進学率の推移	154
第8表	学歴別新規学卒就職者数，構成比及び就職率の推移	155
第9表	学校管理職等における男女別状況	156
第10表	就業状態，主な活動状態別人口	157
第11表	年齢階級別労働力人口及び労働力率の推移	158
第12表	産業別所定内給与額	159
第13表	男女別，年齢階級別農家世帯員の就業状態	160
第14表	男女，ふだんの就業状態，年齢階級，行動の種類別総平均時間（週全体）	161
第15表	主要国の労働力率	162
第16表-1	国家公務員指定職及び行政職（一）9級以上の状況	163
第16表-2	一般職の国家公務員の級別在職者数（行政職（一））	164

第1表-1 人口動態総覧の年次推移

年次 ¹⁾	出生数	死亡数	自然増加数	乳児死亡数	新生児死亡数	死産数 ²⁾			周産期死亡数 ³⁾	婚姻件数	離婚件数	年次 ¹⁾
						総数	自然	人工				
昭和22年	2,678,792	1,138,238	1,540,554	205,360	84,204	123,837	…	…	…	934,170	79,551	昭和22年
23	2,681,624	950,610	1,731,014	165,406	73,855	143,963	*104,325	*31,055	…	953,999	79,032	23
24	2,696,638	945,444	1,751,194	168,467	72,432	192,677	*114,161	*75,585	…	842,170	82,575	24
25	2,337,507	904,876	1,432,631	140,515	64,142	216,974	106,594	110,380	…	715,081	83,689	25
30	1,730,692	693,523	1,037,169	68,801	38,646	183,265	85,159	98,106	…	714,861	75,267	30
35	1,606,041	706,599	899,442	49,293	27,362	179,281	93,424	85,857	…	866,115	69,410	35
40	1,823,697	700,438	1,123,259	33,742	21,260	161,617	94,476	67,141	…	954,852	77,195	40
45	1,934,239	712,962	1,221,277	25,412	16,742	135,095	84,073	51,022	…	1,029,405	95,937	45
50	1,901,440	702,275	1,199,165	19,103	12,912	101,862	67,643	34,219	…	941,628	119,135	50
55	1,576,889	722,801	854,088	11,841	7,796	77,446	47,651	29,795	32,422	774,702	141,689	55
60	1,431,577	752,283	679,294	7,899	4,910	69,009	33,114	35,895	22,379	735,850	166,640	60
61	1,382,946	750,620	632,326	7,251	4,296	65,678	31,050	34,628	20,389	710,962	166,054	61
62	1,346,658	751,172	595,486	6,711	3,933	63,834	29,956	33,878	18,699	696,173	158,227	62
63	1,314,006	793,014	520,992	6,265	3,592	59,636	26,804	32,832	16,839	707,716	153,600	63
平成元	1,246,802	788,594	458,208	5,724	3,214	55,204	24,558	30,646	15,183	708,316	157,811	平成元年
2	1,221,585	820,305	401,280	5,616	3,179	53,892	23,383	30,509	13,704	722,138	157,608	2
3	1,223,245	829,797	393,448	5,418	2,978	50,510	22,317	28,193	10,426	742,264	168,969	3
4	1,208,989	856,643	352,346	5,477	2,905	48,896	21,689	27,207	9,888	754,441	179,191	4
5	1,188,282	878,532	309,750	5,169	2,765	45,090	20,205	24,885	9,226	792,658	188,297	5
6	1,238,328	875,933	362,395	5,261	2,889	42,962	19,754	23,208	9,286	782,738	195,106	6
7	1,187,064	922,139	264,925	5,054	2,615	39,403	18,262	21,141	8,412	791,888	199,016	7
8	1,206,555	896,211	310,344	4,546	2,438	39,536	18,329	21,207	8,080	795,080	206,955	8
9	1,191,665	913,402	278,263	4,403	2,307	39,546	17,453	22,093	7,624	775,651	222,635	9
10	1,203,147	936,484	266,663	4,380	2,353	38,988	16,936	22,052	7,447	784,595	243,183	10
11	1,177,669	982,031	195,638	4,010	2,137	38,452	16,711	21,741	7,102	762,028	250,529	11
12	1,190,547	961,653	228,894	3,830	2,106	38,393	16,200	22,193	6,881	798,138	264,246	12
13	1,170,662	970,331	200,331	3,599	1,909	37,467	15,704	21,763	6,476	799,999	285,911	13
14	1,153,855	982,379	171,476	3,497	1,937	36,978	15,161	21,817	6,333	757,331	289,836	14
15	1,123,610	1,014,951	108,659	3,364	1,879	35,330	14,644	20,686	5,929	740,191	283,854	15

(備考) 厚生労働省「人口動態統計」による。

1) 昭和47年以前は沖縄県を含まない。

2) 昭和23年、24年の総数には自然・人工の不詳を含む。なお、*印は概数である。

3) 妊娠満22週以後の死産に早期新生児死亡を加えたものである。昭和50年以前が未記入になっているのは、算出するためのデータが存在しないことによる。

第1表-2 人口動態総覧（率）の年次推移

年次 ¹⁾	出生率	死亡率	自然増加率	乳児死亡率	新生児死亡率	死産率（出産 ²⁾ 千対）			周産期死亡率	婚姻率	離婚率	合計特殊出生率 ⁴⁾
	（人口千対）			（出生千対）		総数	自然	人工	（出産 ³⁾ 千対）	（人口千対）		
昭和22年	34.3	14.6	19.7	76.7	31.4	44.2	・・・	・・・	・・・	12.0	1.02	4.54
23	33.5	11.9	21.6	61.7	27.5	50.9	*36.9	*10.9	・・・	11.9	0.99	4.40
24	33.0	11.6	21.4	62.5	26.9	66.7	*39.1	*25.9	・・・	10.3	1.01	4.32
25	28.1	10.9	17.2	60.1	27.4	84.9	41.7	43.2	・・・	8.6	1.01	3.65
30	19.4	7.8	11.6	39.8	22.3	95.8	44.5	51.3	・・・	8.0	0.84	2.37
35	17.2	7.6	9.6	30.7	17.0	100.4	52.3	48.1	・・・	9.3	0.74	2.00
40	18.6	7.1	11.4	18.5	11.7	81.4	47.6	33.8	・・・	9.7	0.79	2.14
45	18.8	6.9	11.8	13.1	8.7	65.3	40.6	24.7	・・・	10.0	0.93	2.13
50	17.1	6.3	10.8	10.0	6.8	50.8	33.8	17.1	・・・	8.5	1.07	1.91
55	13.6	6.2	7.3	7.5	4.9	46.8	28.8	18.0	20.2	6.7	1.22	1.75
60	11.9	6.3	5.6	5.5	3.4	46.0	22.1	23.9	15.4	6.1	1.39	1.76
61	11.4	6.2	5.2	5.2	3.1	45.3	21.4	23.9	14.6	5.9	1.37	1.72
62	11.1	6.2	4.9	5.0	2.9	45.3	21.2	24.0	13.7	5.7	1.30	1.69
63	10.8	6.5	4.3	4.8	2.7	43.4	19.5	23.9	12.7	5.8	1.26	1.66
平成元	10.2	6.4	3.7	4.6	2.6	42.4	18.9	23.5	12.1	5.8	1.29	1.57
2	10.0	6.7	3.3	4.6	2.6	42.3	18.3	23.9	11.1	5.9	1.28	1.54
3	9.9	6.7	3.2	4.4	2.4	39.7	17.5	22.1	8.5	6.0	1.37	1.53
4	9.8	6.9	2.9	4.5	2.4	38.9	17.2	21.6	8.1	6.1	1.45	1.50
5	9.6	7.1	2.5	4.3	2.3	36.6	16.4	20.2	7.7	6.4	1.52	1.46
6	10.0	7.1	2.9	4.2	2.3	33.5	15.4	18.1	7.5	6.3	1.57	1.50
7	9.6	7.4	2.1	4.3	2.2	32.1	14.9	17.2	7.0	6.4	1.60	1.42
8	9.7	7.2	2.5	3.8	2.0	31.7	14.7	17.0	6.7	6.4	1.66	1.43
9	9.5	7.3	2.2	3.7	1.9	32.1	14.2	17.9	6.4	6.2	1.78	1.39
10	9.6	7.5	2.1	3.6	2.0	31.4	13.6	17.8	6.2	6.3	1.94	1.38
11	9.4	7.8	1.6	3.4	1.8	31.6	13.7	17.9	6.0	6.1	2.00	1.34
12	9.5	7.7	1.8	3.2	1.8	31.2	13.2	18.1	5.8	6.4	2.10	1.36
13	9.3	7.7	1.6	3.1	1.6	31.0	13.0	18.0	5.5	6.4	2.27	1.33
14	9.2	7.8	1.4	3.0	1.7	31.1	12.7	18.3	5.5	6.0	2.30	1.32
15	8.9	8.0	0.9	3.0	1.7	30.5	12.6	17.8	5.3	5.9	2.25	1.29

（備考）厚生労働省「人口動態統計」による。

- 1) 昭和47年以前は沖縄県を含まない。
- 2) 出生に死産を加えたものである。なお、*印は概数である。
- 3) 出生に妊娠満22週以後の死産を加えたものである。昭和50年以前が未記入になっているのは、算出するためのデータが存在しないことによる。
- 4) 合計特殊出生率とは、15歳から49歳までの女子の年齢別出生率を合計したもので、1人の女子が仮にその年次の年齢別出生率で一生涯の間に生むとしたときの子ども数に相当する。

第2表 15歳以上人口の年齢階級別にみた配偶関係別割合の推移（昭和55年～平成12年）

男女・年齢	未婚					有配偶					死別					離別				
	昭和55年	昭和60年	平成2年	平成7年	平成12年	昭和55年	昭和60年	平成2年	平成7年	平成12年	昭和55年	昭和60年	平成2年	平成7年	平成12年	昭和55年	昭和60年	平成2年	平成7年	平成12年
女	20.9	21.7	23.4	24.0	23.7	64.0	62.5	60.4	59.1	58.2	12.4	12.7	12.3	12.7	13.0	2.5	3.0	3.2	3.7	4.4
15～19歳	99.0	98.9	98.2	98.9	99.1	0.9	0.9	0.7	0.6	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～24	77.7	81.4	85.0	86.4	87.9	21.9	17.9	13.5	12.6	11.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.4	0.4	0.5	0.7
25～29	24.0	30.6	40.2	48.0	54.0	74.5	67.7	57.5	49.6	43.5	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	1.3	1.5	1.6	1.8	2.4
30～34	9.1	10.4	13.9	19.7	26.6	88.0	86.1	82.7	76.4	68.9	0.5	0.4	0.3	0.3	0.2	2.4	3.0	2.9	3.4	4.2
35～39	5.5	6.6	7.5	10.0	13.8	90.2	88.3	87.3	84.7	79.2	1.2	0.9	0.7	0.6	0.5	3.0	4.1	4.2	4.4	5.6
40～44	4.4	4.9	5.8	6.7	8.6	89.5	88.4	87.1	86.1	83.3	2.6	2.1	1.6	1.3	1.2	3.4	4.6	5.2	5.6	6.3
45～49	4.4	4.3	4.6	5.6	6.3	86.8	86.9	86.4	85.0	83.7	5.0	4.3	3.4	2.6	2.3	3.6	4.5	5.3	6.4	7.0
50～54	4.4	4.4	4.1	4.5	5.3	82.3	83.6	84.2	83.8	82.4	9.0	7.6	6.5	5.3	4.2	4.1	4.3	4.8	6.0	7.3
55～59	3.5	4.4	4.2	4.1	4.3	74.9	78.1	79.9	80.6	80.3	17.1	13.1	11.1	9.8	8.1	4.2	4.4	4.3	5.1	6.4
60～64	2.4	3.5	4.2	4.1	3.8	63.5	68.6	73.0	74.7	75.7	30.2	23.6	18.1	16.4	14.3	3.5	4.2	4.2	4.3	5.2
65～69	1.7	2.4	3.4	4.2	3.9	51.3	54.8	61.0	65.6	67.8	43.6	39.3	31.0	25.7	23.0	2.8	3.4	3.9	4.0	4.3
70～74	1.3	1.7	2.3	3.4	4.0	38.1	40.5	45.1	50.7	56.1	57.5	55.1	48.6	41.8	34.9	2.2	2.6	3.1	3.7	3.9
75～79	1.0	1.3	1.7	2.3	3.2	24.0	26.3	29.8	33.0	38.7	72.1	70.2	64.9	61.3	53.0	1.9	2.0	2.4	2.8	3.4
80～84	0.8	1.0	1.3	1.7	2.2	12.7	13.8	16.4	18.3	21.5	83.6	83.3	78.8	77.1	71.5	1.7	1.6	2.0	2.1	2.6
85歳以上 (再掲)	0.7	0.8	1.0	1.4	1.6	4.9	5.2	6.1	6.5	7.7	91.5	92.2	89.4	89.6	86.0	1.6	1.4	1.7	1.6	1.9
65歳以上	1.3	1.7	2.3	3.0	3.3	35.4	36.6	40.1	43.1	45.5	60.1	59.0	53.6	50.1	46.1	2.3	2.5	3.0	3.2	3.5
男	28.5	29.6	31.2	32.1	31.8	67.6	66.2	63.8	62.6	61.8	2.4	2.4	2.4	2.5	2.7	1.2	1.6	1.8	2.2	2.7
15～19歳	99.6	99.4	98.5	99.2	99.5	0.3	0.3	0.3	0.3	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～24	91.5	92.1	92.2	92.6	92.9	8.1	7.4	6.2	6.5	6.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2
25～29	55.1	60.4	64.4	66.9	69.3	44.1	38.7	33.9	31.6	29.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.6	0.6	0.8	1.0
30～34	21.5	28.1	32.6	37.3	42.9	77.0	70.2	65.2	60.4	54.9	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	1.2	1.4	1.4	1.6	2.0
35～39	8.5	14.2	19.0	22.6	25.7	89.4	83.2	78.1	74.3	69.2	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	1.7	2.2	2.2	2.4	3.0
40～44	4.7	7.4	11.7	16.4	18.4	92.7	89.2	84.3	79.4	76.1	0.5	0.5	0.4	0.4	0.3	1.9	2.7	3.0	3.2	3.6
45～49	3.1	4.7	6.7	11.2	14.6	93.8	91.5	88.5	83.4	78.8	0.9	0.9	0.8	0.7	0.7	2.0	2.8	3.4	4.0	4.3
50～54	2.1	3.1	4.3	6.7	10.1	94.3	92.6	90.4	87.0	82.2	1.6	1.5	1.5	1.4	1.2	1.9	2.7	3.3	4.2	4.9
55～59	1.5	2.1	2.9	4.3	6.0	93.8	93.0	91.3	88.8	85.6	2.8	2.6	2.4	2.3	2.2	1.7	2.2	2.8	3.7	4.7
60～64	1.2	1.6	2.0	2.9	3.8	92.5	92.2	91.4	89.5	87.2	4.6	4.3	4.0	3.8	3.5	1.6	1.9	2.2	3.0	4.0
65～69	0.9	1.2	1.4	1.9	2.5	89.5	90.3	90.2	89.1	87.4	8.0	6.8	6.3	6.0	5.6	1.4	1.6	1.8	2.2	3.1
70～74	0.8	0.9	1.0	1.4	1.7	83.7	86.0	87.4	87.3	86.1	14.0	11.6	9.8	9.4	8.7	1.3	1.4	1.4	1.7	2.1
75～79	0.7	0.8	0.8	1.0	1.2	74.4	78.3	81.4	83.2	82.4	23.4	19.6	16.0	14.2	13.3	1.2	1.2	1.3	1.3	1.5
80～84	0.7	0.7	0.7	0.8	0.9	62.0	66.3	71.2	74.8	76.3	35.8	31.8	26.3	23.0	19.8	1.1	1.1	1.1	1.1	1.2
85歳以上 (再掲)	0.7	0.7	0.7	0.8	0.8	44.2	47.8	52.3	56.4	59.5	53.4	50.4	45.1	41.4	36.3	1.0	0.9	1.0	0.9	1.0
65歳以上	0.8	0.9	1.1	1.4	1.7	80.6	82.0	83.3	84.0	83.1	17.0	15.6	13.7	12.4	11.4	1.3	1.4	1.5	1.7	2.2

