

平成18年版

# 男女共同参画白書



# 目次

## 平成17年度 男女共同参画社会の形成の状況

### 第1部 男女共同参画社会の形成の状況

特集	女性が再チャレンジしやすい社会へ—男女共同参画と少子化対策は車の両輪—	3
第1節	子育て期の女性の労働の現状	4
第2節	女性の再就職・起業等の現状	18
第3節	誰でも再就職・起業等ができる社会を目指して	32
第1章	政策・方針決定過程への女性の参画	42
第1節	国の政策・方針決定過程への女性の参画	42
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	46
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	49
第2章	就業分野における男女共同参画	53
第1節	就業者をめぐる状況	53
第2節	雇用の場における女性	59
第3節	雇用環境の変化	62
第3章	仕事と子育ての両立	63
第4章	高齢男女の暮らし	70
第5章	女性に対する暴力	73
第1節	配偶者等からの暴力の実態	74
第2節	性犯罪の実態	79
第3節	売買春の実態	80
第4節	人身取引の実態	80
第5節	セクシュアル・ハラスメントの実態	81
第6節	ストーカー行為の実態	81
第6章	生涯を通じた女性の健康	85
第7章	メディアにおける男女共同参画	89
第8章	教育分野における男女共同参画	94

### 第2部 平成17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	101
第1節	国内本部機構の組織・機能強化	101
第2節	調査研究, 情報の収集・整備・提供	103

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	104
第4節	女性のチャレンジ支援策の推進	104
第2章	政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	106
第1節	国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	106
第2節	地方公共団体等における取組の支援, 協力要請	107
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	107
第4節	調査の実施及び情報・資料の収集, 提供	107
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	108
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	108
第2節	国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開	108
第3節	法識字の強化及び相談の充実	109
第4節	男女共同参画にかかわる情報の収集・整備・提供	109
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	110
第1節	雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進	110
第2節	母性健康管理対策の推進	111
第3節	女性の能力発揮促進のための援助	111
第4節	多様な就業ニーズを踏まえた就業環境の整備	112
第5章	農山漁村における男女共同参画の確立	114
第1節	あらゆる場における意識と行動の変革	114
第2節	政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	114
第3節	女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備	114
第4節	女性が住みやすく活動しやすい環境づくり	114
第5節	高齢者が安心して活動し, 暮らせる条件の整備	114
第6章	男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援	116
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	116
第2節	仕事と育児・介護の両立のための雇用環境の整備	119
第3節	家庭生活, 地域社会への男女共同参画の推進	120
第7章	高齢者等が安心して暮らせる条件の整備	122
第1節	高齢者が安心して暮らせる介護体制の構築	122
第2節	高齢期の所得保障	123
第3節	高齢者の社会参画の促進	123
第4節	障害のある人への配慮の重視	123
第5節	高齢者等の自立を容易にする社会基盤の整備	124
第8章	女性に対するあらゆる暴力の根絶	126
第1節	女性に対する暴力を根絶するための基盤づくり	126
第2節	配偶者等からの暴力への対策の推進	128
第3節	性犯罪への対策の推進	129
第4節	売買春への対策の推進	130
第5節	人身取引への対策の推進	130
第6節	セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進	131
第7節	ストーカー行為等への対策の推進	132

第9章 生涯を通じた女性の健康支援	133
第1節 生涯を通じた女性の健康の保持増進対策の推進	133
第2節 妊娠・出産等に関する健康支援	134
第3節 健康をおびやかす問題についての対策の推進	134
第10章 メディアにおける女性の人権の尊重	136
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	136
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	137
第11章 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実	138
第1節 男女平等を推進する教育・学習	138
第2節 多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実	139
第12章 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献	142
第1節 国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透	142
第2節 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献	142
第13章 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進	148
第1節 科学技術	148
第2節 防災（災害復興を含む）	148
〈コラム〉	
子育てと生涯所得	10
企業の成長戦略	16
再就職して活躍する女性	27
NPO活動で再チャレンジして活躍する女性	31
企業による支援の事例	37
NPOによる支援の事例	38
企業の取組に対する評価	41
女性の労働力率と出生率の国際比較	69
配偶者からの暴力と児童虐待	83

## 平成18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	153
第1節 国内本部機構の組織・機能等の拡充強化	153
第2節 国の地方公共団体、NPO、NGOに対する支援、国民の理解を深めるための 取組の強化	153
第3節 女性のチャレンジ支援	153
第2章 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	154
第1節 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	154
第2節 地方公共団体等における取組の支援、協力要請	154
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	154
第4節 調査の実施及び情報・資料の収集、提供	154
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	155
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	155
第2節 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開	155
第3節 法律・制度の理解促進及び相談の充実	155
第4節 男女共同参画にかかわる調査研究、情報の収集・整備・提供	155
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	156
第1節 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進	156
第2節 母性健康管理対策の推進	156
第3節 女性の能力発揮促進のための援助	156
第4節 多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備	156
第5節 起業支援等雇用以外の就業環境の整備	156
第5章 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立	157
第1節 あらゆる場における意識と行動の変革	157
第2節 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	157
第3節 女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備	157
第4節 女性が住みやすく活動しやすい環境づくり	157
第5節 高齢者が安心して活動し、暮らせる条件の整備	157
第6章 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援	158
第1節 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し	158
第2節 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実	158
第3節 家庭生活、地域社会への男女の共同参画の促進	159
第7章 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備	160
第1節 高齢者の社会参画に対する支援	160
第2節 高齢者が安心して暮らせる介護体制の構築	160
第3節 高齢期の所得保障	160
第4節 障害者の自立した生活の支援	160
第5節 高齢者及び障害者の自立を容易にする社会基盤の整備	160

第8章 女性に対するあらゆる暴力の根絶	161
第1節 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり	161
第2節 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進	161
第3節 性犯罪への対策の推進	161
第4節 売買春への対策の推進	161
第5節 人身取引への対策の推進	162
第6節 セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進	162
第7節 ストーカー行為等への対策の推進	162
第9章 生涯を通じた女性の健康支援	163
第1節 生涯を通じた女性の健康の保持増進	163
第2節 妊娠・出産等に関する健康支援	163
第3節 健康をおびやかす問題についての対策の推進	163
第10章 メディアにおける男女共同参画の推進	164
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	164
第2節 国の行政機関の作成する広報・出版物等における性差別につながらない表現の促進	164
第11章 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実	165
第1節 男女平等を推進する教育・学習	165
第2節 多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実	165
第12章 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献	166
第1節 国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透	166
第2節 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献	166
第13章 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進	167
第1節 科学技術	167
第2節 防災（災害復興を含む）	167
第3節 地域おこし，まちづくり，観光	167
第4節 環境	167