(備考) 総務省「国勢調査」による。

第3表 衆参両議院における議員数の推移

	国会議員					衆議院議員					参議院議員				
	議員総数		総数に対する割合			議員総数		総数に対する割合			議員総数		総数に対する割合		
	女性	男性	女性	男性		女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性		
昭和25年11月	699人	24人	675人	3.4%	96.6%	449人	12人	437人	2.7%	97.3%	250人	12人	238人	4.8%	95.2%
30年5月	716	23	693	3.2	96.8	466	8	458	1.7	98.3	250	15	235	6.0	94.0
35年9月	698	24	674	3.4	96.6	451	11	440	2.4	97.6	247	13	234	5.3	94.7
40年12月	704	24	680	3.4	96.6	454	7	447	1.5	98.5	250	17	233	6.8	93.2
45年1月	733	21	712	2.9	97.1	486	8	478	1.6	98.4	247	13	234	5.3	94.7
50年10月	726	25	701	3.4	96.6	475	7	468	1.5	98.5	251	18	233	7.2	92.8
55年7月	762	26	736	3.4	96.6	511	9	502	1.8	98.2	251	17	234	6.8	93.2
56年11月	754	25	729	3.3	96.7	506	9	497	1.8	98.2	248	16	232	6.5	93.5
58年8月	746	27	719	3.6	96.4	497	9	488	1.8	98.2	249	18	231	7.2	92.8
58年12月	759	26	733	3.4	96.6	511	8	503	1.6	98.4	248	18	230	7.3	92.7
59年9月	757	27	730	3.6	96.4	508	8	500	1.6	98.4	249	19	230	7.6	92.4
61年1月	750	27	723	3.6	96.4	502	8	494	1.6	98.4	248	19	229	7.7	92.3
61年7月	763	29	734	3.8	96.2	512	7	505	1.4	98.6	251	22	229	8.8	91.2
62年3月	760	29	731	3.8	96.2	509	7	502	1.4	98.6	251	22	229	8.8	91.2
63年3月	757	29	728	3.8	96.2	506	7	499	1.4	98.6	251	22	229	8.8	91.2
平成元年2月	752	29	723	3.9	96.1	500	7	493	1.4	98.6	252	22	230	8.7	91.3
元年7月	749	40	709	5.3	94.7	497	7	490	1.4	98.6	252	33	219	13.1	86.9
2年2月	763	45	718	5.9	94.1	512	12	500	2.3	97.7	251	33	218	13.1	86.9
4年3月	751	46	705	6.1	93.9	502	12	490	2.4	97.6	249	34	215	13.7	86.3
4年7月	752	49	703	6.5	93.5	500	12	488	2.4	97.6	252	37	215	14.7	85.3
5年3月	749	49	700	6.5	93.5	497	12	485	2.4	97.6	252	37	215	14.7	85.3
6年3月	761	52	709	6.8	93.2	509	14	495	2.8	97.2	252	38	214	15.1	84.9
7年3月	753	51	702	6.8	93.2	503	13	490	2.6	97.4	250	38	212	15.2	84.8
8年3月	746	48	698	6.4	93.6	494	12	482	2.4	97.6	252	36	216	14.3	85.7
9年3月	752	57	695	7.6	92.4	500	23	477	4.6	95.4	252	34	218	13.5	86.5
10年3月	750	60	690	8.0	92.0	499	24	475	4.8	95.2	251	36	215	14.3	85.7
11年3月	750	68	682	9.1	90.9	498	25	473	5.0	95.0	252	43	209	17.1	82.9
12年3月	751	68	683	9.1	90.9	499	25	474	5.0	95.0	252	43	209	17.1	82.9
13年3月	731	79	652	10.8	89.2	480	36	444	7.5	92.5	251	43	208	17.1	82.9
14年3月	725	74	651	10.2	89.8	479	36	443	7.5	92.5	246	38	208	15.4	84.6
15年3月	723	72	651	10.0	90.0	477	34	443	7.1	92.9	246	38	208	15.4	84.6
16年3月	723	70	653	9.7	90.3	477	34	443	7.1	92.9	246	36	210	14.6	85.4
17年3月	720	66	654	9.2	90.8	478	33	445	6.9	93.1	242	33	209	13.6	86.4

(備考) 衆議院・参議院各事務局資料による。

第4表 国の審議会等における女性の参画状況

調査時点	審議会総数	女性委員を 含む審議会数	女性委員を 含む審議会の 比率 (%)	委員総数	女性委員数	女性委員の 比率 (%)
昭和50年1月1日	237	73	30.8	5,436	133	2.4
51年6月30日	236	73	30.9	5,555	146	2.6
52年4月1日	231	77	33.3	5,468	151	2.8
53年6月1日	208	87	41.8	4,826	171	3.5
54年6月20日	199	91	45.7	4,537	183	4.0
55年6月1日	199	92	46.2	4,504	186	4.1
56年6月1日	201	100	49.8	4,608	197	4.3
57年6月1日	201	100	49.8	4,632	200	4.3
58年6月1日	201	108	53.7	4,575	222	4.9
59年6月1日	204	112	54.9	4,642	242	5.2
60年6月1日	206	114	55.3	4,664	255	5.5
62年3月31日	204	121	59.3	4,662	295	6.3
63年3月31日	203	123	60.6	4,509	297	6.6
平成元年3月31日	203	121	59.6	4,511	304	6.7
2年3月31日	204	141	69.1	4,559	359	7.9
3年3月31日	203	154	75.9	4,434	398	9.0
4年3月31日	200	156	78.0	4,497	432	9.6
5年3月31日	203	164	80.8	4,560	472	10.4
6年3月31日	200	163	81.5	4,478	507	11.3
7年3月31日	203	174	85.7	4,496	589	13.1
8年3月31日	205	181	88.3	4,511	699	15.5
9年3月31日	209	190	90.9	4,532	751	16.6
10年3月31日	206	190	92.2	4,441	782	17.6
10年9月30日	203	187	92.1	4,375	799	18.3
11年3月31日	202	189	93.6	4,354	812	18.6
11年9月30日	198	187	94.4	4,246	842	19.8
12年3月31日	199	188	94.5	4,201	857	20.4
12年9月30日	197	186	94.4	3,985	831	20.9
13年3月31日	95	90	94.7	1,642	405	24.7
13年9月30日	98	94	95.9	1,717	424	24.7
14年9月30日	100	97	97.0	1,715	429	25.0
15年9月30日	102	100	98.0	1,734	465	26.8
16年9月30日	103	102	99.0	1,767	499	28.2

(備考) 1. 内閣府資料による。

2. 国家行政組織法第8条及び内閣府設置法第37条, 54条に基づく国の審議会等(停止中, 人選中のもの及び地方支分部局に置かれているものを除く)を対象に調査。

第5表 地方議会における議員数の推移

	都道府県議会					市議会					政令指定都市議会				
	議員総数			議員総数に対する割合		議員総数			議員総数に対する割合		議員総数			議員総数に対する割合	
	女性	男性		女性	男性	女性	男性		女性	男性	女性	男性		女性	男性
人	人	人	%	%	人	人	人	%	%	人	人	人	%	%	
昭和51年12月	2,807	35	2,772	1.2	98.8	20,062	397	19,665	2.0	98.0	-	-	-	-	-
55年12月	2,833	34	2,799	1.2	98.8	20,080	441	19,639	2.2	97.8	-	-	-	-	-
56年12月	2,825	33	2,792	1.2	98.8	20,067	456	19,611	2.3	97.7	-	-	-	-	-
57年12月	2,792	34	2,758	1.2	98.8	20,014	466	19,548	2.3	97.7	-	-	-	-	-
58年12月	2,883	36	2,847	1.2	98.8	20,000	576	19,424	2.9	97.1	-	-	-	-	-
59年12月	2,871	35	2,836	1.2	98.8	19,888	586	19,302	2.9	97.1	-	-	-	-	-
60年12月	2,857	38	2,819	1.3	98.7	19,729	601	19,128	3.0	97.0	-	-	-	-	-
61年12月	2,811	39	2,772	1.4	98.6	19,599	632	18,967	3.2	96.8	-	-	-	-	-
62年12月	2,895	64	2,831	2.2	97.8	19,431	768	18,663	4.0	96.0	-	-	-	-	-
63年12月	2,874	67	2,807	2.3	97.7	19,358	784	18,574	4.1	95.9	-	-	-	-	-
平成元年12月	2,844	75	2,769	2.6	97.4	19,241	817	18,424	4.2	95.8	-	-	-	-	-
2年12月	2,798	72	2,726	2.6	97.4	19,070	862	18,208	4.5	95.5	-	-	-	-	-
3年12月	2,921	82	2,839	2.8	97.2	19,313	1,082	18,231	5.6	94.4	-	-	-	-	-
4年12月	2,896	82	2,814	2.8	97.2	19,252	1,111	18,141	5.8	94.2	846	67	779	7.9	92.1
5年12月	2,839	73	2,766	2.6	97.4	19,130	1,134	17,996	5.9	94.1	841	67	774	8.0	92.0
6年12月	2,812	76	2,736	2.7	97.3	19,008	1,158	17,850	6.1	93.9	839	67	772	8.0	92.0
7年12月	2,927	92	2,835	3.1	96.9	19,050	1,392	17,658	7.3	92.7	848	89	759	10.5	89.5
8年12月	2,876	94	2,782	3.3	96.7	19,071	1,412	17,659	7.4	92.6	844	90	754	10.7	89.3
9年12月	2,872	99	2,773	3.4	96.6	18,965	1,439	17,526	7.6	92.4	838	92	746	11.0	89.0
10年12月	2,837	99	2,738	3.5	96.5	18,755	1,491	17,264	7.9	92.1	834	92	742	11.0	89.0
11年12月	2,898	158	2,740	5.5	94.5	18,550	1,821	16,729	9.8	90.2	843	119	724	14.1	85.9
12年12月	2,888	159	2,729	5.5	94.5	18,379	1,855	16,524	10.1	89.9	837	120	717	14.3	85.7
13年12月	2,859	163	2,696	5.7	94.3	18,346	1,925	16,421	10.5	89.5	834	125	709	15.0	85.0
14年12月	2,827	165	2,662	5.8	94.2	18,331	1,976	16,355	10.8	89.2	834	124	710	14.9	85.1
15年12月	2,849	197	2,652	6.9	93.1	18,355	2,180	16,175	11.9	88.1	886	142	744	16.0	84.0

	町村議会					特別区議会					合計				
	議員総数			議員総数に対する割合		議員総数			議員総数に対する割合		議員総数			議員総数に対する割合	
	女性	男性		女性	男性	女性	男性		女性	男性	女性	男性		女性	男性
人	人	人	%	%	人	人	人	%	%	人	人	人	%	%	
昭和51年12月	48,010	232	47,778	0.5	99.5	1,073	71	1,002	6.6	93.4	71,952	735	71,217	1.0	99.0
55年12月	47,221	274	46,947	0.6	99.4	1,073	73	1,000	6.8	93.2	71,207	822	70,385	1.2	98.8
56年12月	46,874	296	46,578	0.6	99.4	1,045	73	972	7.0	93.0	70,811	858	69,953	1.2	98.8
57年12月	46,482	296	46,186	0.6	99.4	1,034	73	961	7.1	92.9	70,322	869	69,453	1.2	98.8
58年12月	46,195	339	45,856	0.7	99.3	1,072	80	992	7.5	92.5	70,150	1,031	69,119	1.5	98.5
59年12月	45,760	377	45,383	0.8	99.2	1,059	80	979	7.6	92.4	69,578	1,078	68,500	1.5	98.5
60年12月	45,293	390	44,903	0.9	99.1	1,032	73	959	7.1	92.9	68,911	1,102	67,809	1.6	98.4
61年12月	44,827	404	44,423	0.9	99.1	1,029	79	950	7.7	92.3	68,266	1,154	67,112	1.7	98.3
62年12月	43,923	522	43,401	1.2	98.8	1,050	93	957	8.9	91.1	67,299	1,447	65,852	2.2	97.8
63年12月	43,486	536	42,950	1.2	98.8	1,041	93	948	8.9	91.1	66,759	1,480	65,279	2.2	97.8
平成元年12月	43,113	579	42,534	1.3	98.7	1,028	91	937	8.9	91.1	66,226	1,562	64,664	2.4	97.6
2年12月	42,728	608	42,120	1.4	98.6	1,020	91	929	8.9	91.1	65,616	1,633	63,983	2.5	97.5
3年12月	42,528	817	41,711	1.9	98.1	1,027	121	906	11.8	88.2	65,789	2,102	63,687	3.2	96.8
4年12月	42,188	844	41,344	2.0	98.0	1,024	121	903	11.8	88.2	65,360	2,158	63,202	3.3	96.7
5年12月	41,944	910	41,034	2.2	97.8	1,004	121	883	12.1	87.9	64,917	2,238	62,679	3.4	96.6
6年12月	41,618	923	40,695	2.2	97.8	990	122	868	12.3	87.7	64,428	2,279	62,149	3.5	96.5
7年12月	41,653	1,128	40,525	2.7	97.3	1,012	145	867	14.3	85.7	64,642	2,757	61,885	4.3	95.7
8年12月	41,306	1,198	40,108	2.9	97.1	1,007	145	862	14.4	85.6	64,260	2,849	61,411	4.4	95.6
9年12月	40,977	1,275	39,702	3.1	96.9	993	141	852	14.2	85.8	63,807	2,954	60,853	4.6	95.4
10年12月	40,559	1,339	39,220	3.3	96.7	989	141	848	14.3	85.7	63,140	3,070	60,070	4.9	95.1
11年12月	40,076	1,702	38,374	4.2	95.8	972	191	781	19.7	80.3	62,496	3,872	58,624	6.2	93.8
12年12月	39,707	1,777	37,930	4.5	95.5	967	191	776	19.8	80.2	61,941	3,982	57,959	6.4	93.6
13年12月	39,205	1,871	37,334	4.8	95.2	941	188	753	20.0	80.0	61,351	4,147	57,204	6.8	93.2
14年12月	38,694	1,901	36,793	4.9	95.1	936	189	747	20.2	79.8	60,788	4,231	56,557	7.0	93.0
15年12月	37,325	2,093	35,232	5.6	94.4	932	200	732	21.5	78.5	59,461	4,670	54,791	7.9	92.1

(備考) 総務省自治行政局選挙部資料による。ただし、政令指定都市については全国市議会議長会資料による。

第6表 目標の対象である審議会等委員への女性の登用（都道府県・政令指定都市）

都道府県 政令都市	目標値(目標期限)	目標の 対象で ある審 議会等 数	女性 比率 (%)	調査年月	女性登用方策				
					女性人材名簿の有無・ 公表(掲載人数)	人材育 成事業 の実施	委員の 公募	その他	
北海道	30% (平成19年度までの できるだけ早い時期に)	145	24.0	平成15年 6月 1日	○	公表	658	○	
青森県	50% (平成18年度まで)	76	35.9	平成16年 4月 1日	○	非公表	288	○	
岩手県	50% (平成22年度まで)	72	28.8	平成16年 4月 1日	○	非公表		○	
宮城県	40% (平成22年度まで)	97	29.1	平成16年 4月 1日	○	非公表	527	○	事前協議制の実施
秋田県	50% (平成22年度まで)	210	27.8	平成16年 3月31日	○	非公表	389	○	
山形県	30% (平成17年度まで)	86	26.3	平成16年 3月31日	○	非公表		○	
福島県	33.3% (平成22年度まで)	65	29.9	平成16年 4月 1日	○	公表	764	○	「審議会等への女性の登用促進要綱」を定めている
茨城県	30% (平成17年度まで)	63	25.2	平成16年 3月31日	○	公表	985	○	男女共同参画審議会の委員を県の審議会として初めて2名公募した(平成15年3月)
栃木県	35% (平成17年度まで)	77	29.0	平成16年 3月31日	○	公表	692	○	
群馬県	33.3% (平成17年度まで)	103	24.9	平成16年 3月31日	○	非公表	617	○	
埼玉県	40% (平成22年度まで)	73	29.2	平成16年 4月 1日	○	公表	483	○	審議会等への女性の登用促進のための事前協議の実施
千葉県	30% (平成17年度まで)	147	23.3	平成16年 4月 1日	○	非公表		○	審議会等への女性登用に関する要綱を定め、登用促進を図っている
東京都	35% (平成16年度まで)	173	22.8	平成15年 4月 1日				○	
神奈川県	35% (平成19年度末まで)	91	30.0	平成16年 4月 1日	○	公表	1,857	○	
新潟県	30% (平成17年度まで)	67	25.0	平成15年12月 1日	○	非公表	286	○	
富山県	30%超 (平成17年度まで)	91	28.5	平成15年 6月 1日	○	公表	300	○	事前協議の実施
石川県	30% (平成17年度末まで)	124	26.4	平成16年 3月31日	○	公表	219	○	審議会等女性委員登用促進要綱に基づく取組
福井県	30% (平成17年度まで)	123	26.0	平成16年 3月31日	○	非公表	400	○	
山梨県	33.3% (平成18年度まで)	95	27.3	平成16年 4月 1日	○	公表	137	○	事前協議の実施
長野県	35% (平成17年度まで)	65	27.3	平成16年 4月 1日	○	公表	241	○	
岐阜県	35% (平成20年度まで)	172	30.6	平成16年 3月31日	○	非公表	512	○	
静岡県	35% (平成22年度まで)	86	26.2	平成16年 4月 1日	○	非公表	526	○	
愛知県	30% (平成17年度まで)	64	29.0	平成16年 4月 1日				○	
三重県	32% (平成16年度まで)	86	29.2	平成16年 4月 1日	○	非公表	533	○	男女共同参画の視点で進める三重県審議会等への委員選任基本要綱に基づく事前協議の実施
滋賀県	30% (平成22年度まで)	106	29.1	平成16年 3月31日	○	非公表	627	○	
京都府	33.3% (平成17年度まで)	87	30.0	平成16年 3月31日	○	公表	1,458	○	
大阪府	3分の1 (平成17年度末まで)	74	33.0	平成16年 4月 1日	○	非公表	1,933		
兵庫県	30% (平成17年度まで)	244	24.7	平成15年 3月31日	○	非公表	779	○	事前協議の実施
奈良県	30% (平成17年度まで)	151	24.1	平成16年 3月31日	○	公表	465	○	
和歌山県	40% (平成22年度まで)	111	27.0	平成16年 4月 1日	○	公表	217	○	事前協議、ヒアリング調査の実施
鳥取県	40% (平成17年度まで)	68	42.9	平成16年 4月 1日	○	公表	155	○	
島根県	40% (平成17年度まで)	71	36.8	平成16年 4月 1日	○	非公表	375	○	
岡山県	30% (平成22年度まで)	88	24.0	平成16年 4月 1日	○	公表	148	○	
広島県	30% (平成17年度まで)	49	28.9	平成16年 6月 1日					
山口県	30% (平成18年度まで)	61	26.8	平成16年 4月 1日	○	公表	63	○	
徳島県	40% (平成17年度まで)	60	30.5	平成16年 4月 1日	○	非公表	379	○	人材名簿は現在改訂中
香川県	40% (平成22年度まで)	54	26.9	平成16年 4月 1日	○	非公表	286	○	
愛媛県	40% (平成22年度まで)	124	32.2	平成16年 4月 1日	○	公表	301	○	
高知県	40% (平成17年度まで)	130	34.2	平成16年 5月 1日	○	非公表	157	○	
福岡県	35% (平成17年度まで)	103	34.0	平成16年 4月 1日	○	公表	141	○	
佐賀県	30% (平成18年度まで)	119	26.7	平成16年 3月31日	○	非公表	317	○	
長崎県	30% (平成21年度まで)	56	20.9	平成16年 3月31日	○	非公表	248	○	
熊本県	30% (平成17年度まで)	168	29.3	平成16年 3月31日	○	非公表	558	○	
大分県	30% (平成17年度まで)	113	24.5	平成16年 3月31日	○	公表	343	○	
宮崎県	30% (平成17年度まで)	89	26.4	平成16年 3月31日	○	非公表	281	○	女性登用推進員の設置
鹿児島県	35% (平成22年度まで)	92	28.5	平成16年 3月31日	○	公表	131		「女性委員登用促進要領」に基づく取組
沖縄県	30% (平成23年度まで)	136	26.3	平成16年 4月 1日	○	非公表	389		
計		4,805	28.3		44			38	40
札幌市	40% (平成24年度まで)	105	29.7	平成16年 4月 1日	○	非公表	約1,300	○	事前協議制導入
仙台市	30% (平成19年度まで)	116	28.6	平成16年 3月31日	○	非公表	377	○	事前協議の実施
千葉市	30% (平成22年度まで)	126	22.7	平成15年 8月 1日	○	公表	453		
横浜市	35% (平成18年度まで)	132	31.8	平成15年 8月 1日				○	
川崎市	30% (平成12年度まで)	215	27.1	平成15年 6月 1日	○	非公表		○	事前協議制導入
名古屋市	40% (平成22年度まで)	102	21.0	平成15年 4月 1日	○	非公表	約770	○	
京都市	35% (平成22年度までに男女 いずれの割合も少なくとも)	159	26.8	平成16年 3月31日	○	非公表		○	「審議会等への女性の登用促進のための特別活動要綱」に基づく取組
大阪市	35% (平成17年度まで)	58	30.7	平成16年 4月 1日	○	非公表	941	○	「審議会等委員への女性の登用促進要綱」を定めている
神戸市	30% (平成19年度まで)	90	27.8	平成16年 3月31日	○	非公表	1,242	○	
広島市	35% (平成22年度まで)	112	26.9	平成16年 4月 1日	○	公表	約1,000	○	事前協議制導入
福岡市	35% (平成22年度まで)	239	28.5	平成15年 6月 1日	○	公表	547	○	事前協議制導入
北九州市	40% (平成20年度まで)	102	29.1	平成15年 6月 1日	○	公表	462	○	男女共同参画担当部への事前協議制の導入
さいたま市	35% (平成20年度まで)	169	23.5	平成16年 4月30日	○	非公表	239	○	
計		1,725	27.2		12			3	12
合計		6,530	28.1		56			41	52

(備考) 1. 内閣府資料による。
2. 女性登用方策のうち実施しているものは○。

第7表 進学率の推移

(単位：%)

	高等学校等への進学率			大学(学部)への進学率			短期大学(本科)への進学率			大学院への進学率		
	計	女	男	計	女	男	計	女	男	計	女	男
昭和40年	70.7	69.6	71.7	12.8	4.6	20.7	4.1	6.7	1.7	4.2	1.9	4.7
45	82.1	82.7	81.6	17.1	6.5	27.3	6.5	11.2	2.0	4.4	1.5	5.1
50	91.9	93.0	91.0	27.2	12.7	41.0	11.2	20.2	2.6	4.3	1.7	5.1
55	94.2	95.4	93.1	26.1	12.3	39.3	11.3	21.0	2.0	3.9	1.6	4.7
60	93.8	94.9	92.8	26.5	13.7	38.6	11.1	20.8	2.0	5.5	2.5	6.5
平成2	94.4	95.6	93.2	24.6	15.2	33.4	11.7	22.2	1.7	6.4	3.1	7.7
3	94.6	95.8	93.5	25.5	16.1	34.5	12.2	23.1	1.8	6.7	3.3	8.1
4	95.0	96.2	93.9	26.4	17.3	35.2	12.4	23.5	1.8	7.4	3.7	8.8
5	95.3	96.5	94.2	28.0	19.0	36.6	12.9	24.4	1.9	8.2	4.4	9.8
6	95.7	96.8	94.6	30.1	21.0	38.9	13.2	24.9	2.0	9.1	5.1	10.9
7	95.8	97.0	94.7	32.1	22.9	40.7	13.1	24.6	2.1	9.0	5.5	10.7
8	95.9	97.1	94.8	33.4	24.6	41.9	12.7	23.7	2.3	9.0	5.4	10.7
9	95.9	97.0	94.8	34.9	26.0	43.4	12.4	22.9	2.3	8.8	5.3	10.6
10	95.9	97.0	94.8	36.4	27.5	44.9	11.8	21.9	2.2	9.0	5.6	11.0
11	95.8	96.9	94.8	38.2	29.4	46.5	10.9	20.2	2.1	9.8	6.0	12.0
12	95.9	96.8	95.0	39.7	31.5	47.5	9.4	17.2	1.9	10.3	6.3	12.8
13	95.8	96.7	95.0	39.9	32.7	46.9	8.6	15.8	1.8	10.3	6.3	12.8
14	95.8	96.5	95.2	40.5	33.8	47.0	8.1	14.7	1.8	10.6	6.4	13.2
15	96.1	96.6	95.7	41.3	34.4	47.8	7.7	13.9	1.8	11.0	6.8	13.8
16	96.3	96.7	96.0	42.4	35.2	49.3	7.5	13.5	1.8	11.4	7.1	14.4

(備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」による。

2. 高等学校等への進学率：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、中等教育学校後期課程及び盲・聾・養護学校の本科・別科並びに高等専門学校に進学した者（就職進学した者を含み、浪人は含まない。）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）への進学者は含まない。
3. 大学（学部）、短期大学（本科）への進学率：大学学部又は短期大学本科入学者数（浪人を含む。）を3年前の中学校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、大学又は短期大学の通信制への入学者は含まない。
4. 大学院への進学率：大学学部卒業生のうち、直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入学者は含まない。

第8表 学歴別新規学卒就職者数、構成比及び就職率の推移

区分		計	中学校卒	高等学校卒	短期大学卒	大学卒	
就職者数(人)	女	昭和40年	696,849	300,943	354,024	24,354	17,528
		45	649,319	130,967	420,727	68,435	29,190
		50	499,085	45,989	319,338	91,321	42,437
		55	526,617	27,373	319,108	118,578	61,558
		60	524,874	26,925	299,311	131,748	66,890
		平成2	597,155	17,365	320,592	170,306	88,892
		7	446,068	6,874	186,990	150,926	101,278
		12	324,196	3,806	110,185	93,150	117,055
	16	291,512	2,737	90,305	63,555	134,915	
	男	昭和40年	799,109	323,788	346,237	11,193	117,891
		45	707,630	140,299	395,989	12,305	159,037
		50	522,333	47,995	272,099	11,993	190,246
		55	554,778	40,044	280,585	10,578	223,571
		60	538,778	43,602	264,601	9,122	221,453
		平成2	585,446	37,457	301,738	10,923	235,328
		7	478,941	18,120	220,924	10,164	229,733
12		338,152	11,097	136,889	6,503	183,663	
16	302,387	6,816	118,598	5,474	171,499		
構成比(%)	女	昭和40年	100.0	43.2	50.8	3.5	2.5
		45	100.0	20.2	64.8	10.5	4.5
		50	100.0	9.2	64.0	18.3	8.5
		55	100.0	5.2	60.6	22.5	11.7
		60	100.0	5.1	57.0	25.1	12.7
		平成2	100.0	2.9	53.7	28.5	14.9
		7	100.0	1.5	41.9	33.8	22.7
		12	100.0	1.2	34.0	28.7	36.1
	16	100.0	0.9	31.0	21.8	46.3	
	男	昭和40年	100.0	40.5	43.3	1.4	14.8
		45	100.0	19.8	56.0	1.7	22.5
		50	100.0	9.2	52.1	2.3	36.4
		55	100.0	7.2	50.6	1.9	40.3
		60	100.0	8.1	49.1	1.7	41.1
		平成2	100.0	6.4	51.5	1.9	40.2
		7	100.0	3.8	46.1	2.1	48.0
12		100.0	3.3	40.5	1.9	54.3	
16	100.0	2.3	39.2	1.8	56.7		
就職率(%)	女	昭和40年	-	26.0	62.9	57.4	66.7
		45	-	16.1	61.2	68.8	59.9
		50	-	5.9	48.0	73.0	62.8
		55	-	3.2	45.6	76.4	65.7
		60	-	2.9	43.4	81.3	72.4
		平成2	-	1.8	36.2	88.1	81.0
		7	-	0.9	23.4	66.0	63.7
		12	-	0.5	16.5	57.4	55.0
	16	-	0.4	14.7	63.2	53.1	
	男	昭和40年	-	26.9	57.9	84.1	86.6
		45	-	16.5	55.4	80.5	82.8
		50	-	5.9	41.1	75.6	77.5
		55	-	4.5	40.2	71.8	78.5
		60	-	4.5	38.7	72.6	78.8
		平成2	-	3.7	34.2	72.9	81.0
		7	-	2.2	27.9	57.3	68.7
12		-	1.5	22.4	41.3	57.1	
16	-	1.0	19.1	47.7	59.7		

- (備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」による。
 2. 各年3月末のデータ。
 3. 中等教育学校・高等専門学校・大学院卒業者を含まない数値である。
 4. 就職者には就職進学者(就職しながら通学している者)を含む。
 5. 就職率 = $\frac{\text{就職進学者を含む就職者数}}{\text{卒業者数}} \times 100$
 6. 構成比は四捨五入の関係で合計が100にならない場合がある。

第9表 学校管理職等における男女別状況

(単位：人，%)

区分	職名	平成2年度			7年度			12年度			16年度		
		計	女	男	計	女	男	計	女	男	計	女	男
小学校	校長	23,689	968 (4.1)	22,721 (95.9)	23,560	2,254 (9.6)	21,306 (90.4)	23,208	3,620 (15.6)	19,588 (84.4)	22,557	4,057 (18.0)	18,500 (82.0)
	教頭	24,202	2,821 (11.7)	21,381 (88.3)	23,941	4,620 (19.3)	19,321 (80.7)	23,469	5,277 (22.5)	18,192 (77.5)	22,965	5,010 (21.8)	17,955 (78.2)
	教員総数	444,218	259,188 (58.3)	185,030 (41.7)	430,958	263,626 (61.2)	167,332 (38.8)	407,598	253,946 (62.3)	153,652 (37.7)	414,908	260,290 (62.7)	154,618 (37.3)
中学校	校長	10,285	75 (0.7)	10,210 (99.3)	10,286	193 (1.9)	10,093 (98.1)	10,210	358 (3.5)	9,852 (96.5)	10,064	450 (4.5)	9,614 (95.5)
	教頭	11,381	303 (2.7)	11,078 (97.3)	11,339	626 (5.5)	10,713 (94.5)	11,183	867 (7.8)	10,316 (92.2)	11,172	858 (7.7)	10,314 (92.3)
	教員総数	286,065	104,007 (36.4)	182,058 (63.6)	271,020	106,337 (39.2)	164,683 (60.8)	257,605	104,315 (40.5)	153,290 (59.5)	249,794	102,414 (41.0)	147,380 (59.0)
高等学校	校長	5,181	126 (2.4)	5,055 (97.6)	5,219	128 (2.5)	5,091 (97.5)	5,224	181 (3.5)	5,043 (96.5)	5,165	251 (4.9)	4,914 (95.1)
	教頭	7,265	118 (1.6)	7,147 (98.4)	7,511	215 (2.9)	7,296 (97.1)	7,545	312 (4.1)	7,233 (95.9)	7,803	427 (5.5)	7,376 (94.5)
	教員総数	286,006	58,665 (20.5)	227,341 (79.5)	281,117	65,325 (23.2)	215,792 (76.8)	269,027	68,847 (25.6)	200,180 (74.4)	255,605	70,170 (27.5)	185,435 (72.5)
高等専門学校	校長	61	0 (0.0)	61 (100.0)	61	0 (0.0)	61 (100.0)	62	0 (0.0)	62 (100.0)	63	0 (0.0)	63 (100.0)
	教授	1,456	5 (0.3)	1,451 (99.7)	1,614	9 (0.6)	1,605 (99.4)	1,714	13 (0.8)	1,701 (99.2)	1,813	33 (1.8)	1,780 (98.2)
	助教授	1,426	8 (0.6)	1,418 (99.4)	1,472	28 (1.9)	1,444 (98.1)	1,559	52 (3.3)	1,507 (96.7)	1,659	91 (5.5)	1,568 (94.5)
	教員総数	4,003	58 (1.4)	3,945 (98.6)	4,306	128 (3.0)	4,178 (97.0)	4,459	180 (4.0)	4,279 (96.0)	4,473	227 (5.1)	4,246 (94.9)
短期大学	学長	404	51 (12.6)	353 (87.4)	409	47 (11.5)	362 (88.5)	370	42 (11.4)	328 (88.6)	296	43 (14.5)	253 (85.5)
	副学長	116	10 (8.6)	106 (91.4)	117	14 (12.0)	103 (88.0)	119	21 (17.6)	98 (82.4)	120	18 (15.0)	102 (85.0)
	教授	7,652	1,930 (25.2)	5,722 (74.8)	7,883	2,161 (27.4)	5,722 (72.6)	6,660	2,089 (31.4)	4,571 (68.6)	4,975	1,690 (34.0)	3,285 (66.0)
	助教授	5,666	2,148 (37.9)	3,518 (62.1)	5,950	2,371 (39.8)	3,579 (60.2)	4,637	2,035 (43.9)	2,602 (56.1)	3,402	1,587 (46.6)	1,815 (53.4)
	教員総数	20,489	7,818 (38.2)	12,671 (61.8)	20,702	8,233 (39.8)	12,469 (60.2)	16,752	7,339 (43.8)	9,413 (56.2)	12,740	5,898 (46.3)	6,842 (53.7)
大学	学長	497	20 (4.0)	477 (96.0)	551	25 (4.5)	526 (95.5)	639	47 (7.4)	592 (92.6)	691	55 (8.0)	636 (92.0)
	副学長	158	2 (1.3)	156 (98.7)	203	5 (2.5)	198 (97.5)	344	14 (4.1)	330 (95.9)	575	24 (4.2)	551 (95.8)
	教授	44,037	2,208 (5.0)	41,829 (95.0)	51,551	3,133 (6.1)	48,418 (93.9)	58,137	4,595 (7.9)	53,542 (92.1)	63,162	6,108 (9.7)	57,054 (90.3)
	助教授	28,738	2,311 (8.0)	26,427 (92.0)	31,507	3,201 (10.2)	28,306 (89.8)	34,872	4,575 (13.1)	30,297 (86.9)	37,323	5,998 (16.1)	31,325 (83.9)
	教員総数	123,838	11,399 (9.2)	112,439 (90.8)	137,464	14,752 (10.7)	122,712 (89.3)	150,563	20,314 (13.5)	130,249 (86.5)	158,770	25,373 (16.0)	133,397 (84.0)

- (備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」による。
 2. 本務教員である。
 3. ()内は計に対する男女の比率。
 4. 各年5月1日現在。

第10表 就業状態、主な活動状態別人口

(単位：万人，%)