(資料) 平成18年度 男女共同参画推進関係予算額の概要

# 図表目次

## 第1部 男女共同参画社会の形成の状況

### 特集

第1-特-1図	各国年齢階級別女性労働力率	5
第1-特-2表	各国女性労働力率（15～64歳）	6
第1-特-3図	女性の年齢階級別潜在的労働力率	7
第1-特-4図	女性が職業をもつことについての考え	8
第1-特-5図	勤続年数階級別雇用者構成割合の推移	9
第1-特-6図	第1子出生1年半後の就業パターン	9
第1-特-7表	子どもの有無別妻の有業率	9
第1-特-8図	仕事をやめた理由	10
第1-特-9図	夫の家事・育児時間	11
第1-特-10図	女性の出勤日1日あたりの勤務時間別：夫の1日の家事・育児時間	11
第1-特-11図	男性の年齢階級別就業時間（非農林業）	12
第1-特-12図	総人口の推移	13
第1-特-13図	労働力人口の推移と見通し	13
第1-特-14図	労働力人口の推計	14
第1-特-15図	「2007年問題」に対する企業の意識，取組	15
第1-特-16図	子どもの年齢別母の就業割合の変化	18
第1-特-17図	男女年齢階級別再就職率	19
第1-特-18図	学歴，年齢階級別女性の有業率	19
第1-特-19図	女性就業希望者の非求職理由（過去1年間に求職活動のある者）	20
第1-特-20図	就業を希望する女性の就業希望理由（学歴別）	20
第1-特-21図	雇用形態の内訳別年齢階級別雇用者比率	21
第1-特-22図	末子の年齢階級別妻の就業状況	22
第1-特-23図	末子年齢別：希望する1週間の労働時間	23
第1-特-24図	再就業活動の希望と実際	23
第1-特-25図	育児のために転職した女性の離職期間	24
第1-特-26図	女性の離職期間別再就業形態	24
第1-特-27図	再就業に当たっての課題，不安	25
第1-特-28図	再就職女性の採用状況	26
第1-特-29図	女性起業希望者の年齢構成	28
第1-特-30図	自己雇用女性の比率	29
第1-特-31図	開業後直面した困難	29
第1-特-32図	市民活動団体の活動分野別スタッフの構成（性別）	30
第1-特-33図	子育て中・子育て後の女性の採用等の実績がある企業が 採用している人材の職種	33
第1-特-34図	再就職女性の採用実績別，企業が不足感を感じている職種	33

第1-特-35図	自分の時間で子育て期に並行して行いたいこと	34
第1-特-36図	希望の仕事に再就業するためにあつたらよい支援	35
第1-特-37図	再就業にあたって企業に対応して欲しいこと	36
第1-特-38図	女性の再チャレンジ支援プラン（概要）	39

## 第1章

第1-1-1図	衆議院立候補者，当選者に占める女性割合の推移	43
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	43
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	44
第1-1-4図	職務の級別女性国家公務員の割合（行政職（一））	45
第1-1-5図	国の審議会等における女性委員割合の推移	46
第1-1-6図	地方議会における女性議員割合の推移	47
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	48
第1-1-8図	地方公務員管理職に占める女性割合の推移	48
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	49
第1-1-10図	司法分野における女性割合の推移	50
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	50
第1-1-12表	HDI，GDI，GEMの上位50か国	51

## 第2章

第1-2-1図	女性の年齢階級別労働力率の推移	54
第1-2-2図	産業別就業者構成比の推移	55
第1-2-3図	職業別就業者構成比の推移	55
第1-2-4図	就業者の従業上の地位別構成比の推移	56
第1-2-5図	雇用形態別にみた役員を除く雇用者（非農林業）の構成割合の推移	57
第1-2-6図	労働者派遣された派遣労働者数等の推移	57
第1-2-7図	就業形態別非正社員の主な雇用理由	58
第1-2-8図	学歴別一般労働者の構成割合の推移	58
第1-2-9図	配偶関係別女性の年齢階級別労働力率の推移	59
第1-2-10図	役職別管理職に占める女性割合の推移	60
第1-2-11図	給与階級別給与所得者の構成割合	61
第1-2-12図	労働者の1時間当たり平均所定内給与格差の推移	61
第1-2-13図	共働き等世帯数の推移	62

## 第3章

第1-3-1図	就業継続を困難にする理由（複数回答）	64
第1-3-2図	母の就業状況別にみたふだんの保育者（複数回答）	65
第1-3-3図	夫婦の生活時間	65
第1-3-4図	育児期にある夫婦の育児，家事及び仕事時間の各国比較	66
第1-3-5図	性・年齢階級別就業時間（非農林業）	67
第1-3-6図	育児のための勤務時間短縮等の措置の有無・ 最長利用期間別事業所割合	67
第1-3-7図	制度の円滑な利用のために会社に期待すること（複数回答）	68
第1-3-8図	OECD加盟24か国における女性労働力率と合計特殊出生率	69

第1-3-9図	日本とアメリカ・オランダ・ノルウェーの女性労働力率と 合計特殊出生率の推移	69
第1-3-10図	日本とアメリカ・オランダ・ノルウェーの社会環境	69
<b>第4章</b>		
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	71
第1-4-2図	年齢階級別の要支援・要介護認定者数	71
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	72
<b>第5章</b>		
第1-5-1図	配偶者からの被害経験	74
第1-5-2図	交際相手からの被害経験	75
第1-5-3図	配偶者間（内縁を含む）における犯罪（殺人，傷害，暴行）の 被害者（検挙件数の割合）（平成17年）	75
第1-5-4図	夫から妻への犯罪の検挙状況	76
第1-5-5図	婚姻関係事件における申立ての動機別割合（平成16年）	76
第1-5-6図	婦人相談所一時保護所並びに婦人保護施設及び 母子生活支援施設への入所理由（平成16年度）	77
第1-5-7表	配偶者暴力に関する保護命令事件の処理状況	78
第1-5-8図	強姦，強制わいせつ認知件数の推移	79
第1-5-9図	被害にあった時期	80
第1-5-10図	被害の相談先	80
第1-5-11図	売春関係事犯送致件数，要保護女子総数及び未成年者の割合	81
第1-5-12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	82
第1-5-13図	ストーカー事案に関する認知件数	82
第1-5-14図	子どもによる目撃	83
第1-5-15図	子どもへの影響	83
<b>第6章</b>		
第1-6-1図	母子保健関係指標の推移	85
第1-6-2図	年齢階級別にみた人工妊娠中絶の推移	86
第1-6-3図	HIV感染者の性別，年代別年次推移	87
第1-6-4図	性別喫煙率の推移	88
第1-6-5図	女性の医療施設従事医師の割合の推移	88
<b>第7章</b>		
第1-7-1図	有業者・年齢階級別にみたマスメディア接触時間	90
第1-7-2図	各種メディアにおける女性の割合	91
第1-7-3図	放送局における部門別女性の割合	92
第1-7-4図	性・年齢階級別にみたインターネット利用率	93
第1-7-5図	性・年齢階級別にみた情報関連機器の利用率	93

## 第8章

第1-8-1図	学校種別進学率の推移	95
第1-8-2図	専攻分野別にみた学生数（大学（学部））の推移	95
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	96
第1-8-4図	専攻分野別にみた大学等の研究本務者	96
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）	97

## 第2部 平成17年度に講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

第2-1-1表	男女共同参画基本計画（第2次）の構成	102
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	125
第2-12-1表	様々な枠組みを活用した援助案件の実施	144

第1部

# 男女共同参画社会の 形成の状況

## 女性が再チャレンジしやすい社会へ —男女共同参画と少子化対策は車の両輪—

少子高齢化が進行する中、日本は遂に人口減少時代に突入した。我が国が将来にわたり活力ある経済・社会を維持していくためには、急速な少子高齢化が進む中、新たな発想の下で社会の在り方を考えていく必要がある。

社会の担い手は男性、女性を含めたすべての国民である。社会全体に活力が生まれるためには、国民一人一人が個性と能力を十分に発揮できるように、多様な選択肢が用意され、誰でも意欲を持って社会参画ができるような環境が整っていなければならない。しかしながら、我が国のおかれた現状をみると、特に女性にとっては、自らの意欲や能力を生かせるような環境が十分に整っているとは言えないのではないか。