		15歳以上人口											労働力人口比率	完全失業率				
		労働力人口									非労働力人口							
		総数	就業者								完全失業者	うち主に する仕事を 希望			総数	家事	通学	その他
			総数	従業者				休業者										
総数	主に仕事			通学のか たわら仕事	家事など のかたわ ら仕事													
計	昭和45年	7,885	5,153	5,094	5,004	4,320	40	644	89	59	48	2,723	1,379	735	609	65.4	1.1	
	50	8,443	5,323	5,223	5,128	4,444	32	651	95	100	82	3,095	1,611	759	726	63.0	1.9	
	55	8,932	5,650	5,536	5,450	4,655	45	750	86	114	93	3,249	1,568	834	847	63.3	2.0	
	60	9,465	5,963	5,807	5,723	4,834	63	826	84	156	123	3,450	1,539	903	1,009	63.0	2.6	
	平成2	10,089	6,384	6,249	6,162	5,189	95	878	88	134	101	3,657	1,528	989	1,140	63.3	2.1	
	7	10,510	6,666	6,457	6,358	5,465	110	783	99	210	165	3,836	1,659	914	1,263	63.4	3.2	
	8	10,571	6,711	6,486	6,387	5,482	115	790	99	225	178	3,852	1,685	879	1,288	63.5	3.4	
	9	10,661	6,787	6,557	6,453	5,532	121	800	104	230	182	3,863	1,678	855	1,330	63.7	3.4	
	10	10,728	6,793	6,514	6,408	5,489	126	793	106	279	224	3,924	1,700	836	1,388	63.3	4.1	
	11	10,783	6,779	6,462	6,356	5,445	126	785	107	317	256	3,989	1,731	830	1,429	62.9	4.7	
	12	10,836	6,766	6,446	6,345	5,427	126	792	101	320	258	4,057	1,775	815	1,466	62.4	4.7	
	13	10,886	6,752	6,412	6,308	5,387	125	795	104	340	271	4,125	1,792	801	1,533	62.0	5.0	
	14	10,927	6,689	6,330	6,222	5,324	121	776	108	359	293	4,229	1,758	788	1,683	61.2	5.4	
	15	10,962	6,666	6,316	6,207	5,320	120	766	109	350	287	4,285	1,751	780	1,754	60.8	5.3	
	16	10,990	6,642	6,329	6,223	5,343	118	762	106	313	253	4,336	1,728	772	1,836	60.4	4.7	
	女	昭和45年	4,060	2,024	2,003	1,977	1,345	15	617	25	21	14	2,032	1,373	323	335	49.9	1.0
50		4,344	1,987	1,953	1,925	1,282	12	631	28	34	21	2,342	1,603	336	403	45.7	1.7	
55		4,591	2,185	2,142	2,114	1,369	17	727	28	43	28	2,391	1,560	370	461	47.6	2.0	
60		4,863	2,367	2,304	2,273	1,449	26	798	31	63	39	2,472	1,528	407	537	48.7	2.7	
平成2		5,178	2,593	2,536	2,501	1,615	41	845	35	57	36	2,562	1,514	451	597	50.1	2.2	
7		5,402	2,701	2,614	2,572	1,774	52	747	42	87	59	2,698	1,637	424	636	50.0	3.2	
8		5,435	2,719	2,627	2,585	1,778	54	753	42	91	63	2,712	1,662	410	641	50.0	3.3	
9		5,481	2,760	2,665	2,622	1,804	57	760	43	95	65	2,716	1,652	403	661	50.4	3.4	
10		5,519	2,767	2,656	2,612	1,802	60	750	44	111	77	2,747	1,673	389	685	50.1	4.0	
11		5,552	2,755	2,632	2,587	1,785	62	740	45	123	87	2,790	1,701	387	701	49.6	4.5	
12		5,583	2,753	2,629	2,586	1,779	62	745	43	123	87	2,824	1,739	381	705	49.3	4.5	
13		5,613	2,760	2,629	2,583	1,777	61	745	46	131	91	2,848	1,750	372	726	49.2	4.7	
14		5,632	2,733	2,632	2,546	1,760	59	728	48	140	98	2,895	1,720	369	807	48.5	5.1	
15		5,654	2,732	2,597	2,549	1,773	58	718	49	135	94	2,916	1,713	364	840	48.3	4.9	
16		5,672	2,737	2,616	2,568	1,801	56	712	47	121	82	2,930	1,690	358	882	48.3	4.4	
男		昭和45年	3,825	3,129	3,091	3,027	2,976	25	26	64	38	34	691	6	412	273	81.8	1.2
	50	4,099	3,336	3,270	3,203	3,163	20	21	67	66	61	754	8	423	323	81.4	2.0	
	55	4,341	3,465	3,394	3,336	3,286	28	22	58	71	65	859	8	464	386	79.8	2.0	
	60	4,602	3,596	3,503	3,450	3,385	36	28	54	93	84	978	11	496	472	78.1	2.6	
	平成2	4,911	3,791	3,713	3,661	3,575	54	32	52	77	66	1,095	14	538	543	77.2	2.0	
	7	5,108	3,966	3,843	3,785	3,692	58	36	58	123	106	1,139	22	489	627	77.6	3.1	
	8	5,136	3,992	3,858	3,801	3,703	61	37	57	134	115	1,140	24	469	647	77.7	3.4	
	9	5,180	4,027	3,892	3,831	3,728	64	40	61	135	117	1,147	25	452	669	77.7	3.4	
	10	5,209	4,026	3,858	3,796	3,688	66	42	62	168	147	1,177	27	447	704	77.3	4.2	
	11	5,232	4,024	3,831	3,769	3,659	64	46	62	194	170	1,199	30	442	727	76.9	4.8	
	12	5,253	4,014	3,817	3,759	3,648	64	47	58	196	171	1,233	36	435	761	76.4	4.9	
	13	5,273	3,992	3,783	3,724	3,610	64	50	59	209	180	1,277	42	429	806	75.7	5.2	
	14	5,294	3,956	3,736	3,676	3,564	63	49	61	219	196	1,333	38	419	877	74.7	5.5	
	15	5,308	3,934	3,719	3,659	3,548	63	48	60	215	193	1,369	38	416	914	74.1	5.5	
	16	5,318	3,905	3,713	3,654	3,542	63	50	58	192	171	1,406	38	414	954	73.4	4.9	
	(女) 構成比(%)	昭和45年	100.0	49.9	49.3	48.7	33.1	0.4	15.2	0.6	0.5	0.3	50.0	33.8	8.0	8.3	-	-
50		100.0	45.7	45.0	44.3	29.5	0.3	14.5	0.6	0.8	0.5	53.9	36.9	7.7	9.3	-	-	
55		100.0	47.6	46.7	46.0	29.8	0.4	15.8	0.6	0.9	0.6	52.1	34.0	8.1	10.0	-	-	
60		100.0	48.7	47.4	46.7	29.8	0.5	16.4	0.6	1.3	0.8	50.8	31.4	8.4	11.0	-	-	
平成2		100.0	50.1	49.0	48.3	31.2	0.8	16.3	0.7	1.1	0.7	49.5	29.2	8.7	11.5	-	-	
7		100.0	50.0	48.4	47.6	32.8	1.0	13.8	0.8	1.6	1.1	49.9	30.3	7.8	11.8	-	-	
8		100.0	50.0	48.3	47.6	32.7	1.0	13.9	0.8	1.7	1.2	49.9	30.6	7.5	11.8	-	-	
9		100.0	50.4	48.6	47.8	32.9	1.0	13.9	0.8	1.7	1.2	49.6	30.1	7.4	12.1	-	-	
10		100.0	50.1	48.1	47.3	32.7	1.1	13.6	0.8	2.0	1.4	49.8	30.3	7.0	12.4	-	-	
11		100.0	49.6	47.4	46.6	32.2	1.1	13.3	0.8	2.2	1.6	50.3	30.6	7.0	12.6	-	-	
12		100.0	49.3	47.1	46.3	31.9	1.1	13.3	0.8	2.2	1.6	50.6	31.1	6.8	12.6	-	-	
13		100.0	49.2	46.8	46.0	31.7	1.1	13.3	0.8	2.3	1.6	50.7	31.2	6.6	12.9	-	-	
14		100.0	48.5	46.1	45.2	31.3	1.0	12.9	0.9	2.5	1.7	51.4	30.5	6.6	14.3	-	-	
15		100.0	48.3	45.9	45.1	31.4	1.0	12.7	0.9	2.4	1.7	51.6	30.3	6.4	14.9	-	-	
16		100.0	48.3	46.1	45.3	31.8	1.0	12.6	0.8	2.1	1.4	51.7	29.8	6.3	15.6	-	-	
(男) 構成比(%)		昭和45年	100.0	81.8	80.8	79.1	77.8	0.7	0.7	1.7	1.0	0.9	18.1	0.2	10.8	7.1	-	-
	50	100.0	81.4	79.8	78.1	77.2	0.5	0.5	1.6	1.6	1.5	18.4	0.2	10.3	7.9	-	-	
	55	100.0	79.8	78.2	76.8	75.7	0.6	0.5	1.3	1.6	1.5	19.8	0.2	10.7	8.9	-	-	
	60	100.0	78.1	76.1	75.0	73.6	0.8	0.6	1.2	2.0	1.8	21.3	0.2	10.8	10.3	-	-	
	平成2	100.0	77.2	75.6	74.5	72.8	1.1	0.7	1.1	1.6	1.3	22.3	0.3	11.0	11.1	-	-	
	7	100.0	77.6	75.2	74.1	72.3	1.1	0.7	1.1	2.4	2.1	22.3	0.4	9.6	12.3	-	-	
	8	100.0	77.7	75.1	74.0	72.1	1.2	0.7	1.1	2.6	2.2	22.2	0.5	9.1	12.6	-	-	
	9	100.0	77.7	75.1	74.0	72.0	1.2	0.8	1.2	2.6	2.3	22.1	0.5	8.7	12.9	-	-	
	10	100.0	77.3	74.1	72.9	70.8	1.3	0.8	1.2	3.2	2.8	22.6	0.5	8.6	13.5	-	-	
	11	100.0	76.9	73.2	72.0	69.9	1.2	0.9	1.2	3.7	3.2	22.9	0.6	8.4	13.9	-	-	
	12	100.0	76.4	72.7	71.6	69.4	1.2	0.9	1.1	3.7	3.3	23.5	0.7	8.3	14.5	-	-	

第11表 年齢階級別労働力人口及び労働力率の推移

(単位：万人，%)

区 分		総 数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上	
労働力人口	女	昭和45年	2,024	153	374	208	201	234	235	199	153	116	77	73
		50	1,987	85	301	226	204	227	245	227	182	126	89	76
		55	2,185	74	273	223	255	268	268	261	216	156	97	95
		60	2,367	72	289	210	229	317	313	282	244	182	116	113
		平成2	2,593	87	326	245	200	283	366	327	268	212	138	143
		7	2,701	67	361	287	213	234	314	373	302	229	153	167
		12	2,753	61	307	342	248	245	269	324	354	262	157	183
		13	2,760	63	293	345	267	248	270	312	375	248	159	181
		14	2,733	59	276	336	282	251	272	297	364	252	163	179
	15	2,732	57	267	331	288	263	274	288	346	271	167	182	
	16	2,737	54	261	321	298	267	276	286	324	288	176	185	
	男	昭和45年	3,129	148	434	435	403	400	357	257	206	186	145	158
		50	3,336	83	351	521	454	412	401	351	250	190	154	169
		55	3,465	73	279	440	521	450	407	391	340	228	151	184
		60	3,596	79	293	378	444	522	445	397	374	307	171	187
		平成2	3,791	94	327	396	384	448	518	439	385	348	234	217
		7	3,966	79	379	430	397	385	445	512	429	364	268	278
		12	4,014	71	322	485	433	398	383	439	499	404	270	310
13		3,992	68	307	481	451	396	379	417	526	384	272	311	
14		3,956	66	294	456	463	401	381	400	514	394	279	308	
15	3,934	60	286	440	471	411	384	388	484	418	284	306		
16	3,905	57	272	423	477	420	385	382	450	439	294	305		
労働力率	女	昭和45年	49.9	33.6	70.6	45.5	48.2	57.5	62.8	63.0	58.8	48.7	39.1	17.9
		50	45.7	21.7	66.2	42.6	43.9	54.0	59.9	61.5	57.8	48.8	38.0	15.3
		55	47.6	18.5	70.0	49.2	48.2	58.0	64.1	64.4	59.3	50.5	38.8	15.5
		60	48.7	16.6	71.9	54.1	50.6	60.0	67.9	68.1	61.0	51.0	38.5	15.5
		平成2	50.1	17.8	75.1	61.4	51.7	62.6	69.6	71.7	65.5	53.9	39.5	16.2
		7	50.0	16.0	74.1	66.4	53.7	60.5	69.5	71.3	67.1	57.0	39.7	15.6
		12	49.3	16.6	72.7	69.9	57.1	61.4	69.3	71.8	68.2	58.7	39.5	14.4
		13	49.2	17.5	72.0	71.1	58.8	62.3	70.1	72.7	68.2	58.4	39.5	13.8
		14	48.5	16.7	70.1	71.8	60.3	61.8	70.5	72.4	67.7	58.1	39.2	13.2
	15	48.3	16.6	69.4	73.4	60.3	63.1	70.3	72.5	68.1	58.9	39.4	13.0	
	16	48.3	16.3	68.9	74.0	61.4	62.4	70.4	73.0	68.4	59.6	39.7	12.9	
	男	昭和45年	81.8	31.4	80.7	97.1	97.8	97.8	97.5	97.0	95.8	91.2	81.5	49.4
		50	81.4	20.5	76.5	97.2	98.1	98.1	97.6	96.7	96.2	92.2	79.4	44.4
		55	79.8	17.4	69.6	96.3	97.6	97.6	97.6	96.5	96.0	91.2	77.8	41.0
		60	78.1	17.3	70.1	95.7	97.2	97.6	97.2	96.8	95.4	90.3	72.5	37.0
		平成2	77.2	18.3	71.7	96.1	97.5	97.8	97.6	97.3	96.3	92.1	72.9	36.5
		7	77.6	17.9	74.0	96.4	97.8	98.0	97.8	97.7	97.3	94.1	74.9	37.3
		12	76.4	18.4	72.7	95.8	97.7	97.8	97.7	97.3	96.7	94.2	72.6	34.1
13		75.7	17.9	71.9	95.4	97.2	97.8	97.7	97.2	96.3	93.9	72.0	32.9	
14		74.7	17.8	71.4	94.6	96.9	97.3	97.4	97.1	96.3	93.8	71.2	31.1	
15	74.1	16.6	70.8	94.4	96.7	96.9	97.5	97.2	96.0	93.5	71.2	29.9		
16	73.4	16.3	68.5	94.0	96.6	96.8	97.2	97.0	95.7	93.2	70.7	29.2		

(備考) 1. 総務省「労働力調査」による。
2. 昭和45年は沖縄県を含まない。

第12表 産業別所定内給与額

産 業	所定内給与額	
	女性	男性
	千円	千円
産 業 計	225.6	333.9
鉱 業	205.5	305.8
建 設 業	212.9	333.5
製 造 業	194.1	323.1
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業	289.3	411.9
情 報 通 信 業	269.3	375.5
運 輸 業	216.9	278.7
卸 売 ・ 小 売 業	222.4	341.2
金 融 ・ 保 険 業	246.7	462.9
不 動 産 業	247.8	384.8
飲 食 店, 宿 泊 業	192.4	275.6
医 療, 福 祉 社	241.6	371.4
教 育, 学 習 支 援 業	296.6	440.5
複 合 サ ー ビ ス 事 業	215.9	307.3
サ ー ビ ス 業 (他 に 分 類 さ れ な い も の)	220.8	321.1

- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成16年)による。
2. 14大産業(鉱業, 建設業, 製造業, 電気・ガス・熱供給・水道業, 情報通信業, 運輸業, 卸売・小売業, 金融・保険業, 不動産業, 飲食店, 宿泊業, 医療, 福祉, 教育, 学習支援業, 複合サービス事業, サービス業(他に分類されないもの))に属する10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所について集計したものである。ただし, 産業別集計のうち電気・ガス・熱供給・水道業及び運輸・通信業については, 公営事業所を含む集計結果である。
3. 平成16年6月分の給与の算定期間中に, 実労働時間が18日以上であって, 1日当たりの平均所定内実労働時間数が5時間以上の常用労働者について集計したものである。
4. 所定内給与額とは, 労働契約等であらかじめ定められている支給条件, 算定方法により6月分として支給された現金給与額(きまって支給する現金給与額)のうち, 超過労働給与額を除いたものをいう。

第13表 男女別、年齢階級別農家世帯員の就業状態

(単位：千人，%)

区 分	15歳以上 世帯員	農業だけに 従事 (A)	農業とその他の仕事に従事		その他の仕事 だけに従事 〔他のみ〕	仕事に 従事しない	農業就業人口 (A)+(B)		
			農業が主(B)	その他の仕事 が主 〔他主・農従〕					
女	計	4,240	1,933	67	933	429	877	2,000	
	実 数	15～19歳	251	38	0	4	10	199	38
		20～24	218	19	0	41	95	62	20
		25～29	199	22	1	56	97	23	22
		30～39	382	95	4	134	101	50	99
		40～49	598	175	10	304	81	27	185
		50～59	636	295	20	273	33	16	315
		60～64	323	235	12	62	4	10	247
		65歳以上	1,632	1,055	20	60	7	490	1,075
		70歳以上	1,230	726	8	24	4	467	735
性 構 成 比	計	100.0	45.6	1.6	22.0	10.1	20.7	47.2	
	15～19歳	100.0	15.1	0.0	1.6	4.0	79.3	15.1	
	20～24	100.0	8.7	0.0	18.8	43.6	28.4	9.2	
	25～29	100.0	11.1	0.5	28.1	48.7	11.6	11.1	
	30～39	100.0	24.9	1.0	35.1	26.4	13.1	25.9	
	40～49	100.0	29.3	1.7	50.8	13.5	4.5	30.9	
	50～59	100.0	46.4	3.1	42.9	5.2	2.5	49.5	
	60～64	100.0	72.8	3.7	19.2	1.2	3.1	76.5	
	65歳以上	100.0	64.6	1.2	3.7	0.4	30.0	65.9	
	70歳以上	100.0	59.0	0.7	2.0	0.3	38.0	59.8	
男	計	4,011	1,479	142	1,674	290	425	1,621	
	実 数	15～19歳	263	66	1	13	11	172	67
		20～24	226	34	1	82	60	48	36
		25～29	212	20	1	120	65	6	21
		30～39	391	47	7	259	74	5	53
		40～49	615	91	19	451	48	5	111
		50～59	692	153	30	482	21	5	184
		60～64	289	135	26	121	3	4	161
		65歳以上	1,325	933	56	147	8	180	990
		70歳以上	962	695	27	63	6	170	722
性 構 成 比	計	100.0	36.9	3.5	41.7	7.2	10.6	40.4	
	15～19歳	100.0	25.1	0.4	4.9	4.2	65.4	25.5	
	20～24	100.0	15.0	0.4	36.3	26.5	21.2	15.9	
	25～29	100.0	9.4	0.5	56.6	30.7	2.8	9.9	
	30～39	100.0	12.0	1.8	66.2	18.9	1.3	13.6	
	40～49	100.0	14.8	3.1	73.3	7.8	0.8	18.0	
	50～59	100.0	22.1	4.3	69.7	3.0	0.7	26.6	
	60～64	100.0	46.7	9.0	41.9	1.0	1.4	55.7	
	65歳以上	100.0	70.4	4.2	11.1	0.6	13.6	74.7	
	70歳以上	100.0	72.2	2.8	6.5	0.6	17.7	75.1	

(備考) 1. 農林水産省「農業構造動態調査」(平成16年)による。
 2. 販売農家に対する数値である。
 3. 単位未満を四捨五入したため、計と内訳は必ずしも一致しない。

第14表 男女、ふだんの就業状態、年齢階級、行動の種類別総平均時間（週全体）

（時間・分）

ふだんの就業状態 年齢	1次活動			2次活動							3次活動									計				
	睡眠	身の回りの 用事	食事	通勤・ 通学	仕事	学業	家事	介護・ 看護	育児	買い物	移動 (通勤・ 通学を 除く)	テレビ ラジオ 新聞 誌	休養・ くつろ ぎ	学習・ 研究 (学業 以外)	趣味・ 娯楽	スポー ツ	ボラン ティア 活動・ 社会 参加 活動	交際・ 付き合 い	受診・ 療養	その他	1次 活動	2次 活動	3次 活動	
総数(15歳以上)	7.42	1.13	1.39	0.31	3.52	0.24	1.30	0.03	0.13	0.25	0.33	2.34	1.19	0.12	0.42	0.11	0.05	0.27	0.09	0.16	10.34	7.00	6.26	
総数(15歳以上)	7.35	1.23	1.41	0.21	2.35	0.22	2.42	0.05	0.23	0.35	0.34	2.28	1.20	0.11	0.35	0.08	0.05	0.27	0.10	0.18	10.40	7.04	6.15	
女	有業者	7.20	1.23	1.36	0.33	4.51	0.07	2.13	0.04	0.12	0.31	0.33	1.57	1.07	0.08	0.27	0.07	0.04	0.26	0.05	0.15	10.20	8.31	5.09
	無業者	7.52	1.24	1.47	0.08	0.05	0.39	3.15	0.07	0.35	0.39	0.35	3.01	1.34	0.14	0.43	0.10	0.06	0.29	0.15	0.22	11.03	5.28	7.29
	15～19歳	7.37	1.20	1.25	1.01	0.50	4.37	0.12	0.00	0.01	0.19	0.28	1.51	1.34	0.52	0.43	0.14	0.02	0.34	0.03	0.17	10.22	7.00	6.38
	20～24	7.50	1.28	1.28	0.45	4.14	0.46	0.34	0.01	0.17	0.29	0.43	1.53	1.17	0.17	0.41	0.06	0.02	0.50	0.02	0.16	10.47	7.07	6.07
	25～29	7.39	1.26	1.33	0.33	3.57	0.04	1.38	0.02	1.02	0.34	0.40	1.55	1.14	0.10	0.33	0.05	0.01	0.35	0.05	0.14	10.38	7.50	5.31
	30～34	7.27	1.22	1.35	0.22	2.51	0.02	2.46	0.04	1.34	0.36	0.39	1.53	1.09	0.09	0.29	0.05	0.03	0.27	0.07	0.17	10.25	8.15	5.20
	35～39	7.14	1.19	1.35	0.21	2.58	0.01	3.33	0.04	0.59	0.38	0.37	1.50	1.11	0.09	0.29	0.09	0.07	0.22	0.06	0.19	10.07	8.33	5.19
	40～44	7.00	1.19	1.35	0.22	3.29	0.01	3.48	0.04	0.19	0.40	0.35	2.04	1.11	0.09	0.27	0.07	0.07	0.20	0.05	0.19	9.54	8.43	5.23
	45～49	6.56	1.18	1.37	0.22	3.40	0.01	3.40	0.06	0.05	0.39	0.34	2.16	1.10	0.08	0.27	0.07	0.05	0.21	0.08	0.19	9.51	8.34	5.36
	50～54	7.06	1.20	1.41	0.20	3.28	0.01	3.24	0.08	0.04	0.40	0.35	2.25	1.08	0.07	0.32	0.08	0.05	0.24	0.06	0.18	10.07	8.04	5.49
	55～59	7.18	1.22	1.47	0.17	2.57	0.00	3.23	0.09	0.08	0.41	0.34	2.30	1.03	0.07	0.38	0.10	0.06	0.24	0.08	0.18	10.27	7.35	5.59
	60～64	7.31	1.24	1.52	0.10	2.06	0.00	3.22	0.08	0.10	0.42	0.34	2.48	1.11	0.06	0.43	0.11	0.06	0.27	0.10	0.19	10.47	6.37	6.36
	65～69	7.49	1.27	1.55	0.04	1.21	0.00	3.21	0.08	0.05	0.38	0.31	3.08	1.19	0.06	0.43	0.12	0.06	0.29	0.15	0.20	11.11	5.39	7.10
	70～74	8.09	1.27	1.58	0.02	0.53	0.00	3.15	0.08	0.03	0.34	0.28	3.23	1.32	0.05	0.41	0.09	0.06	0.27	0.22	0.20	11.33	4.56	7.31
	75～79	8.27	1.32	1.59	0.01	0.34	0.00	2.48	0.06	0.02	0.28	0.22	3.46	1.56	0.04	0.35	0.07	0.04	0.25	0.25	0.19	11.58	3.58	8.03
80～84	9.01	1.33	1.58	0.00	0.18	0.00	2.07	0.06	0.01	0.19	0.18	3.59	2.24	0.02	0.31	0.06	0.04	0.23	0.29	0.19	12.31	2.52	8.36	
85歳以上	10.02	1.29	1.55	0.00	0.08	0.00	1.02	0.03	0.00	0.09	0.10	4.17	3.00	0.01	0.23	0.04	0.01	0.11	0.44	0.21	13.26	1.22	9.12	
男	総数(15歳以上)	7.49	1.02	1.36	0.41	5.14	0.27	0.14	0.01	0.04	0.14	0.32	2.40	1.18	0.12	0.49	0.13	0.04	0.26	0.07	0.15	10.28	6.55	6.37
	有業者	7.39	1.00	1.34	0.48	6.48	0.06	0.09	0.01	0.04	0.13	0.32	2.14	1.09	0.08	0.40	0.10	0.04	0.25	0.04	0.11	10.13	8.09	5.38
	無業者	8.24	1.10	1.44	0.19	0.07	1.35	0.30	0.03	0.02	0.18	0.31	4.05	1.46	0.27	1.19	0.24	0.06	0.27	0.19	0.26	11.17	2.53	9.50
	15～19歳	7.47	0.56	1.21	1.00	0.55	4.33	0.04	0.00	0.00	0.09	0.23	2.07	1.33	0.49	1.05	0.28	0.02	0.32	0.03	0.13	10.04	6.42	7.15
	20～24	7.58	0.56	1.18	0.49	4.36	1.09	0.05	0.00	0.01	0.15	0.33	2.03	1.18	0.20	1.15	0.11	0.02	0.54	0.03	0.12	10.13	6.56	6.51
	25～29	7.39	0.59	1.23	0.47	6.49	0.07	0.05	0.00	0.06	0.15	0.35	1.57	1.10	0.10	0.58	0.08	0.02	0.35	0.03	0.11	10.01	8.09	5.50
	30～34	7.35	1.00	1.27	0.52	7.15	0.02	0.07	0.00	0.11	0.15	0.34	1.57	1.06	0.07	0.44	0.08	0.03	0.22	0.03	0.10	10.03	8.42	5.15
	35～39	7.30	1.01	1.29	0.55	7.20	0.02	0.08	0.01	0.10	0.14	0.31	2.00	1.10	0.09	0.35	0.09	0.04	0.19	0.03	0.10	10.01	8.50	5.09
	40～44	7.25	1.01	1.32	0.49	7.16	0.00	0.09	0.01	0.05	0.13	0.33	2.11	1.05	0.09	0.37	0.11	0.05	0.20	0.03	0.13	9.58	8.33	5.28
	45～49	7.30	0.59	1.34	0.49	6.56	0.00	0.11	0.02	0.02	0.12	0.33	2.22	1.11	0.08	0.39	0.10	0.05	0.22	0.04	0.12	10.03	8.11	5.46
	50～54	7.34	1.01	1.37	0.47	6.43	0.00	0.12	0.02	0.01	0.12	0.35	2.32	1.07	0.08	0.37	0.11	0.04	0.21	0.05	0.12	10.12	7.56	5.52
	55～59	7.42	1.02	1.42	0.49	6.14	0.01	0.13	0.02	0.01	0.11	0.31	2.42	1.07	0.07	0.37	0.13	0.05	0.22	0.06	0.15	10.26	7.30	6.03
	60～64	7.55	1.08	1.50	0.28	4.05	0.00	0.24	0.03	0.02	0.17	0.38	3.28	1.15	0.11	0.56	0.21	0.06	0.23	0.10	0.21	10.53	5.19	7.48
	65～69	8.11	1.11	1.54	0.16	3.09	0.00	0.31	0.02	0.02	0.19	0.33	3.52	1.29	0.10	0.57	0.19	0.07	0.23	0.12	0.21	11.16	4.20	8.24
	70～74	8.33	1.12	1.57	0.07	1.51	0.00	0.34	0.03	0.02	0.19	0.30	4.23	1.46	0.11	0.59	0.19	0.09	0.19	0.24	0.23	11.42	2.55	9.23
75～79	8.48	1.16	2.01	0.03	1.14	0.00	0.43	0.05	0.01	0.16	0.26	4.39	1.52	0.08	0.56	0.18	0.06	0.19	0.28	0.22	12.05	2.21	9.34	
80～84	9.16	1.17	2.06	0.01	0.40	0.00	0.33	0.04	0.00	0.15	0.20	4.58	2.14	0.07	0.44	0.13	0.04	0.16	0.31	0.20	12.39	1.34	9.47	
85歳以上	10.03	1.13	1.57	0.01	0.27	0.00	0.32	0.03	0.00	0.10	0.15	4.43	2.47	0.03	0.30	0.06	0.02	0.12	0.33	0.24	13.14	1.13	9.34	

(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」(平成13年)による。
2. 報告書では、上記の用語を使用している。

第15表 主要国の労働力率

国名	労働力率(%)	
	女性	男性
日本	48.3	74.1
カナダ	61.6	73.6
アメリカ	59.5	73.5
韓国	48.9	74.6
スペイン	48.4	72.3
フィンランド	63.5	69.9
ドイツ	49.3	65.4
ハンガリー	46.9	61.4
イタリア	37.1	62.3
ノルウェー	69.0	76.6
スウェーデン	76.2	79.9
イギリス	55.3	70.6
オーストラリア	55.9	71.0
ニュージーランド	57.3	72.0

(備考) 1. ILO "ON-LINE STATISTICS" により作成。2003年のデータ。

2. 労働力率 = $\frac{15\text{歳以上労働人口}}{15\text{歳以上人口}} \times 100$

ただし、アメリカ及びイギリスは16歳以上。

フィンランド及びハンガリーは15～74歳。

スペイン、ノルウェーは16～74歳、スウェーデンは16～64歳。

第16表－1 国家公務員指定職及び行政職（一）9級以上の状況

(人)

	指 定 職			行 政 職 (一)									計		
				11 級			10 級			9 級					
	総数	女	男	総数	女	男	総数	女	男	総数	女	男	総数	女	男
昭和60年度	1,606	4 (0.2)	1,602 (99.8)	1,385	10 (0.7)	1,375 (99.3)	1,634	9 (0.6)	1,625 (99.4)	3,493	17 (0.5)	3,476 (99.5)	8,118	40 (0.5)	8,078 (99.5)
61年度	1,626	7 (0.4)	1,619 (99.6)	1,412	14 (1.0)	1,398 (99.0)	1,663	6 (0.4)	1,657 (99.6)	3,619	26 (0.7)	3,593 (99.3)	8,320	53 (0.6)	8,267 (99.4)
62年度	1,638	5 (0.3)	1,633 (99.7)	1,420	16 (1.1)	1,404 (98.9)	1,686	10 (0.6)	1,676 (99.4)	3,730	26 (0.7)	3,704 (99.3)	8,474	57 (0.7)	8,417 (99.3)
63年度	1,630	7 (0.4)	1,623 (99.6)	1,443	15 (1.0)	1,428 (99.0)	1,730	15 (0.9)	1,715 (99.1)	3,780	21 (0.6)	3,759 (99.4)	8,583	58 (0.7)	8,525 (99.3)
平成元年度	1,657	7 (0.4)	1,650 (99.6)	1,410	15 (1.1)	1,395 (98.9)	1,804	14 (0.8)	1,790 (99.2)	3,798	20 (0.5)	3,778 (99.5)	8,669	56 (0.6)	8,613 (99.4)
2年度	1,627	9 (0.6)	1,618 (99.4)	1,438	16 (1.1)	1,422 (98.9)	1,874	12 (0.6)	1,862 (99.4)	3,850	30 (0.8)	3,820 (99.2)	8,789	67 (0.8)	8,722 (99.2)
3年度	1,571	4 (0.3)	1,567 (99.7)	1,423	15 (1.1)	1,408 (98.9)	1,919	13 (0.7)	1,906 (99.3)	3,832	31 (0.8)	3,801 (99.2)	8,745	63 (0.7)	8,682 (99.3)
4年度	1,673	9 (0.5)	1,664 (99.5)	1,447	11 (0.8)	1,436 (99.2)	1,977	14 (0.7)	1,963 (99.3)	3,833	29 (0.8)	3,804 (99.2)	8,930	63 (0.7)	8,867 (99.3)
5年度	1,671	9 (0.5)	1,662 (99.5)	1,476	12 (0.8)	1,464 (99.2)	2,010	15 (0.7)	1,995 (99.3)	3,916	37 (0.9)	3,879 (99.1)	9,073	73 (0.8)	9,000 (99.2)
6年度	1,677	9 (0.5)	1,668 (99.5)	1,509	14 (0.9)	1,495 (99.1)	2,052	16 (0.8)	2,036 (99.2)	4,017	44 (1.1)	3,973 (98.9)	9,255	83 (0.9)	9,172 (99.1)
7年度	1,673	10 (0.6)	1,663 (99.4)	1,560	9 (0.6)	1,551 (99.4)	2,092	23 (1.1)	2,069 (98.9)	4,027	48 (1.2)	3,979 (98.8)	9,352	90 (1.0)	9,262 (99.0)
8年度	1,642	11 (0.7)	1,631 (99.3)	1,622	12 (0.7)	1,610 (99.3)	2,079	23 (1.1)	2,056 (98.9)	4,095	48 (1.2)	4,047 (98.8)	9,438	94 (1.0)	9,344 (99.0)
9年度	1,683	10 (0.6)	1,673 (99.4)	1,633	16 (1.0)	1,617 (99.0)	2,181	27 (1.2)	2,154 (98.8)	4,080	51 (1.3)	4,029 (98.8)	9,577	104 (1.1)	9,473 (98.9)
10年度	1,722	7 (0.4)	1,715 (99.6)	1,657	19 (1.1)	1,638 (98.9)	2,195	25 (1.1)	2,170 (98.9)	4,128	58 (1.4)	4,070 (98.6)	9,702	109 (1.1)	9,593 (98.9)
11年度	1,742	8 (0.5)	1,734 (99.5)	1,694	20 (1.2)	1,674 (98.8)	2,219	24 (1.1)	2,195 (98.9)	4,083	62 (1.5)	4,021 (98.5)	9,738	114 (1.2)	9,624 (98.8)
12年度	1,660	6 (0.4)	1,654 (99.6)	1,644	23 (1.4)	1,621 (98.6)	2,277	26 (1.1)	2,251 (98.9)	4,158	67 (1.6)	4,091 (98.4)	9,739	122 (1.3)	9,617 (98.7)
13年度	1,627	11 (0.7)	1,616 (99.3)	1,706	24 (1.4)	1,682 (98.6)	2,318	35 (1.5)	2,283 (98.5)	4,155	66 (1.6)	4,089 (98.4)	9,806	136 (1.4)	9,670 (98.6)
14年度	1,641	13 (0.8)	1,628 (99.2)	1,774	27 (1.5)	1,747 (98.5)	2,291	31 (1.4)	2,260 (98.6)	4,161	59 (1.4)	4,102 (98.6)	9,867	130 (1.3)	9,737 (98.7)
15年度	1,623	13 (0.8)	1,610 (99.2)	1,734	36 (2.1)	1,698 (97.9)	2,306	30 (1.3)	2,276 (98.7)	4,142	66 (1.6)	4,076 (98.4)	9,805	145 (1.5)	9,660 (98.5)

(備考) 1. 人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」(昭和60年度から平成12年度までは各年度末、平成13年度からは各年度1月15日現在)による。
 2. ()内の数値は、総数に対する割合(%)である。

第16表一 2 一般職の国家公務員の級別在職者数（行政職（一））

（単位：人）

	計	11級	10級	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級	
平成2年度	計	232,207	1,438	1,874	3,850	17,883	17,191	33,267	24,060	41,361	45,182	26,256	19,845
	女	34,899	16	12	30	244	631	3,709	3,237	7,168	9,981	4,879	4,992
	男	197,308	1,422	1,862	3,820	17,639	16,560	29,558	20,823	34,193	35,201	21,377	14,853
平成3年度	計	231,693	1,423	1,919	3,832	17,936	17,348	33,567	23,727	41,136	45,407	25,420	19,978
	女	35,448	15	13	31	259	798	3,673	3,231	7,156	9,773	5,213	5,286
	男	196,245	1,408	1,906	3,801	17,677	16,550	29,894	20,496	33,980	35,634	20,207	14,692
平成4年度	計	231,816	1,447	1,977	3,833	18,253	17,652	33,564	23,068	41,823	45,951	23,758	20,490
	女	36,023	11	14	29	272	973	3,548	3,210	7,225	9,747	5,363	5,631
	男	195,793	1,436	1,963	3,804	17,981	16,679	30,016	19,858	34,598	36,204	18,395	14,859
平成5年度	計	232,278	1,476	2,010	3,916	18,344	17,936	33,654	22,866	42,959	45,326	23,249	20,542
	女	36,722	12	15	37	289	1,084	3,583	3,212	7,512	9,657	5,660	5,661
	男	195,556	1,464	1,995	3,879	18,055	16,852	30,071	19,654	35,447	35,669	17,589	14,881
平成6年度	計	232,389	1,509	2,052	4,017	18,516	18,447	33,685	22,681	44,053	44,731	22,838	19,860
	女	37,314	14	16	44	322	1,204	3,573	3,218	7,694	9,778	5,945	5,506
	男	195,075	1,495	2,036	3,973	18,194	17,243	30,112	19,463	36,359	34,953	16,893	14,354
平成7年度	計	232,451	1,560	2,092	4,027	18,803	18,975	33,638	23,022	45,357	42,970	23,597	18,410
	女	38,062	9	23	48	353	1,313	3,534	3,262	7,902	9,801	6,420	5,397
	男	194,389	1,551	2,069	3,979	18,450	17,662	30,104	19,760	37,455	33,169	17,177	13,013
平成8年度	計	232,241	1,622	2,079	4,095	18,935	19,570	33,851	23,476	46,028	42,405	24,554	15,626
	女	38,748	12	23	48	380	1,454	3,575	3,334	8,014	10,171	6,913	4,824
	男	193,493	1,610	2,056	4,047	18,555	18,116	30,276	20,142	38,014	32,234	17,641	10,802
平成9年度	計	231,716	1,633	2,181	4,080	19,220	20,210	33,786	24,326	46,553	41,795	25,216	12,716
	女	39,307	16	27	51	399	1,556	3,567	3,363	8,278	10,609	7,270	4,171
	男	192,409	1,617	2,154	4,029	18,821	18,654	30,219	20,963	38,275	31,186	17,946	8,545
平成10年度	計	230,523	1,657	2,195	4,128	19,197	20,963	34,065	25,054	47,096	41,572	25,456	9,140
	女	39,420	19	25	58	403	1,630	3,611	3,409	8,498	11,143	7,557	3,067
	男	191,103	1,638	2,170	4,070	18,794	19,333	30,454	21,645	38,598	30,429	17,899	6,073
平成11年度	計	228,594	1,694	2,219	4,083	19,252	21,217	34,671	25,432	46,749	42,162	23,824	7,291
	女	39,009	20	24	62	440	1,657	3,629	3,504	8,458	11,546	7,176	2,493
	男	189,585	1,674	2,195	4,021	18,812	19,560	31,042	21,928	38,291	30,616	16,648	4,798
平成12年度	計	227,074	1,644	2,277	4,158	19,155	21,754	35,167	25,654	47,059	42,751	21,284	6,171
	女	38,915	23	26	67	463	1,671	3,671	3,549	8,892	12,012	6,425	2,116
	男	188,159	1,621	2,251	4,091	18,692	20,083	31,496	22,105	38,167	30,739	14,859	4,055
平成13年度	計	221,907	1,706	2,318	4,155	19,299	21,996	34,758	25,458	45,925	42,016	18,915	5,361
	女	38,022	24	35	66	501	1,676	3,710	3,489	9,064	11,915	5,755	1,787
	男	183,885	1,682	2,283	4,089	18,798	20,320	31,048	21,969	36,861	30,101	13,160	3,574
平成14年度	計	220,781	1,774	2,291	4,161	19,308	22,139	35,044	26,147	44,973	42,259	17,581	5,104
	女	38,408	27	31	59	516	1,686	3,733	3,474	9,514	12,351	5,289	1,728
	男	182,373	1,747	2,260	4,102	18,792	20,453	31,311	22,673	35,459	29,908	12,292	3,376
平成15年度	計	218,494	1,734	2,306	4,142	19,365	22,268	35,902	26,264	44,273	40,318	16,926	4,996
	女	37,928	36	30	66	559	1,689	3,726	3,556	9,567	11,947	5,030	1,722
	男	180,566	1,698	2,276	4,076	18,806	20,579	32,176	22,708	34,706	28,371	11,896	3,274