例えば、女性の社会進出が進んだと言われる今日でも、仕事を続けたいと希望しながらも出産により退職を余儀なくされている女性も多い。そして、子育てが一段落してから再び仕事に戻ろうとしても、本人の希望する仕事に就くのが非常に困難であるという現実がある。このような境遇におかれた女性の意欲と能力を生かせる環境を作ることは、女性本人にとっても、企業や社会全体にとっても有益である。

結婚、出産などの家庭生活上の変化があっても退職せずに仕事を続けることができる選択肢が制度面だけでなく実態としても用意されていることが重要であり、このためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができ、就業を継続しやすい環境を整えることが重要である。同時に、子育て等によりいったん退職した女性が再チャレンジしやすい社会づくりを進めていくことも当面する重要課題である。

働きながら子育てできる環境を整えらるとともに、子育てのためにいったん女性が家庭に入っても、希望すれば再チャレンジできる環境が整

備されることで、安心して子どもを産み育てることができる。女性の再チャレンジ支援などを進め男女共同参画社会を実現することは、安心と喜びを持って子どもを産み育てることができる社会の実現につながり、少子化対策としても有効なのである。

第1節では、まず子育て期を中心とした女性の労働の現状を明らかにする。

第2節では、女性の再就職・起業等をめぐる問題点を整理し、希望に沿った再チャレンジがなかなか進まない状況を明らかにする。

第3節では、求められている支援策や実際の支援の事例について紹介する。また、現在の国の再チャレンジ支援策を紹介するとともに、今後さらに必要とされる取組について言及する。

## 特集のポイント

### 第1節 子育て期の女性の労働の現状

- 女性の労働力率は子育て期に低下するが、子育て期の就業希望者は多い。
- 仕事と家庭に関する男女の意識の変化をみると、女性が職業を持つことについて、男女ともに継続就業支持が最多となっている。
- 女性の勤続年数は長期化傾向にあるが、第1子出産前後で就業を継続できている女性は3割に満たない。
- 今後、人口の減少、団塊世代の大量退職等により人材不足が懸念される中、企業における女性の活用が重要になってくると予想される。

### 第2節 女性の再就職・起業等の現状

- 就業希望率が30歳代で最も高くなる一方、30歳代の再就職率は低く、希望と現実が大きく乖離している。また、40歳代の大学・大学院卒の有業率が低い。
- 女性の再就職における雇用形態はパートが多数を占めている。正社員での再就職を希望しても、実際に正社員となるのは難しい。
- 希望に沿った再就職が難しい要因を女性の意識からみると、仕事と子育ての両立、企業の採用行動の問題など様々な課題がある。

### 第3節 誰でも再就職・起業等ができる社会を目指して

- 女性が再就業に当たって企業に求めているのは、家庭との両立に関する事項や、採用時の年齢制限の緩和などが多い。一方、企業は専門的・技術的人材に不足感を感じている。
- 政府では平成17年12月に「女性の再チャレンジ支援プラン」を策定しており、今後、総合的な情報提供、地域におけるネットワーク構築、学習・能力開発支援、再就職支援、起業支援などの施策を講じることとしている。

## 第1節 子育て期の女性の労働の現状

ここではまず、女性の年齢階級別の労働力率の推移、出産前後の女性の就業パターンなど、子育て期を中心とした女性の労働の現状をみる。次に、仕事と家庭に関する男女の意識の変化を明らかにし、さらに、労働力人口が減少する中で、女性の人材活用が重要であることに言及する。

### 1 子育て期の女性労働力率

(日本の女性労働力率はM字カーブを描く)

日本の女性の労働力率を年齢階級別にみると、

子育て期に当たる30歳代前半で低下するM字型カーブを描く。1975年にはこのM字型カーブの底は25～34歳であったが、2004年には30～39歳が底となり、また、底が上がってきているという変化はみられる。このような変化は、女性の晩婚・晩産化による子育て期年齢の上昇や、少子化による子育て期間の短縮などによるものと考えられる。

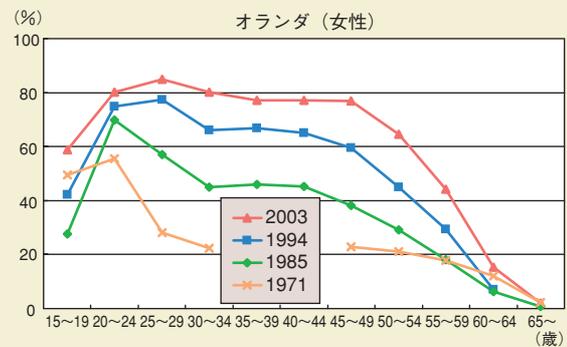
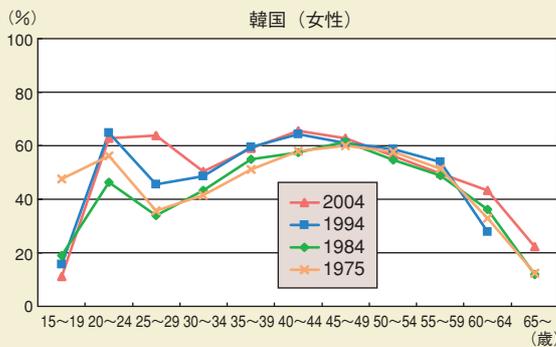
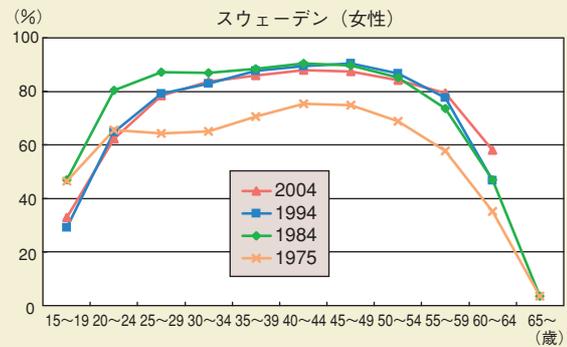
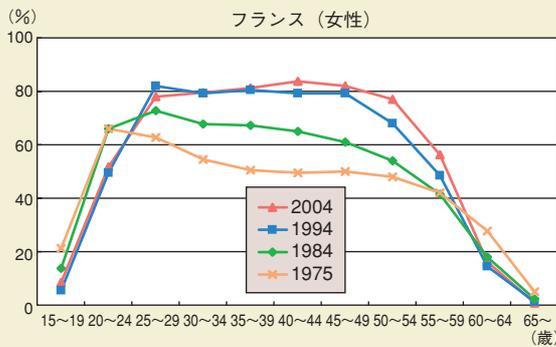
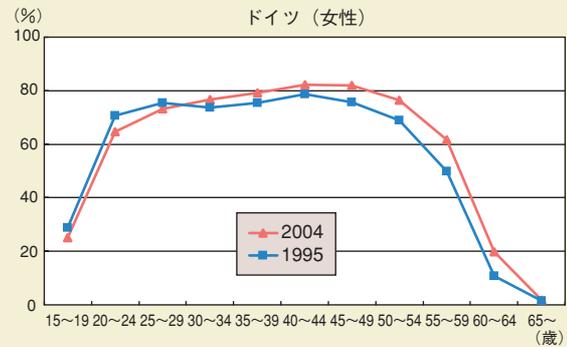
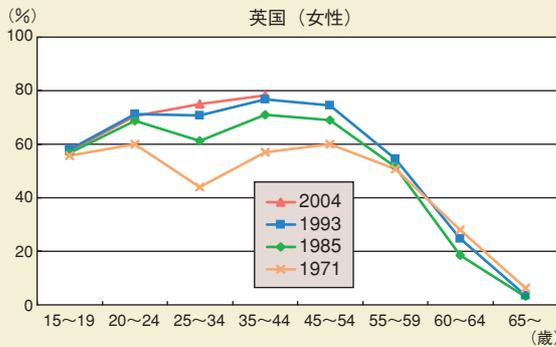
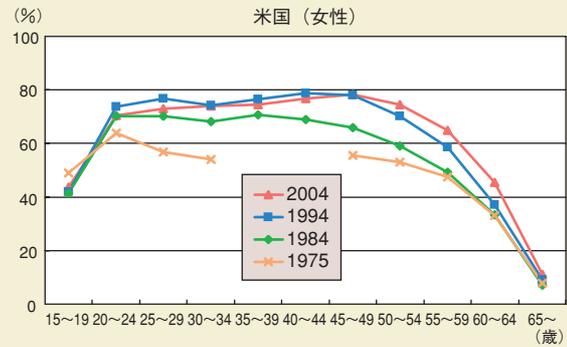
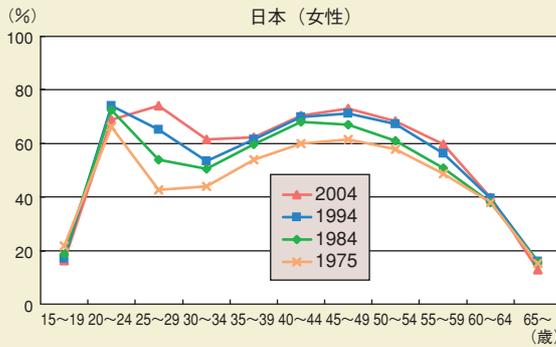
外国の女性の1970年代からの年齢別労働力率の推移をみると、全体として労働力率は概ね上昇している。年齢階級別に各国女性の労働力率の変化をみると、米国、スウェーデンについては、1980年代には既に逆U字カーブを示している。英国、ドイツについても、2004年には完全にM字カーブの底が消滅して逆U字カーブを形