（備考） 人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」（平成2年度から12年度までは各年度末、13年度からは各年度の1月15日現在）による。

參考資料

目次

参考資料 1	男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）	167
参考資料 2	男女共同参画基本計画体系図	172
参考資料 3	男女共同参画会議議員名簿	181
参考資料 4	男女共同参画・女性関係法令一覧	182
参考資料 5	男女共同参画に関する行政関係年表	184
参考資料 6	男女共同参画会議における決定等	186
参考資料 7	主な男女共同参画関係調査一覧	187
参考資料 8	各府省男女共同参画推進本部主管課一覧	188

参考資料 1 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）

目次

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第13条—第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第3条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第5条 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、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第8条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

（国民の理解を深めるための措置）

第16条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

（苦情の処理等）

第17条 国は、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又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の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場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（調査研究）

第18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第20条 国は、地方公共団体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及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第3章 男女共同参画会議

（設置）

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、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を調査審議すること。
- 三 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 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を監視し、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を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

（組織）

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

（議長）

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
- 3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。
- 4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第28条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 (抄)

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

(経過措置)

第3条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第4条第1項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第23条第1項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第5条第1項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第3項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第24条第1項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第3項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則(平成11年7月16日法律第102号)(抄)

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成11年法律第88号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日

(職員の身分引継ぎ)

第3条 この法律の施行の際現に従前の総理府、法務省、外務省、大蔵省、文部省、厚生省、農林水産省、通商産業省、運輸省、郵政省、労働省、建設省又は自治省(以下この条において「従前の府省」という。)の職員(国家行政組織

法（昭和23年法律第120号）第8条の審議会等の会長又は委員長及び委員，中央防災会議の委員，日本工業標準調査会の会長及び委員並びにこれらに類する者として政令で定めるものを除く。）である者は，別に辞令を發せられない限り，同一の勤務条件をもって，この法律の施行後の内閣府，総務省，法務省，外務省，財務省，文部科学省，厚生労働省，農林水産省，経済産業省，国土交通省若しくは環境省（以下この条において「新府省」という。）又はこれに置かれる部局若しくは機関のうち，この法律の施行の際現に当該職員が属する従前の府省又はこれに置かれる部局若しくは機関の相当の新府省又はこれに置かれる部局若しくは機関として政令で定めるものの相当の職員となるものとする。

（委員等の任期に関する経過措置）

第28条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長，委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は，当該会長，委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず，その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

十二から五十八まで 略

（別に定める経過措置）

第30条 第2条から前条までに規定するもののほか，この法律の施行に伴い必要となる経過措置は，別に法律で定める。

附 則（平成11年12月22日法律第160号）（抄）

（施行期日）

第1条 この法律（第2条及び第3条を除く。）は，平成13年1月6日から施行する。

参考資料2 男女共同参画基本計画体系図

第1部 基本的考え方

1 男女共同参画社会基本法の制定までの経緯

- ・男女共同参画社会の実現に向けたこれまでの取組
- ・男女共同参画社会基本法の制定

2 男女共同参画基本計画の基本的考え方と構成

- ・男女共同参画基本計画の考え方
- ・男女共同参画基本計画の構成

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

(1) 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- ア 国の審議会等委員への女性の参画の促進
 - ・女性委員の参画状況の定期的な把握等による目標の早期達成
 - ・団体推薦及び職務指定に係る委員への女性の参画の促進
 - ・その他の委員等への女性の参画を促進するための取組
- イ 女性国家公務員の採用・登用等の促進
 - ・女性国家公務員の採用・登用等の促進

(2) 地方公共団体等における取組の支援、協力要請

- ア 審議会等委員への女性の参画に関する取組の支援
 - ・都道府県・政令指定都市等における審議会等委員への女性の登用に関する支援
 - ・市町村への取組の普及
- イ 女性地方公務員の採用・登用等に関する要請等
 - ・女性地方公務員の採用・登用等に関する要請
 - ・地方公共団体への情報提供等
 - ・国が地方公共団体の職員に対して行う研修における配慮

(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

- ・社会的気運の醸成
- ・独立行政法人、特殊法人及び認可法人に対する協力要請
- ・大学等への協力要請

(4) 調査の実施及び情報・資料の収集、提供

- ア 政策・方針決定参画に関する調査・研究の実施
 - ・積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の具体化
 - ・女性の政策・方針決定過程への参画状況に関する定期的な調査の実施
- イ 女性の人材に関する情報の収集・整備・提供
 - ・女性の人材に関するデータベースの充実及びネットワーク化の検討
 - ・女性リーダーの養成
- ウ 政策・方針決定過程の透明性の確保
 - ・政策・方針決定過程の透明性の確保

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

- (1) 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し
- (2) 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開
- (3) 法識字の強化及び相談の充実
- (4) 男女共同参画にかかわる情報の収集・整備・提供

- ・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の実施
- ・家族に関する法制の整備
- ・個人のライフスタイルの選択に中立的な社会制度の検討
- ・職場・家庭・地域等における慣行の見直し
- ・多様な媒体を通じた広報・啓発活動の推進
- ・多様な団体との連携による広報・啓発活動の推進
- ・法令や条約の周知等
- ・相談体制の充実
- ・国際化への対応
- ・統計調査等の充実
- ・無償労働の数量的把握の推進

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) 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
- (2) 母性健康管理対策の推進
- (3) 女性の能力発揮促進のための援助
- (4) 多様な就業ニーズを踏まえた就業環境の整備

- ア 男女雇用機会均等法の履行確保
 - ・男女雇用機会均等法に基づく行政指導の強化
 - ・セクシュアル・ハラスメントに関する雇用管理上の配慮の徹底
 - ・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
 - ・個別紛争解決の援助，相談機能の強化
 - ・女子学生の就職問題に関する施策の推進
- イ 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
 - ・国民的気運の醸成
 - ・企業のポジティブ・アクション取組の促進
- ウ 男女均等を確保する方策等についての幅広い検討
 - ・実質的に男女均等な雇用管理を確保する方策等についての幅広い検討
- ア 在職中の女性に対する能力開発等の支援
 - ・情報提供，相談，研修等の拡充
 - ・公共職業訓練等の推進
 - ・労働者の自発的な職業能力開発の推進
 - ・女性の能力の発揮の支援のための調査研究
- イ 再就職に向けた支援
 - ・育児・介護等により退職した者に対する支援
 - ・職業能力開発の積極的展開
- ア パートタイム労働対策の総合的な推進
 - ・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律及び指針の周知・徹底等
 - ・パートタイム労働者の労働条件の明示の徹底

- ・パートタイム労働者の雇用の安定
- ・パートタイム労働者に対する能力開発
- イ 労働者派遣事業に係る対策の推進
 - ・事業の適正な運営の確保
 - ・派遣労働者の適正な派遣就業の確保
- ウ 女性起業家、家族従業者等に対する支援
 - ・女性起業家に対する支援
 - ・家族従業者の実態把握等
- エ 在宅勤務、SOHO等、新しい就業形態等に係る施策の推進
 - ・テレワーク・SOHOの普及促進
 - ・在宅勤務等の普及促進
 - ・在宅就業対策の推進
- ・家内労働者の労働条件の改善

4 農山漁村における男女共同参画の確立

- (1) あらゆる場における意識と行動の変革
- (2) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- (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

- ・「個」としての主体性の確保
- ・固定的な役割分担意識の是正
- ・社会的な気運の醸成・高揚
- ・調査研究・研修・統計等における取組の充実
- ・政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- ・女性の能力の開発と適正な評価
- ・女性の経済的地位の向上
- ・技術・経営管理能力の向上
- ・快適に働くための条件整備
- ・主体的な活動を支援する労力調整システムの形成
- ・住みやすく快適な生活環境の整備
- ・交流ネットワークの形成
- ・高齢者生活支援体制の整備
- ・高齢者の活動の推進
- ・老後の自立の確保

5 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援

- (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

- ア 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実
 - ・保育サービスの整備
 - ・放課後児童対策の充実
 - ・幼稚園における子育て支援の充実
 - ・子育てに関する相談支援体制の整備
 - ・子育てのための資産形成の支援
 - ・児童虐待への取組の推進
 - ・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
- イ ひとり親家庭等に対する支援の充実
 - ・ひとり親家庭の親等の就労と子育てへの支援

(2) 仕事と育児・介護の両立のための雇用環境の整備

- ア 仕事と育児・介護の両立に関する意識啓発の推進
 - ・仕事と育児・介護の両立に関する意識啓発の推進
- イ 仕事と子育ての両立のための制度の一層の定着促進・充実
 - ・育児休業その他仕事と子育ての両立のための制度の一層の定着促進
 - ・仕事と子育ての両立の促進に向けた制度の充実
- ウ 仕事と介護の両立のための制度の定着促進等
 - ・介護休業その他仕事と介護の両立のための制度の定着促進等
- エ 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
 - ・企業の子育て・介護支援の取組に対する評価
 - ・地域の子育て・介護支援体制の整備
 - ・育児・介護を行う労働者に対する相談・情報提供

(3) 家庭生活，地域社会への男女の共同参画の促進

- ア 家庭生活への男女の共同参画の促進
 - ・男女の固定的役割分担意識の是正のための広報・啓発
 - ・家庭教育に関する学習機会の充実
 - ・父親の家庭教育参加の支援・促進
- イ 地域社会への男女の共同参画の促進
 - ・地域社会活動への参画促進
 - ・地域の教育力の再生
 - ・消費者教育の推進・支援
 - ・環境保全活動への参画の支援
 - ・ボランティア活動等の参加促進のための環境整備
 - ・NPO等の活動への参画促進のための環境整備
- ウ 労働時間の短縮等就業条件の整備
 - ・労働時間の短縮
 - ・フレックスタイム制等の普及促進
 - ・勤労者リフレッシュ対策

6 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備

(1) 高齢者が安心して暮らせる介護体制の構築

- ア 介護保険制度の着実な実施
 - ・介護保険制度の着実な実施
- イ 高齢者保健福祉施策の推進
 - ・介護サービス基盤の整備
 - ・介護予防・生活支援のための取組
 - ・利用者保護と信頼できる介護サービスの育成
- ウ 介護に係る人材の確保
 - ・高齢者介護マンパワーの養成・確保対策の推進
 - ・介護分野における良好な雇用機会の創出の促進

(2) 高齢期の所得保障

- ・公的年金制度の安定的な運営
- ・企業年金等の充実
- ・自助努力による資産形成等の促進

(3) 高齢者の社会参画の促進

- ・定年の引き上げ，継続雇用制度導入等による65歳までの雇用の確保等

(4) 障害のある者への配慮の重視

(5) 高齢者等の自立を容易にする社会基盤の整備

- ・学習機会の整備等
- ・高齢者の社会参加活動の促進
- ・高齢者のスポーツ、レクリエーション活動の支援
- ・広報・啓発活動の推進

・総合的な障害者施策の推進

・高齢者等の自立を容易にする社会基盤の整備

7 女性に対するあらゆる暴力の根絶

(1) 女性に対する暴力を根絶するための基盤づくり

ア 女性に対する暴力への社会的認識の徹底

・国民の意識啓発

イ 体制整備

・相談・カウンセリング対策の充実

・研修・人材確保

・厳正かつ適切な対処の推進

・関係機関の連携の促進

・法的対応

ウ 女性に対する暴力の発生を防ぐ環境づくり

・安全・安心まちづくりの推進

・防犯対策の強化

・有害環境の浄化対策の推進

エ 女性に対する暴力に関する調査研究

・被害の実態把握

・加害者の研究

(2) 夫・パートナーからの暴力への対策の推進

ア 関係機関の取組及び連携の推進

・関係機関の取組

・関係機関の連携

イ 相談体制の充実

・相談体制の充実

ウ 被害者の保護・自立支援

・緊急一時保護

・自立支援

エ 暴力行為への厳正な対処等

・暴力行為からの安全の確保

・被害者の立場に立った厳正かつ適切な対処の推進

(3) 性犯罪への対策の推進

ア 性犯罪への厳正な対処

・関係諸規定の厳正な運用と適正かつ強力な捜査の推進

・性犯罪捜査体制の整備，性犯罪捜査員の育成

・性犯罪の潜在化防止に向けた取組

イ 被害者への配慮

・指定被害者支援要員制度の効果的運用

・被害者の心情に配慮した事情聴取等の推進

・関係機関との連携の推進

・被害少女に対する支援活動の推進

・被害者連絡等の推進

- (4) 売買春への対策の推進
 - ア 売買春の取締りの強化，売買春からの女性の保護，社会復帰支援
 - ・売買春の根絶に向けた取締りの強化等
 - ・社会復帰支援の充実
 - ・売買春からの女性保護
 - イ 児童買春に対する対策の推進
 - ・児童買春の根絶に向けた取締りの強化
 - ・相談体制の充実
 - ウ 国際的動向への対応
 - ・国際的動向への対応
- (5) セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進
 - ア 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
 - ・企業等におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策
 - ・国家公務員のセクシュアル・ハラスメント防止対策
 - イ 雇用以外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
 - ・教育等の場における対策
- (6) ストーカー行為等への対策の推進
 - ア ストーカー行為等への厳正な対処
 - ・ストーカー行為等への厳正な対処
 - イ 被害者の支援及び防犯対策
 - ・被害者の支援及び防犯対策

8 生涯を通じた女性の健康支援

- (1) リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する意識の浸透
 - ・女性の健康問題への取組についての気運の醸成
 - ・学校における性教育の充実
 - ・性に関する学習機会の充実
- (2) 生涯を通じた女性の健康の保持増進対策の推進
 - ア 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
 - ・女性の健康保持のための事業等の充実
 - ・健康教育の推進
 - イ 妊娠・出産期における女性の健康支援
 - ・妊娠から出産までの一貫した母子保健サービスの提供
 - ・不妊専門相談サービス等の充実
 - ・周産期医療の充実
 - ・女性の主体的な避妊のための知識等の普及
 - ウ 成人期，高齢期等における女性の健康づくり支援
 - ・成人期，高齢期の健康づくりの支援
 - ・子宮がん，乳がん，骨粗しょう症等の予防対策の推進
 - ・女性の生涯にわたるスポーツ活動の推進
- (3) 女性の健康をおびやかす問題についての対策の推進
 - ア HIV／エイズ，性感染症対策
 - ・予防から治療までの総合的なHIV／エイズ対策の推進
 - ・性感染症対策の推進
 - ・学校におけるHIV／エイズ，性感染症に関する教育の推進
 - イ 薬物乱用対策の推進
 - ・乱用薬物の供給の遮断と需要の根絶

9 メディアにおける女性の人権の尊重

(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

- ・少女による薬物乱用対策の推進
- ・薬物乱用防止教育の充実
- ・薬物乱用を許さない社会環境の形成

(2) 国の行政機関の策定する広報・出版物等における性にとらわれない表現の促進

- ア メディアにおける人権尊重、性・暴力表現を望まない者からの隔離等に関する方策の推進
- ・メディアにおける女性の人権の尊重のための取組の支援
- ・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
- ・児童を対象とする性・暴力表現の根絶
- ・地域の環境浄化のための啓発活動の推進
- ・メディアにおける男女共同参画の推進
- イ 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
- ・現行法令の適用による取締りの強化
- ・インターネットにおける不適切な情報を受信者側で排除できるシステムの開発、普及
- ・接続事業者及び情報提供者に対する広報・啓発活動の推進
- ・自主ガイドラインの策定の支援等
- ・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
- ウ メディア・リテラシーの向上
- ・メディア・リテラシー向上のための広報・啓発
- ・情報教育の推進
- ・男女共同参画の視点からの国の行政機関の広報ガイドラインの策定、浸透
- ・ガイドラインの他の機関への啓発