成している。このように、欧米諸国において逆U字カーブを示している要因としては、働き方の柔軟性が高いことや、地域の子育て環境が充実していることなどが考えられる（第1-特-1

図）。

また、ILOのデータによれば、15歳から64歳の女性の労働力率は先進各国では近年概ね大きく上昇している。日本においては1975年の

第1-特-1図 各国年齢階級別女性労働力率



- (備考) 1. 日本は総務省「労働力調査」、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。  
 2. 1975年の米国の30～34歳は30～44歳。  
 3. 2004年の英国の35～44歳は35～49歳。  
 4. 1971年のオランダの30～34歳は30～44歳。

49.7%に対し2004年は60.2%と上昇傾向にあるが、先進各国の上昇率には及んでいない（第1－特－2表）。

### （女性の就業希望者総数は360万人、子育て期の就業希望者は多い）

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字のくぼみは少なくなり、台形に近くなる。就業希望率でも、30歳代で高くなっており、子育て期の就業希望者は多い（第1－特－3図）。女性の就業希望者の総数は360万人で、うち25歳から54歳までが245万人となっている。

## 2 仕事と家庭に関する男女の意識の変化

世論調査の結果から、女性の就業に関する国民の意識変化を見てみる。

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、ずっと職業を続ける方がよい」と考える「継続就業」支持が、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と考える「一時中断・再就職」支持を、平成16年に初めて上回った。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－特－4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「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」との回答が43.4%と最多になっており、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」は40.5%となっている。

## 3 出産前後の女性の就業の変化

### （女性の勤続年数は長期化）

女性雇用者の勤続年数は長期化傾向にある。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成17年）によると、平成17年の雇用者のうち女性の平均勤続年数は8.7年（昭和60年6.8年）であった。男性は13.4年（同11.9年）となっている。

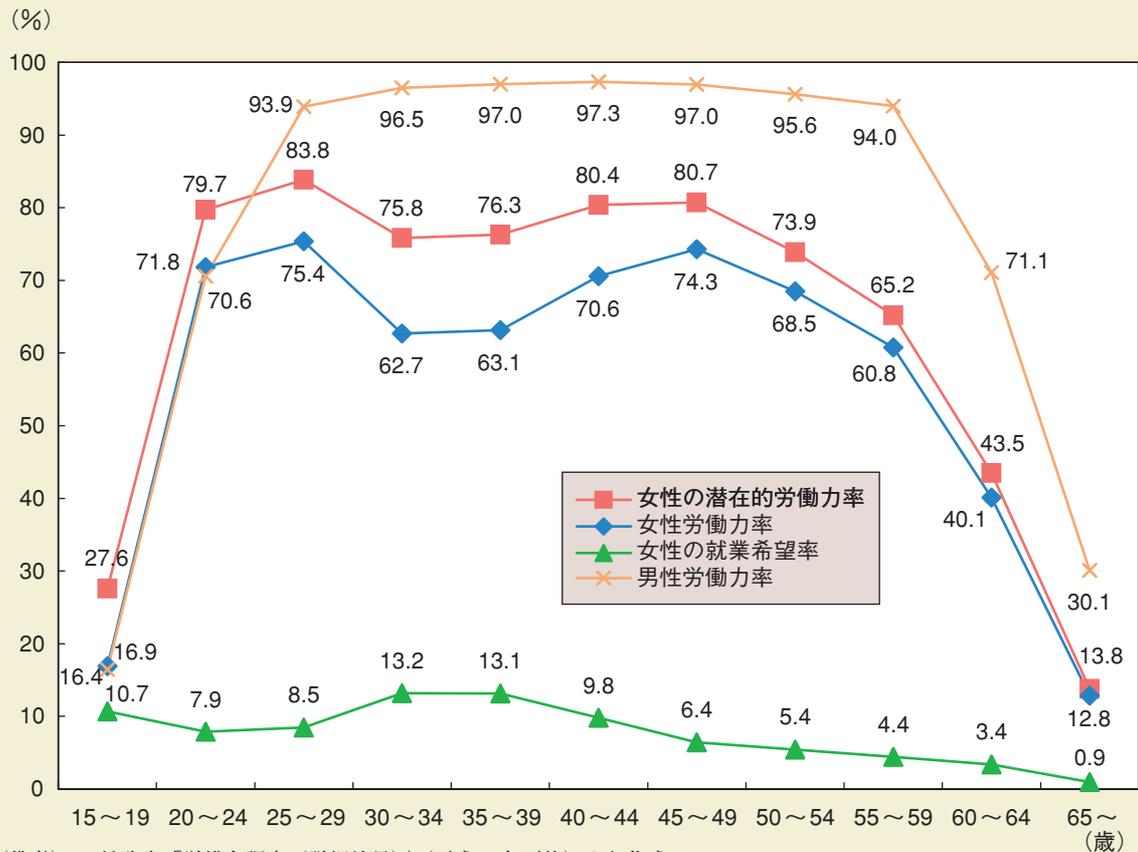
女性の雇用者構成を勤続年数階級別にみると、昭和56年には勤続年数1～2年が最も多かったが、平成17年では5～9年が最も多くなっており、10年以上の勤続年数の勤続者割合も上昇傾向にある（第1－特－5図）。