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

(1) 男女平等を推進する教育・学習

- ア 初等中等教育の充実
- ・学校教育全体を通じた指導の充実等
- ・家庭科教育の充実
- イ 高等教育の充実
- ・高等教育機関における男女共同参画の推進
- ・奨学金制度の充実
- ウ 社会教育の推進
- ・男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進
- ・男女共同参画に関する学習機会の提供
- ・固定的な男女の役割分担意識にとらわれない教育についての調査研究の充実
- エ 教育関係者の意識啓発
- ・教職員の男女共同参画に関する理解の促進
- ・社会教育関係者の意識啓発

(2) 多様な選択を可能にする教育・学習機
会の充実

- オ 女性学・ジェンダーに関する調査・研究等の充実
 - ・高等教育及び社会教育における女性学等の振興
 - ・日本学術会議におけるジェンダーに関する検討

ア 生涯学習の推進

- ・リカレント教育の推進
- ・放送大学の整備等
- ・学校施設の開放促進等
- ・青少年の体験活動等の充実
- ・民間教育事業との連携
- ・高度情報通信ネットワーク社会に対応した教育の推進
- ・現代的課題に関する学習機会の充実
- ・学習成果の適切な評価

イ エンパワーメントのための女性教育・学習活動の充
実

- ・女性の生涯にわたる学習機会の充実
- ・女性の能力開発の促進
- ・女性の学習グループの支援
- ・国立女性教育会館の事業の充実等

ウ 進路・就職指導の充実

- ・進路指導の充実
- ・女子高生，女子学生に対する職業意識の醸成，意識啓
発の実施
- ・就職指導の充実
- ・各経済団体等への協力要請

11 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

(1) 国際規範・基準の国内への取り入れ・浸
透

- ・女子差別撤廃条約等の積極的遵守
- ・未締結の条約に関する検討
- ・「人権教育のための国連10年」に係る施策の推進

(2) 地球社会の「平等・開発・平和」への
貢献

ア 国連の諸活動への協力

- ・国連の諸活動への協力
- イ WID／ジェンダーの推進
 - ・WIDイニシアティブの推進
 - ・WID推進体制の充実
 - ・NGO等との連携・協力の強化

ウ 女性の平和への貢献

- ・平和を推進する国際機関等への貢献

エ 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

- ・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

オ 国際交流・協力の推進

- ・あらゆるレベルにおける国際交流・協力の推進
- ・環境問題に関する国際協力等の取組の推進
- ・女性の教育分野における国際交流・協力の支援

第3部 計画の推進

1 国内本部機構の組織・機能強化

(1) 男女共同参画会議の機能発揮

- ・男女共同参画会議の機能発揮
- ・男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況の監視
- ・政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響についての調査

(2) 総合的な推進体制の整備・強化等

- ・施策の総合的推進, フォローアップ等
- ・年次報告等の作成
- ・行政職員の研修機会等の充実
- ・国際機関, 諸外国の国内本部機構との連携・協力の強化等
- ・内閣府男女共同参画局の機能発揮
- ・男女共同参画担当大臣の補佐体制の充実
- ・男女共同参画推進本部及び男女共同参画担当官会議の機動的開催等
- ・男女共同参画推進本部担当部署の充実等
- ・苦情の処理等のための, 行政相談委員, 人権擁護委員等の積極的活用

2 調査研究, 情報の収集・整備・提供

- ・男女共同参画社会の形成に関する調査研究
- ・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
- ・我が国の取組の海外への発信

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

- ・地方公共団体に対する支援の強化
- ・男女共同参画社会の実現に向けた活動の拠点施設の充実
- ・NGOとの連携の強化
- ・男女共同参画社会の実現に向けた気運醸成

参考資料3 男女共同参画会議議員名簿（平成17年4月1日現在）

議長	細田博之	内閣官房長官
議員	麻生太郎	総務大臣
同	南野知恵子	法務大臣
同	町村信孝	外務大臣
同	谷垣禎一	財務大臣
同	中山成彬	文部科学大臣
同	尾辻秀久	厚生労働大臣
同	島村宜伸	農林水産大臣
同	中川昭一	経済産業大臣
同	北側一雄	国土交通大臣
同	小池百合子	環境大臣
同	大野功統	防衛庁長官
同	村田吉隆	国家公安委員会委員長
同	猪口邦子	上智大学教授
同	内永ゆか子	日本アイ・ビー・エム株式会社取締役専務執行役員
同	大橋光博	西京銀行頭取
同	片山善博	鳥取県知事
同	住田裕子	弁護士，獨協大学特任教授
同	袖井孝子	お茶の水女子大学名誉教授
同	橘木俊詔	京都大学教授
同	林誠子	日本労働組合総連合会副事務局長
同	原ひろ子	城西国際大学大学院客員教授，お茶の水女子大学名誉教授
同	古川貞二郎	前内閣官房副長官
同	八代尚宏	社団法人日本経済研究センター理事長
同	山口みつ子	財団法人市川房枝記念会常務理事

参考資料4 男女共同参画・女性関係法令一覧

成立年月日 公布年月日 施行年月日	法令名	内容
16. 5.27 成立 16. 6. 2 公布 16.12. 2 施行	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の一部を改正する法律（平成16年法律第64号）	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推進するため、国の基本方針及び都道府県の基本計画の策定や被害者の自立支援の明確化
16.12. 1 成立 16.12. 8 公布 17. 1. 1 施行	刑法等の一部を改正する法律（平成16年12月8日法律第156号）	<p>性犯罪について以下のとおり改正〔法定刑引上げ〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・強制わいせつ，準強制わいせつ 6月以上7年以下の懲役を6月以上10年以下の懲役に改正。 ・強姦，準強姦 2年以上15年以下の懲役を3年以上20年以下の懲役に改正。 ・強制わいせつ等致死傷 無期又は3年以上15年以下の懲役を無期又は3年以上20年以下の懲役に改正。 ・強姦等致死傷 無期又は3年以上15年以下の懲役を無期又は5年以上20年以下の懲役に改正。 <p>〔新設〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・集団強姦等 4年以上20年以下の懲役 ・集団強姦等致死傷 無期又は6年以上20年以下の懲役
16.12. 1 成立 16.12. 8 公布 17. 4. 1 施行	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等の一部を改正する法律（平成16年法律第160号）	次世代育成支援対策等において大きな課題となっている仕事と子育ての両立支援等をより一層推進するため、働き方の多様化を踏まえた育児休業制度及び介護休業制度の整備並びに育児や介護をしながら働き続けることができる環境の整備について所要の措置を講じた。
16.12.28 公布 17. 4. 1 施行	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施行規則の一部を改正する省令（平成16年厚生労働省令第185号）	

<p>16.12.28 17. 4. 1</p>	<p>告示 適用</p>	<p>子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成16年厚生労働省告示第460号）</p>	
<p>17. 3.29 17. 4. 1</p>	<p>公布 施行</p>	<p>船員に関する育児休業、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施行規則の一部を改正する省令（平成17年国土交通省令第22号）</p>	<p>仕事と子育ての両立支援等をより一層推進するため、期間を定めて雇用される者に対して育児・介護休業制度を適用すること、育児休業をすることができる期間を1歳6か月までに延長すること、介護休業の取得回数制限を緩和すること及び子の看護休暇を制度化すること等を改正内容とする「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等の一部を改正する法律」の平成17年4月1日施行に伴い所要の措置を講じた。</p>
<p>17. 3.29 17. 4. 1</p>	<p>公布 施行</p>	<p>子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる船員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成17年国土交通省告示第365号）</p>	

参考資料5 男女共同参画に関する行政関係年表

年 月 日	国 の 動 き	年 月 日	国際機関、民間団体等の動き
16. 4. 27	男女共同参画推進本部「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」決定		
16. 6. 4	「少子化社会対策大綱」を閣議決定		
16. 6. 1 ～ 6. 30	第19回「男女雇用機会均等月間」(厚生労働省)		
16. 6. 11	「平成15年度男女共同参画社会の形成の状況に関する年次報告」及び「平成16年度において講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策」(平成16年版男女共同参画白書)を国会提出、公表(内閣府)		
16. 6. 22	「男女雇用機会均等政策研究会」報告書公表(厚生労働省)		
16. 6. 23 ～ 6. 29	平成16年度「男女共同参画週間」の実施(男女共同参画推進本部)		
16. 6. 25	男女共同参画社会の将来像検討会「男女共同参画社会の将来像検討会報告書」(内閣府)	16. 7. 6 ～ 7. 23	第31回女子差別撤廃委員会開催(ニューヨーク)
16. 9. 8	法務大臣から法制審議会に対し、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、人身売買罪の創設等を内容とする刑法等の一部改正について諮問		
16.10. 1 ～ 10. 30	第10回「仕事と家庭を考える月間」(厚生労働省)		
16.11.12 ～ 11. 25	平成16年度「女性に対する暴力をなくす運動」の実施(男女共同参画推進本部)		

年月日	国の動き	年月日	国際機関、民間団体等の動き
16. 12. 2	「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」策定 (内閣府, 国家公安委員会, 法務省, 厚生労働省)		
16. 12. 3	「平成 16 年版少子化社会白書 (平成 15 年度少子化の状況及び少子化に対処するために講じた施策の概況に関する年次報告)」を国会提出		
16. 12. 7	「人身取引対策に関する関係省庁連絡会議」において, 「人身取引対策行動計画」を策定 (同月 14 日, 犯罪対策閣僚会議に報告)		
16. 12. 24	「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)」を少子化社会対策会議決定	17. 1. 10 ~ 1. 28	第 32 回女子差別撤廃委員会開催 (ニューヨーク)
17. 2. 9	法制審議会は, 平成 16 年 9 月 8 日の諮問どおり法整備を行うのが相当であるとの答申案を決定し, 法務大臣に答申	17. 2. 28 ~ 3. 11	第 49 回国連婦人の地位委員会開催 (ニューヨーク)
17. 3. 28	「平成 16 年版働く女性の実情」公表 (厚生労働省)	17. 3. 10	第 18 回「農山漁村女性の日記念行事」開催 (農林水産業関係の 7 つの女性団体の主催)

参考資料6 男女共同参画会議における決定等

- 平成13年6月19日 「仕事と子育ての両立支援策の方針に関する意見」
※本決定に基づき、「仕事と子育ての両立支援策の方針について」を閣議決定（13年7月6日）
- 平成13年10月3日 「『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』の円滑な施行に向けた意見」
- 平成13年10月3日 「男女共同参画会議における監視の実施方針」
- 平成13年10月3日 「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況の監視に関する平成13年度の活動方針について」
- 平成14年4月2日 「『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』の円滑な施行に向けた意見（その2）」
- 平成14年7月15日 「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」
- 平成14年7月15日 「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況の監視に関する平成14年度の活動方針について」
- 平成14年10月17日 「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15年4月8日 「女性のチャレンジ支援策の推進に向けた意見」
- 平成15年7月16日 「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（男女共同参画にかかわる情報の収集、整備、提供）」
- 平成16年4月23日 「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（男女共同参画の視点に立った政府開発援助（ODA）の推進について）」
- 平成16年7月28日 「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（国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透について）」

参考資料7 主な男女共同参画関係調査一覧

調査名	調査実施年月日	調査対象	資料作成発表年月
(内閣府関係) 配偶者等からの暴力に係る相談員等の支援者に関する実態調査	15年1月	全国の配偶者暴力相談支援センター、女性センター／男女共同参画センター、民間シェルターの相談員等1,430人	16年9月
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	16年4月	地方公共団体（都道府県、政令指定都市、市町村、特別区）	16年8月
男女共同参画社会に関する世論調査	16年11月	全国20歳以上の男女5,000人	17年2月
(厚生労働省関係) 女性雇用管理基本調査 15年度	15年10月	全国14大産業に属する30人以上規模の約7,000企業	16年7月
女性雇用管理基本調査 16年度	16年10月	全国14大産業に属する5人以上規模の約10,000事業所	17年7月
(農林水産省関係) 食料・農林水産業・農山漁村に関する意向調査 「農家における男女共同参画に関する意向調査」	16年12月中～下旬	自営農業に年間150日間以上従事している65歳未満の女性及びその配偶者	17年3月
(人事院関係) 女性国家公務員の採用・登用の拡大施策に関する調査	16年9月	各府省、特定独立行政法人	16年11月
女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する意識調査	16年12月～17年1月	国家公務員の管理職員約600人、女性職員約600人及び女性退職者約210人	

(備考) 平成16年度に実施又は公表されたものについて掲載している。

參考資料 8 各府省男女共同参画推進本部主管課一覽

府 省 部 局 課 名	電 話 番 号	
	代 表	直 通
内閣府男女共同参画局総務課	(5253) 2111 内83706	(3581) 2109
警察庁長官官房総務課	(3581) 0141 内2156	—
防衛庁人事教育局人事第二課	(3268) 3111 内20680	(5229) 2146
金融庁総務企画局総務課	(3506) 6000 内3138	(3506) 6026
総務省大臣官房企画課	(5253) 5111 内1411	(5253) 5156
法務省大臣官房秘書課政策評価企画室	(3580) 4111 内2887	(3592) 5395
外務省総合外交政策局国際社会協力部人権人道課	(3580) 3311 内3928	(5501) 8240
財務省大臣官房総合政策課	(3581) 4111 内5167	(3592) 1018
文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課	(5253) 4111 内3268	(6734) 3268
厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課	(5253) 1111 内7827	(3595) 2491
農林水産省経営局女性・就農課	(3502) 8111 内4332	(3591) 5831
経済産業省総務課企画室	(3501) 1511 内2132	(3501) 0650
国土交通省総合政策局政策課	(5253) 8111 内24225	(5253) 8256
環境省総合環境政策局総務課	(3581) 3351 内6216	(5521) 8227
人事院事務総局職員福祉局参事官	(3581) 5311 内2314	(3581) 0755

平成17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17日男女共同参画会議決定）に基づき、引き続き、苦情処理情報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、税制・社会保障制度・雇用システムを始めとした政府の施策など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。

平成17年度中に策定する予定の新しい男女共同参画基本計画について調査検討を行う。

少子化と男女共同参画の関係について、統計データ等の分析を通じて調査検討を行う。

第2節

調査研究、情報の収集・整備・提供

男女共同参画社会の形成に関する調査研究を行うとともに、国際的な取組や諸外国における先進的な取組の動向等について、情報の収集・整備・提供に努める。

第3節

国の地方公共団体、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。

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。

また、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、前年度に引き続き、「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」を実施し、研修・広報啓発活動を通じて、その成果・ノウハウの全国普及を図る。

さらに、平成15年6月に取りまとめた「若者自立・挑戦プラン」を強化するため、内閣官房長官、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣からなる「若者自立・挑戦戦略会議」において、16年12月に「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」を取りまとめたところであるが、これに基づき、男女共同参画の視点を取り入れた施策として、女子学生・生徒向けキャンペーン、女性若年層向けセミナー、ジョブカフェで実施される研修プログラムへの講師派遣及び広報活動等を行う。

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

審議会等委員への女性の参画の拡大については、平成12年8月の男女共同参画推進本部決定の目標（「平成17年（2005年）度末まで」に「30%を達成する」）の達成に努める。

女性国家公務員の採用・登用の拡大については、各府省は、人事院の指針を踏まえ、それぞれが策定した「女性職員の採用・登用拡大計画」について、目標の達成に向け取組を推進する。

総務省においては、人事院及び各府省の協力を得て、女性国家公務員の採用の拡大状況等のフォローアップを行い、その結果の概要を公表する。

人事院においては、「女性職員の採用・登用拡大推進会議」を開催し、各府省と連携を図りつつ、女性国家公務員の採用・登用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、計画の最終目標年度が平成17年度であることから、女性幹部職員を育成・登用するための研究会の検討結果も踏まえ指針の見直しを行い、これを踏まえ、各府省は計画の見直しを行う。

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、地域の消防防災体制の中核的存在である消防団の充実強化・活性化のため、全

国で100万人（うち女性10万人以上）の消防団員の確保を目標に掲げているところである。女性消防団員数については着実に増加していることから、平成17年度においては女性消防団員が活動しやすい消防団の環境整備を図るための検討等を行うこととしている。

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

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。

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

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。

第3節

法識字の強化及び相談の充実

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「法識字」の推進を図るとともに，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統計情報等の収集・整備・提供を行う。

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

積極的な行政指導により雇用等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。）の履行確保を図る。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントについて、防止対策の徹底を図るとともに、個別の問題が生じた場合には適切な対応がなされるよう指導を行う。

第2節

母性健康管理対策の推進

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

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。また、育児等を理由として退職し、再就職を希望する者に対する支援を行う。

第4節

多様な就業ニーズを踏まえた就業環境の整備

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。

改正パートタイム労働指針に具体化された正

社員とパートタイム労働者との均衡を考慮した処遇の考え方の社会的な浸透・定着を着実に進めていくため、均衡確保に向けた先駆的、モデル的な取組を行う事業所を支援するとともに、取組事業所における先駆的な取組が、業種・地域に波及するよう促す。

また、女性起業家に対する支援策の充実を図る。

総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省では、男女が共同して参画する社会の実現に資することを目的とし、平成17年4月から産学官一体となった「テレワーク推進フォーラム」を設立し、テレワークに関するノウハウの共有や、テレワーク導入に関する課題の整理・解決を図っていくことなどを目指す。さらに、試行から導入までの手順、情報通信機器の整備や情報セキュリティ環境整備等の情報通信環境整備の手順、企業における労働法制に基づく適正な労務管理の在り方等、企業がテレワークの導入を検討するに当たっての指針となるガイドブックを作成する。併せて、テレワークの実態を調査するとともに、普及啓発活動等を実施する。また、16年度に実施した、総務省職員によるテレワークの試行を踏まえ、17年度においては、複数省庁によるテレワークの導入や試行が実施される予定である。

経済産業省では、健康・集客交流など、市場の発展が展望される地域のサービス産業について、先導的な取組を支援し、事業革新を促進するサービス産業創出支援事業を実施する。本事業のなかで、高齢者や女性の雇用促進につながるコミュニティビジネスについても着目する。