第1－特－2表 各国女性労働力率（15～64歳）

	1975	1984	1994	2004
日本	49.7	54.5	58.4	60.2
米国	53.2	61.1	68.8	69.2
英国	51.9 (1971)	60.3 (1985)	66.8 (1993)	—
ドイツ	—	—	62.6 (1995)	65.2
フランス	48.0	53.3	60.8	63.8
スウェーデン	62.5	78.2	75.8	75.7
韓国	49.2	42.9	—	54.1
オランダ	30.1 (1971)	41.0 (1985)	57.3	67.9 (2003)

（備考）日本は総務省「労働力調査」、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。

第1-特-3図 女性の年齢階級別潜在的労働力率



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細結果)」(平成17年平均)より作成。  
 2. 年齢階級別潜在的労働力率 = (労働力人口(年齢階級別) + 非労働力人口のうち就業希望者(年齢階級別)) / 15歳以上人口(年齢階級別)

(出産前後を通じて継続就業している女性は23%)

一方、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、第1子の出生1年前に有職であった母親について、出生1年半後まで一貫して母親が有職である割合は23%、一時離職して出生1年半後までに再就職した割合は13%となっている(第1-特-6図)。また、妻が25歳から49歳までの世帯について、子どもがない世帯と末子が0歳から2歳の世帯で妻の有業率をみると、子どもがいる世帯では子どもがいない世帯の半分以上となっている(第1-特-7表)。

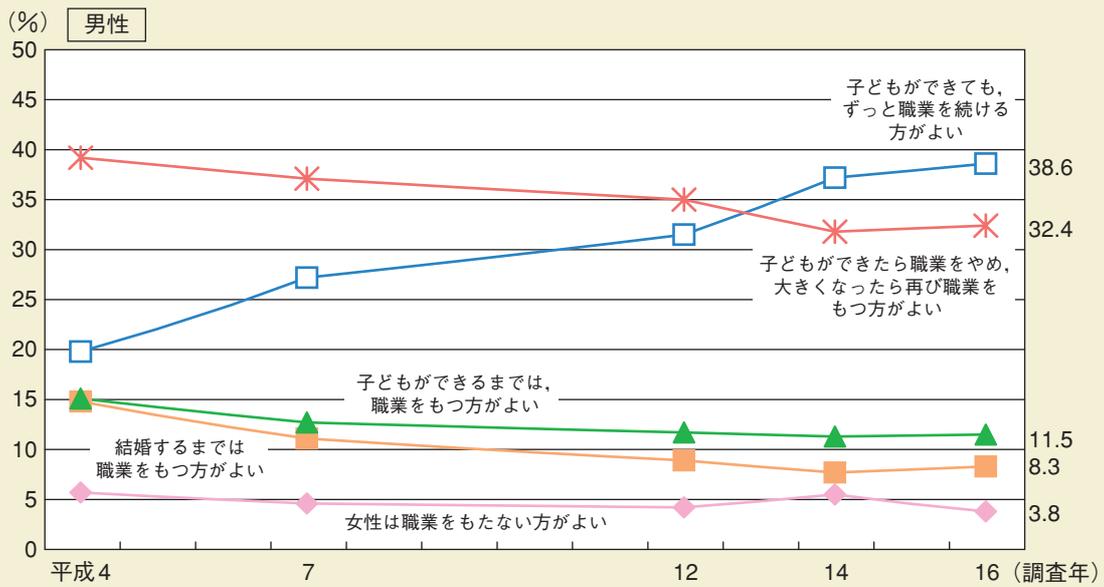
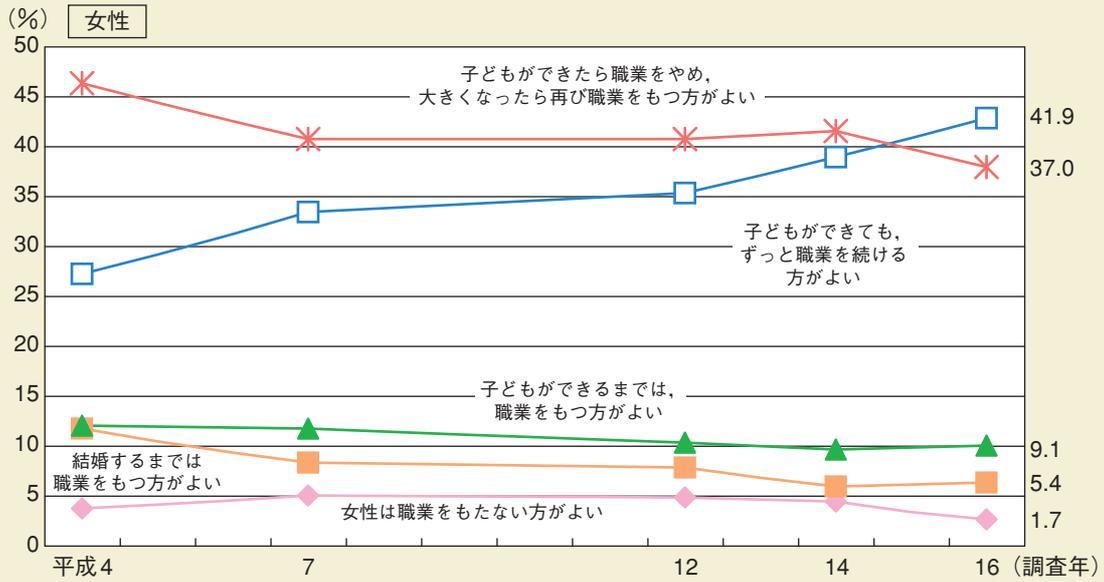
(出産時に女性が離職する理由)

世論調査結果や30歳代の女性の就業希望者が多くみられる状況からすると、継続就業を希望

していた者も多いのではないかと推測される。

日本労働研究機構が平成15年に発表した「育児や介護と仕事の両立に関する調査」によると、「出産1年前には雇用者で現在は無職」かつ「就学前の子どもがいる女性」に聞いたところ、仕事をやめた理由としては、「家事、育児に専念するため、自発的にやめた」が最も多いが、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」を始め、それ以外の理由も半数近くになっている(第1-特-8図)。継続就業を希望しながら、仕事と家庭の両立の困難等により、やむなく退職している場合も多いことがうかがわれる。

第1-特-4図 女性が職業をもつことについての考え



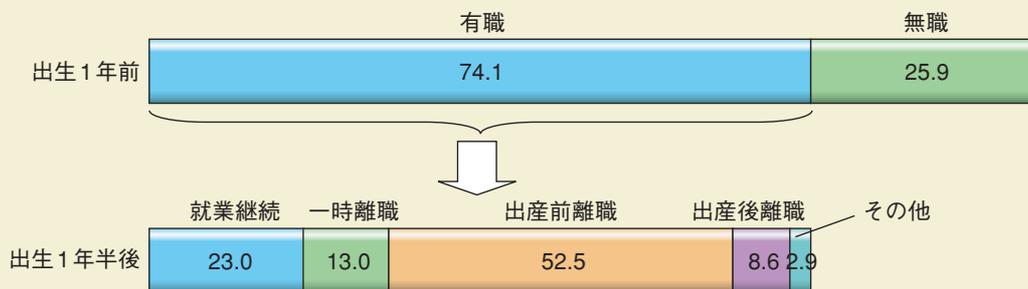
(備考) 1. 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」より作成。  
 2. これらの回答の他に「その他・わからない」があるため、合計しても100%にならない。