第1節

あらゆる場における意識と行動の変革

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。

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的地位の向上及び社会参画を促進するため、市町村段階での女性の参画目標の策定及びその達成に向けた体制整備を支援する。また、ポジティブ・アクションを推進するための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

女性を農林水産業の重要な担い手として明確に位置づけ、女性が主体的に経営に参画できる体制を整備するため、女性認定農業者の拡大や家族経営協定の推進、女性の農業経営等の活動の高度化を支援する。

女性を含む農業者の起業活動を支援するため、農業生産を核として新しく加工・流通等のアグリビジネスの分野に積極的に取り組む上で必要となる機械・施設の整備等への支援を行う。

また、林業においても起業化に向けた研修や

山村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う。

第4節

女性が住みやすく活動しやすい環境づくり

農山漁村において女性が生涯を通じて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、地域における子育て支援体制の整備や女性の利用しやすい形での情報提供、女性のネットワーク化等を推進する。

第5節

高齢者が安心して活動し、暮らせる条件の整備

農村部において、高齢者活動に対する啓発及び地場農産物の生産・加工等の高齢者の自立的活動を一層促進するとともに、高齢者が有する経験や技能を、担い手等への支援として活用する。

さらに、農村の高齢者対策等における農協や組合員組織が行う活動の役割を適切に発揮するための人材育成等を支援する。

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

多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実

厚生労働省では、待機児童の解消に向け、50人以上待機児童がいる市町村を中心に、平成19年度までの3か年で集中的に受け入れ児童数の拡大を図ることとしている。また保育需要が増大している市町村等においては、16年度に策定された保育計画に基づき、待機児童の解消に向けた総合的な取り組みを促進する。さらに子ども・子育て応援プランに基づき、多様な需要に応える保育サービスの提供を図っていく。

文部科学省では、「幼児教育振興プログラム」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ているところであるが、幼児期から「人間力」の向上を図るため、平成17年度からは新たに、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・家庭等を支援する方策の調査研究や、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ための施策を実施する。

また、すべての教育の出発点である家庭教育を支援するため、子育てサポーターの資質向上を図るリーダーの養成、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、直接子育てに関わっていない大人等も含めて、国民一人一人が家庭教育支援の重要性について認識するなど、改めて、家庭教育への支援について全国的に考え、行動する気運を高めるため、家庭教育に関するフォーラムを新たに実施する。

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、日本を含む6か国の家庭・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を実施する。

第2節

仕事と育児・介護の両立のための雇用環境の整備

平成17年4月より全面施行される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、できるだけ多くの企業等によって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・届出が行われるように啓発・指導を行うとともに、企業等における自主的な取組を支援する。

また、平成17年4月より施行される改正後の育児休業・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）を踏まえ、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、両立のための意識啓発を行う。

第3節

家庭生活、地域社会への男女の共同参画の促進

個々の労働者の家庭・地域生活などに配慮した労働時間の設定を図るとともに、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。

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）について、個々の労働者が家庭生活や地域社会へ参画するための時間の確保等に配慮した労働時間、休日及び休暇の設

定を図る法律へと見直すための改正を含む「労働安全衛生法等の一部を改正する法律案」（平成17年3月、第162回国会に提出）の早期成立に努める。また、法案成立後は、改正法に基づき、事業主が労働時間等の設定の改善に向けた取組を進めるに当たり参考とすべき指針を策定し、改正法の内容とともにその周知を図る。

また、子ども・子育て応援プランに基づき、今後5年間で、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を1割以上削減することを目標に、長時間にわたる時間外労働の是正を図る。

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、予防重視型システムへの転換、施設入所者の居住費・食費の見直し、新たなサービス体系の確立、サービスの質の向上のための見直しなど、制度全般にわたる見直しを行うこととし、平成17年2月に改正法案を国会へ提出したところであり、18年4月（一部の事項については17年10月など）の施行に向け、引き続き準備を進めていく。

第2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において、多様な生き方、働き方に対応した制度を構築する観点から、次世代育成支援の拡充（17年4月施行）、離婚時の厚生年金の分割（19年4月施行）、第3号被保険者期間の厚生年金の分割（20年4月施行）等の改正を行ったところであり、改正内容を円滑に実施する。

企業年金制度についても、制度の安定化と充実のための見直しを内容とする同法の施行を円滑に行う。

第3節

高齢者の社会参画の促進

高齢者の社会参画の機会の提供や環境の整備を図る。また、平成18年4月から、62歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入が義務化されることを踏まえ、各企業において当該措置が講じられるよう、各種施策を推進する。

第4節

障害のある人への配慮の重視

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」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、「社会のバリアフリー化の推進」、「利用者本位の支援」、「障害の特性を踏まえた施策の展開」及び「総合的かつ効果的な施策の推進」といった視点の下に、障害者施策の計画的な推進に努める。

第5節

高齢者等の自立を容易にする社会基盤の整備

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、高齢者・障害者が情報を得やすい情報通信関連機器・システム等の開発・普及促進、高齢者等にやさしい住まいづくり、まちづくり、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1節

女性に対する暴力を根絶するための基盤づくり

女性に対する暴力を根絶するための広報啓発活動を一層推進する。

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。

第2節

夫・パートナーからの暴力への対策の推進

夫・パートナーからの暴力について、的確な取組を講じていくため、各種施策の充実や、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，改正 平成16年法律第64号）の的確な運用を行う。

第3節

性犯罪への対策の推進

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

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6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

リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する意識の浸透

リプロダクティブ・ヘルス／ライツについて男女がともに高い関心を持ち、正しい知識・情報を得、認識を深めるための施策を推進する。

第2節

生涯を通じた女性の健康の保持増進対策の推進

リプロダクティブ・ヘルス／ライツの視点等を重視しつつ、女性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、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。

第3節

女性の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についても、対策を強化する。

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推進するとともに、新たに平成17年度において、近年増加傾向にあるMDMAや大麻の乱用に対処するため、これらの薬物の危険性の周知等を目的とした啓発資材を作成・配布することなどにより、啓発活動の一層の充実を図っていくこととしている。

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

性の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、メディアからもたらされる情報を主体的に読み解き、自己発信する能力（メディア・リテラシー）の向上のための支援を積極的に行う。

総務省では、平成16年度に引き続き、性や暴力に関する情報から児童を保護し、その健全な育成を図るため、現在パソコン向けに実現している有害コンテンツのフィルタリング機能をモバイル（携帯電話等）向けにも実現するためのシステム開発及び実証実験等に取り組む。

また、インターネット上における違法・有害な情報の増大に対処し、利用者がサイトの安全性を容易に判断できる環境を創出するため、サイト開設者が自らのサイトの安全性を示す「コンテンツ安心マーク」（仮称）制度の創設に向けて、マーク制度の運用システム及びアクセス制御システムの開発・実証に係る取組を推進していく。

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にとらわれない表現の促進

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1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、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発揮し、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、様々な地域活動への女性の参画が進む中で、方針決定過程への女性の参画が立ち後れており、方針決定過程へのチャレンジの支援の必要性が指摘されていることを踏まえ、女性自らが様々な学習や活動等の経験を活かして、地域社会の方針決定過程への参画に必要な資質や能力の向上を図るためのモデル事業を実施し、その成果の普及を図る。

さらに、独立行政法人国立女性教育会館では、新たに女性が様々な分野へチャレンジし、生涯にわたり主体的に選択しながら、キャリア設計を行うために参考となる様々な事例や学習情報等を提供するシステムを構築し、女性の多様なキャリア形成の支援を図る。

また、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、青年の長期社会体験活動等の主体性・社会性をはぐくむ体験活動を推進するとともに、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事業を実施し、ボランティア活動の全国的な展開を推進する。

また、各都道府県等において、中学校を中心とした5日間以上の職場体験等の実施など、地域の教育力を最大限活用し、キャリア教育の更なる推進を図る。

あわせて、地域の大人の力を結集し、学校等を活用して子どもたちが放課後や週末におけるスポーツや文化活動などの様々な体験活動や地域住民との交流活動等を行えるよう子どもたちの居場所（活動拠点）を整備する。

エル・ネット（教育情報衛星通信ネットワーク）の活用により、多様な学習機会の提供を図ったり、地域における学び・交流の場の拡大に努める。

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，新たに策定された「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，ジェンダーの視点を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ジェンダー主流化を図るべく努める。

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。

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が決定されたAPEC女性問題担当組織ネットワーク（GFPN）が，持続的かつ効率的な女性の参加促進やジェンダーの視点の反映に取り組んでいる。

資料 ● 平成17年度 男女共同参画推進関係予算の概要

主要事項	所管	平成16年度 予算額	平成17年度 予算額	比較 増減額	特別会計 の名称
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					
(1) 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	人事院 防衛庁 内閣府 総務省	47,831 11,770 2,661 21,151 0	30,201 9,568 1,287 3,874 3,223	△ 17,630 △ 2,202 △ 1,374 △ 17,277 3,223	
(2) 地方公共団体等における取組の支援	総務省	0	0	0	
(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	総務省	0	0	0	
(4) 調査の実施及び情報・資料の収集、提供	内閣府	12,249	12,249	0	
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					
(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	104,211	84,809	△ 19,402	
(2) 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開	内閣府	(153,289)	(146,626)	(△ 6,663)	
(3) 法識字の強化及び相談の充実	厚生労働省 法務省	24,969 74,983	21,798 60,624	△ 3,171 △ 14,359	労働保険
(4) 男女共同参画にかかわる情報の収集・整備・提供	厚生労働省 法務省 総務省	(153,289) 2,387 1,872	(146,626) 2,387 0	(△ 6,663) 0 △ 1,872	
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) 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	989,386	1,006,437	17,051	
(2) 母性健康管理対策の推進	厚生労働省	(94,937,483)	(44,978,797)	(△ 49,958,686)	
(3) 女性の能力発揮促進のための援助	厚生労働省	65,795	69,116	3,321	労働保険
(4) 多様な就業ニーズを踏まえた就業環境の整備	厚生労働省	(555,872)	(509,074)	(△ 46,798)	労働保険
(5) 多様な就業ニーズを踏まえた就業環境の整備	厚生労働省	(120,289)	(105,544)	(△ 14,745)	労働保険
(6) 多様な就業ニーズを踏まえた就業環境の整備	厚生労働省	774,782	760,579	△ 14,203	労働保険
(7) 多様な就業ニーズを踏まえた就業環境の整備	厚生労働省	(89,909,625)	(40,108,739)	(△ 49,800,886)	労働保険
(8) 多様な就業ニーズを踏まえた就業環境の整備	厚生労働省	124,816	107,755	△ 17,061	労働保険
(9) 多様な就業ニーズを踏まえた就業環境の整備	国土交通省	(4,351,697)	(4,255,440)	(△ 96,257)	労働保険
(10) 多様な就業ニーズを踏まえた就業環境の整備	国土交通省	23,993	68,987	44,994	
4 農山漁村における男女共同参画の確立					
(1) あらゆる場における意識と行動の変革	農林水産省	1,327,979	203,621	△ 1,124,358	
(2) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	農林水産省	66,458	51,368	△ 15,090	
(3) 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	178,822	144,149	△ 34,673	
(4) 女性が住みやすく活動しやすい環境づくり	農林水産省	816,470	0	△ 816,470	
(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	102,129	3,307	△ 98,822	
(6) 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	164,100	4,797	△ 159,303	
5 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援					
(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	文部科学省 厚生労働省	638,959,863	628,643,741	△ 10,316,122	
(2) 仕事と育児・介護の両立のための雇用環境の整備	人事院 厚生労働省	(751,403,103) 6,509,346	(770,176,420) 6,909,225	(18,773,317) 399,879	
(3) 家庭生活、地域社会への男女の共同参画の促進	厚生労働省	624,364,955	617,751,678	△ 6,613,277	厚生保険等
(4) 家庭生活、地域社会への男女の共同参画の促進	厚生労働省	(618,729,573)	(650,932,293)	(32,202,720)	
(5) 家庭生活、地域社会への男女の共同参画の促進	人事院	2,060	297	△ 1,763	
(6) 家庭生活、地域社会への男女の共同参画の促進	厚生労働省	2,679,061	1,777,869	△ 901,192	労働保険
(7) 家庭生活、地域社会への男女の共同参画の促進	厚生労働省	(129,579,063)	(116,447,769)	(△ 13,131,294)	
(8) 家庭生活、地域社会への男女の共同参画の促進	内閣府	206,770	335,226	128,456	
(9) 家庭生活、地域社会への男女の共同参画の促進	文部科学省	19,716	0	△ 19,716	
(10) 家庭生活、地域社会への男女の共同参画の促進	厚生労働省	3,404,323	5,754	△ 3,398,569	
(11) 家庭生活、地域社会への男女の共同参画の促進	厚生労働省	(3,094,467)	(2,796,358)	(△ 298,109)	労働保険等
(12) 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	179,839	0	△ 179,839	
(13) 家庭生活、地域社会への男女の共同参画の促進	環境省	1,593,793	1,863,692	269,899	
6 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備					
(1) 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備	厚生労働省	1,994,787,663	2,266,359,134	271,571,471	
(2) 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備	厚生労働省	(6,273,395,679)	(6,719,042,217)	(445,646,538)	
(3) 高齢者等の社会参画の促進	厚生労働省	1,834,848,911	2,070,526,376	235,677,465	労働保険等
(4) 高齢者等の社会参画の促進	厚生労働省	(11,269,600)	(10,961,253)	(△ 308,347)	厚生保険等
(5) 高齢者等の社会参画の促進	厚生労働省	(5,824,593,351)	(6,259,512,537)	(434,919,186)	
(6) 高齢者等の社会参画の促進	内閣府	35,656	21,917	△ 13,739	
(7) 高齢者等の社会参画の促進	文部科学省	8,007	7,998	△ 9	
(8) 高齢者等の社会参画の促進	厚生労働省	14,176,876	14,164,245	△ 12,631	
(9) 高齢者等の社会参画の促進	厚生労働省	(58,125,728)	(56,710,906)	(△ 1,414,822)	労働保険
(10) 高齢者等の社会参画の促進	厚生労働省	142,627,665	179,605,258	36,977,593	
(11) 高齢者等の社会参画の促進	厚生労働省	(0)	(10,100,521)	(10,100,521)	国民年金
(12) 高齢者等の社会参画の促進	経済産業省	550,000	200,000	△ 350,000	
(13) 高齢者等の社会参画の促進	総務省	993,548	693,340	△ 300,208	
(14) 高齢者等の社会参画の促進	経済産業省	1,547,000	1,140,000	△ 407,000	
(15) 高齢者等の社会参画の促進	国土交通省	(379,407,000)	(381,757,000)	(2,350,000)	道路・治水

(単位：千円)

主要事項	所管	平成16年度 予算額	平成17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		3,792,222	2,751,597	△ 1,040,625	
(1) 女性に対する暴力を根絶するための基盤づくり	内閣府 警察庁 法務省 厚生労働省	45,430 93,043 2,209 415,296	62,401 112,113 2,209 -	16,971 19,070 0 -	
(2) 夫・パートナーからの暴力への対策の推進	警察庁 厚生労働省	891 291,516	891 284,867	0 △ 6,649	
(3) 性犯罪への対策の推進	警察庁	207,239	26,919	△ 180,320	
(4) 売買春への対策の推進	警察庁 法務省 厚生労働省	52,388 86,446 2,556,279	52,386 86,814 2,081,512	△ 2 368 △ 474,767	
(5) セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進	人事院	3,019	3,019	0	
(6) ストーカー行為等への対策の推進	警察庁	38,466	38,466	0	
8 生涯を通じた女性の健康支援		12,268,087 (23,392,047) 《162,000》	9,058,880 (22,983,601) 《249,900》	△ 3,209,207 (△ 408,446) 《87,900》	
(1) リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する意識の浸透	厚生労働省 文部科学省	(41,007) 61,788	(41,055) 84,518	(48) 22,730	厚生保険
(2) 生涯を通じた女性の健康の保持増進対策の推進	文部科学省 厚生労働省	1,011,160 8,264,619 (23,351,040) 《162,000》	1,549,332 4,823,909 (22,942,546) 《249,900》	538,172 △ 3,440,710 (△ 408,494) 《87,900》	厚生保険等
(3) 女性の健康をおびやかす問題についての対策の推進	農林水産省 文部科学省 厚生労働省	680,000 305,216 1,945,304	588,000 82,947 1,930,174	△ 92,000 △ 222,269 △ 15,130	
9 メディアにおける女性の人権の尊重		92,883	219,372	126,489	
(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	総務省 文部科学省	40,000 52,883	159,472 59,900	119,472 7,017	
(2) 国の行政機関の策定する広報・出版物等における性にとられない表現の促進		0	0	0	
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		123,550,659 (935,495)	136,709,202 (1,091,925)	13,158,543 (156,430)	
(1) 男女平等を推進する教育・学習	文部科学省	318,425	315,403	△ 3,022	
(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	123,168,336 63,898 (935,495)	136,279,554 114,245 (1,091,925)	13,111,218 50,347 (156,430)	労働保険
11 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献		591,540	489,086	△ 102,454	
(1) 国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透	内閣府	13,954	13,954	0	
(2) 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献	内閣府 外務省 文部科学省 厚生労働省 農林水産省	25,025 474,035 22,868 30,540 25,118	19,015 404,437 0 29,182 22,498	△ 6,010 △ 69,598 △ 22,868 △ 1,358 △ 2,620	
小計		2,776,512,324 (7,144,217,096) 《162,000》	3,045,556,080 (7,558,419,586) 《249,900》	269,043,756 (414,202,490) 《87,900》	
第3部 計画の推進	内閣府 法務省	194,367 183,465 10,902	229,298 218,396 10,902	34,931 34,931 0	
総合計		2,776,706,691 (7,144,217,096) 《162,000》	3,045,785,378 (7,558,419,586) 《249,900》	269,078,687 (414,202,490) 《87,900》	

- (備考) 1. 一般会計は括弧なし、特別会計は (), 財政投融资は 《 》 で記載。
2. 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。
3. 四捨五入により計が一致しない場合がある。