第1-特-5図 勤続年数階級別雇用者構成割合の推移



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

第1-特-6図 第1子出生1年半後の就業パターン



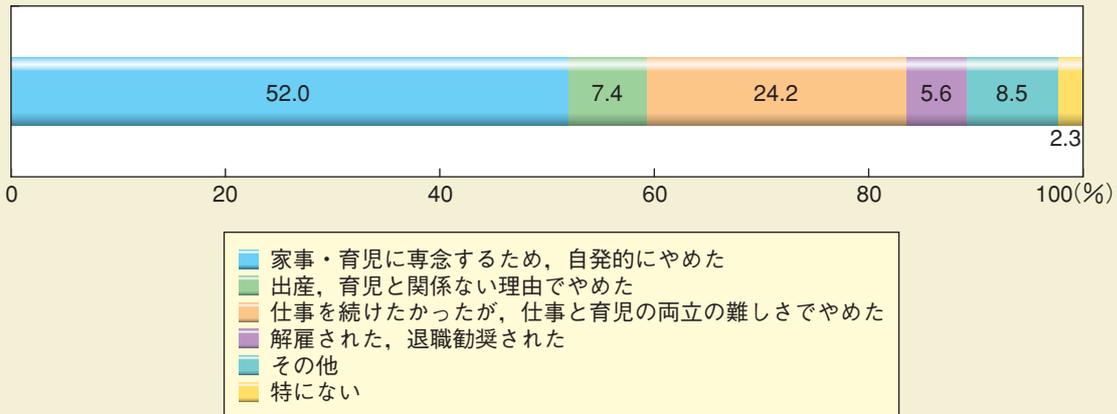
(備考) 1. 厚生労働省「出生前後の就業変化に関する統計 (人口動態統計特殊報告)」(平成15年度)より作成。  
 2. 就業パターンの分類の定義は以下のとおり。  
 就業継続: 出生前後を通じて一貫して有職の者  
 一時離職: 出生前に有職であったが、出生を機に一時的に離職し、1年半後には有職の者  
 出産前離職: 出生前に有職であったが、出生時には無職となり、出生後も無職のままの者  
 出産後離職: 出生前、出生時には有職であったが、出生後のいずれかの時点で無職となった者

第1-特-7表 子どもの有無別妻の有業率

	子ども無し世帯	末子年齢0～2歳世帯
平成14年	63.7%	29.7%
平成4年	63.6%	32.1%
昭和57年	58.4%	29.1%

(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。  
 2. 有配偶女性25～49歳(平成4年は30～49歳)の数値である。  
 3. 子ども無は夫婦のみの世帯及び夫婦と親からなる世帯の数値。

第1-特-8図 仕事をやめた理由



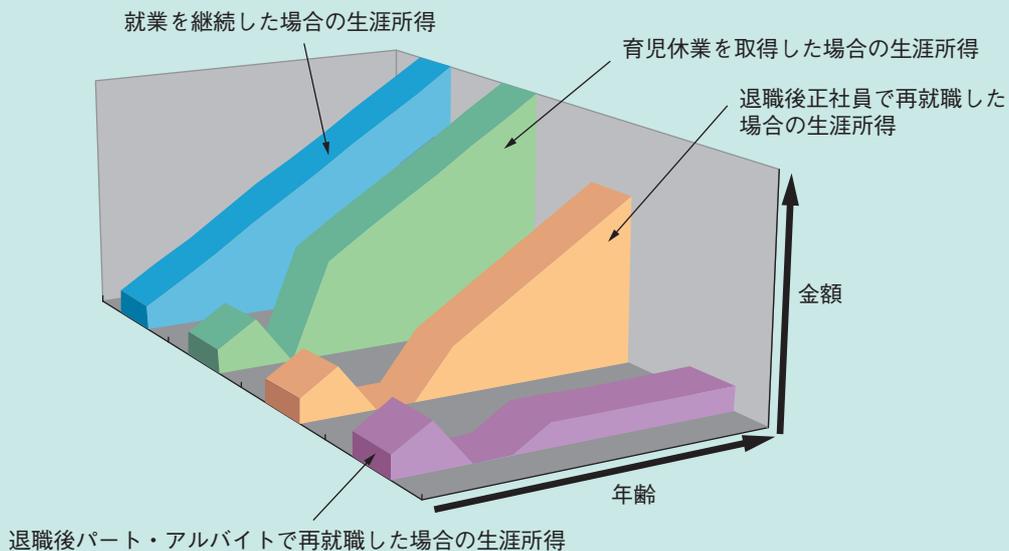
(備考) 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)より作成。

Column

子育てと生涯所得

標準的な賃金体系を前提にした場合、正社員として働く期間が長いほど、また、就業が中断されずにキャリアを積むほど、賃金・年金等の生涯所得は大きくなる。子育てをする労働者について考えると、育児休業を利用して同じ職場で働き続ける場合、休業期間中は所得が減少するものの、復職後定年まで着実に賃金が上昇するため、休業なしで同じ職場に定年まで働き続ける場合と比べて、失われる所得は小さい。これに対し、近年女性に最も多くみられる就業パターンである、いったん退職した後にパート・アルバイトとして再就職する場合、再就職後の賃金は年齢が上がっても上昇しないため、継続勤務の場合と比べて生涯所得は半分以下になってしまう。内閣府「国民生活白書」(平成17年)によれば、就業を継続した場合の生涯所得が大卒平均で2億7,645万円になるのに対し、出産退職後パート・アルバイトとして子どもが6歳で再就職した場合の生涯所得は4,913万円となり、逸失率は82.2%にもなると推計されている。

●生涯所得の概念図

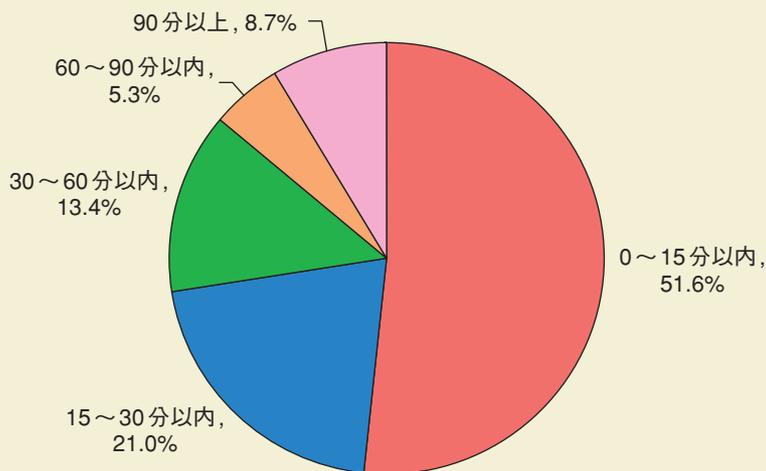


## 4 男性の家事・育児参加の状況

4歳から小学校までの子を持つ女性（専業主婦を含む）の夫について、通常働いている日の家事や子育て時間をみると、0～15分以内が51.6%と過半数を占めている（第1-特-9図）。一方、

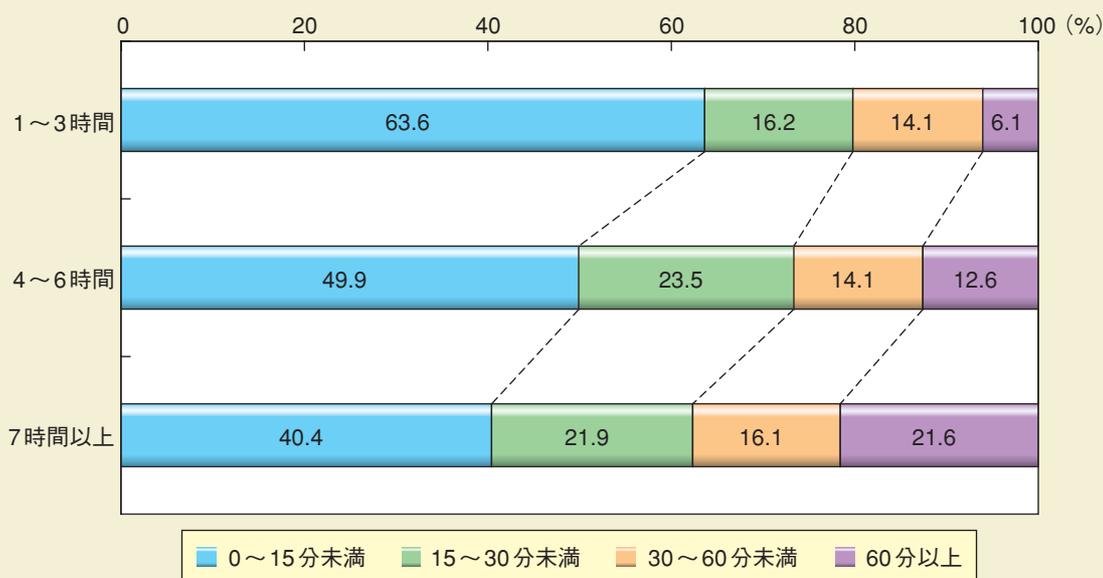
1日7時間以上勤務している女性では、夫の家事・子育て時間が60分以上である割合が高まっていることから（第1-特-10図）、女性の仕事と子育ての両立のためには、男性の家事・育児参加が進むことが重要であると考えられる。

第1-特-9図 夫の家事・育児時間



(備考) 1. (株)UFJ総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」(内閣府委託 平成17年)より作成。  
2. 末子が4歳以上小学校までの子どもを持つ女性を対象としている。

第1-特-10図 女性の出勤日1日あたりの勤務時間別：夫の1日の家事・育児時間



(備考) 1. (株)UFJ総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」(内閣府委託 平成17年)より作成。  
2. 末子が4歳以上小学校までの子どもを持つ女性を対象としている。

また、男性の労働時間が長い問題もある。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、30歳代が最も就業時間が長く、週60時間以上働く者の割合も30歳代が高い。さらに、平成7年と比べても、30歳代から40歳代で週60時間以上働く者の割合は増加している状況にある。育児期の男性の就業時間は長く、女性が就業時間を調整することにより子育てを行っている状況がうかがえる（第1-特-11図）。

### 5 女性の活躍は日本社会の活力

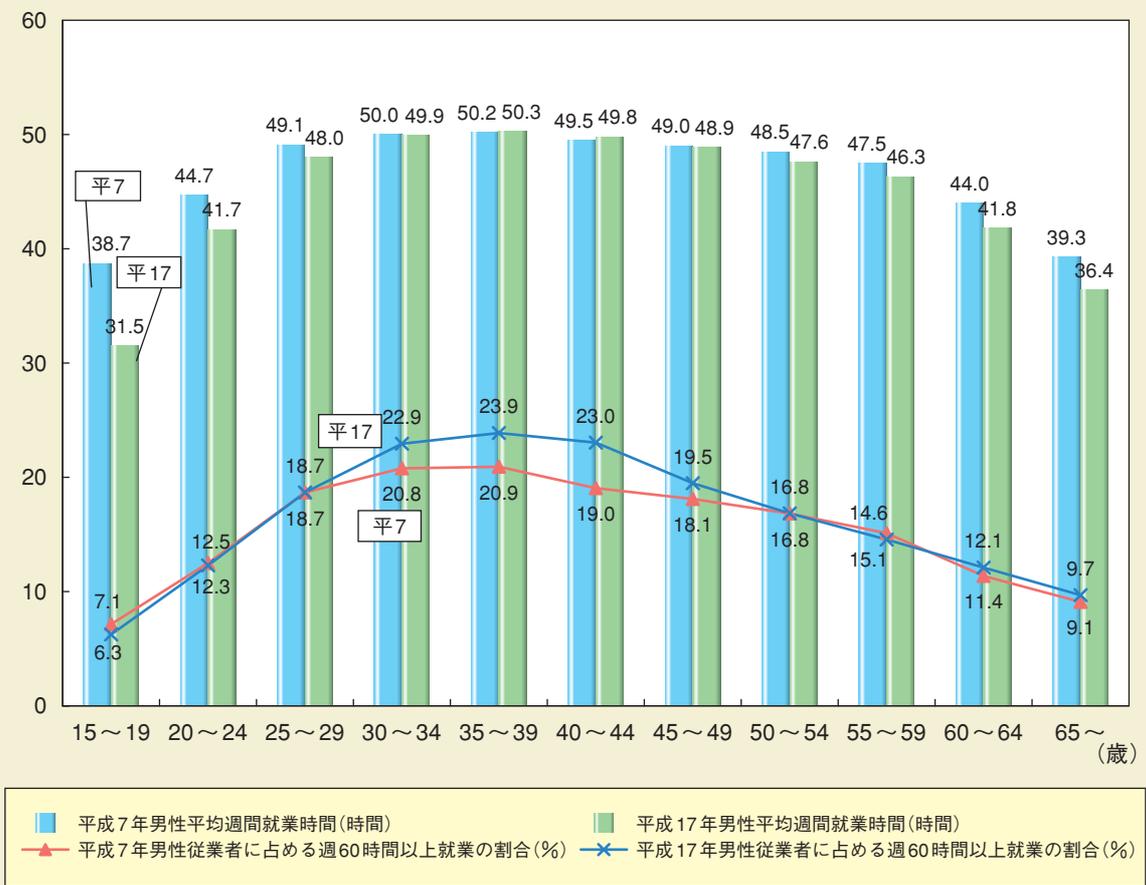
#### (人口減少と労働力人口減少)

今後人口減少に伴う社会構造の変化が見込まれる中で、労働者を採用する企業側にとっては、将来的に女性を含めた多様な人材の活用が必要不可欠になることが予想される。

我が国では予想を上回るペースで少子化が進行し、平成17年には戦後初めて総人口が減少に転じたと見込まれている。平成62年の総人口は1億59万人と、昭和40年代初頭と同水準になると見込まれている（第1-特-12図）。

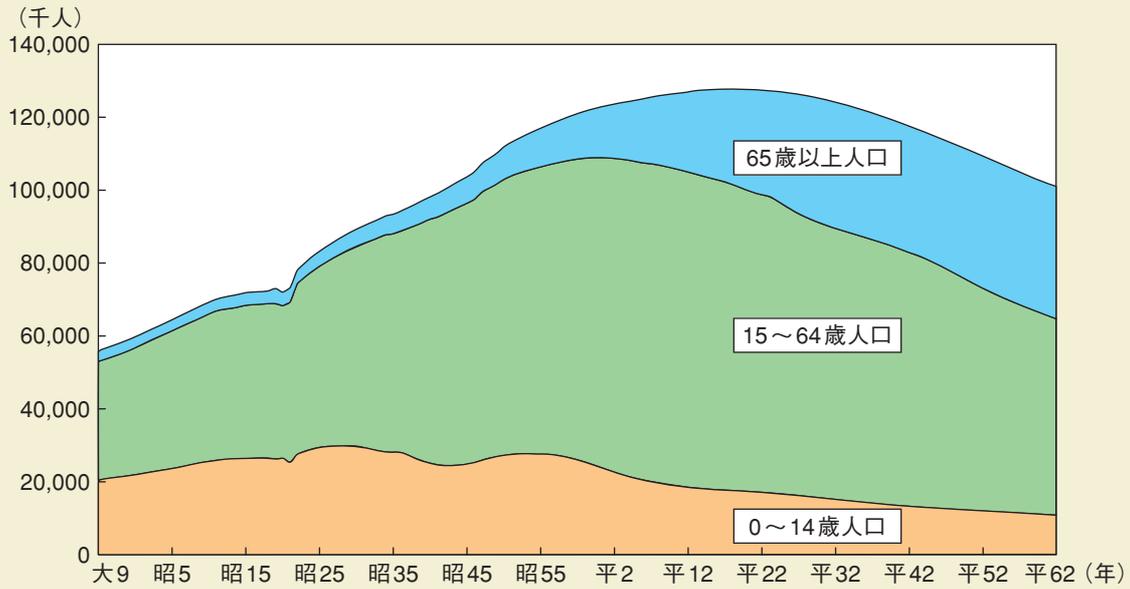
また、労働力人口については、平成17年の労働力人口の6,650万人のうち、男性は3,901万人と8年連続で減少しており、人口の高齢化とあいまって、今後もさらに減少が続くと予想される。また、厚生労働省の推計によると、女性や高齢者の労働市場への参加が現在と同水準で推移した場合、平成42年の労働力人口は5,597万人となると見込まれる（第1-特-13図）。このような労働力人口の急激な減少は、我が国の産業の活力低下を招くと同時に、高齢化による社会保障給付の著しい増大が見込まれる中、社会保障制度の維持も困難になり、国民生活に大きな影響

第1-特-11図 男性の年齢階級別就業時間（非農林業）



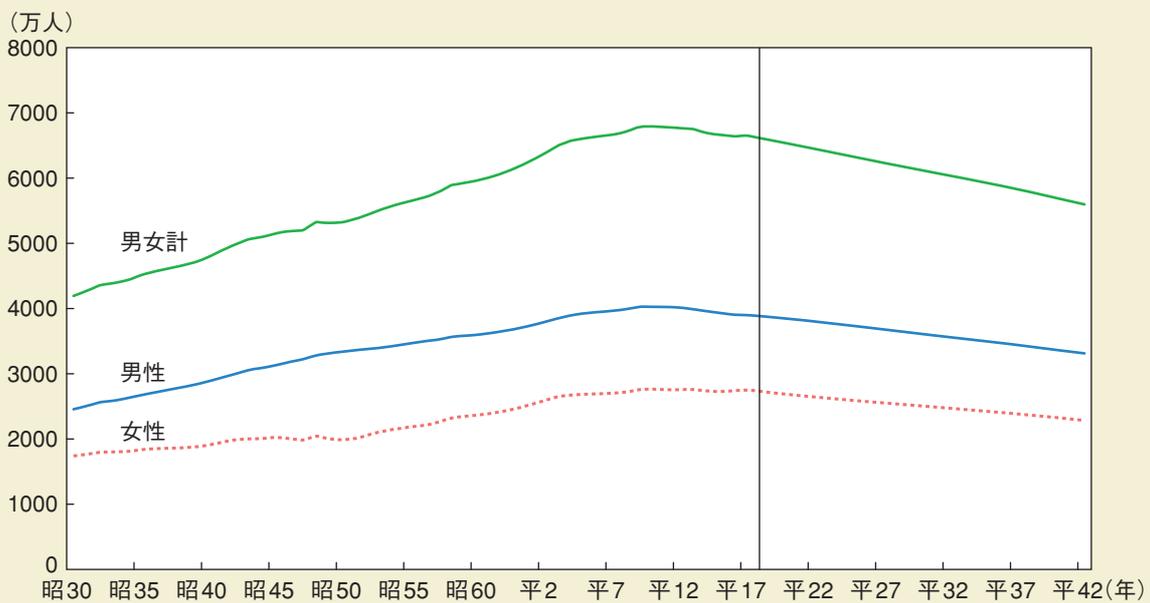
(備考) 総務省「労働力調査」より作成。

第1-特-12図 総人口の推移



(備考) 1. 平成16年までは総務省「国勢調査」,「10月1日現在推計人口」,平成17年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成14年1月推計)」より作成。  
2. 昭和16～18年は昭和15年と19年の年齢3区分別人口を中間補正した。昭和21～46年は沖縄県を含まない。

第1-特-13図 労働力人口の推移と見通し



(備考) 1. 平成17年までは総務省「労働力調査」,平成18年以降は厚生労働省推計(平成17年7月)より作成。  
2. 平成18年以降は性・年齢別の労働力率が平成16年の実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。

を及ぼすことになると考えられる。

#### (女性労働力で労働力人口の減少を緩和できる)

労働力人口の減少を食い止める方策としては、若者、女性、高齢者などが労働市場に積極的に参加できる環境を作ることが考えられる。とりわけ、女性は現在も就業を希望しつつも社会参加していない層が大きく、また、能力の高い労働者も多いと思われる。

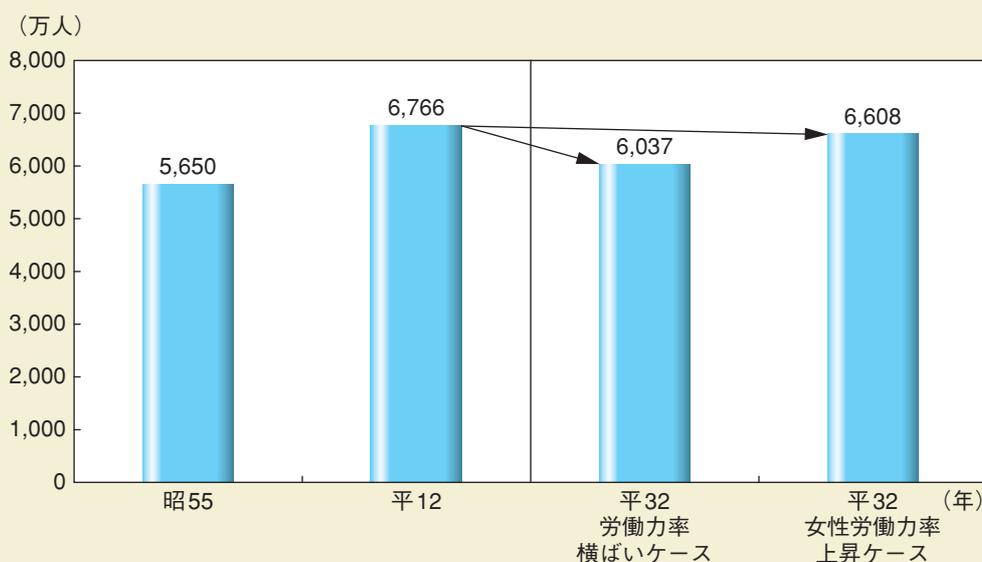
厚生労働省の試算によると、労働力率が平成16年と同じ水準で推移した場合の平成32年の労働力人口は6,037万人となる。これに対し、女性の労働市場参加が進む場合として、平成32年の男女の労働力率の差が半分になったと仮定して計算した場合、平成32年の労働力人口は6,608万人となる(第1-特-14図)。いずれも平成12年の実績は下回るものの、女性の労働力率が向上することで、労働力人口の減少をかなりの部分緩和することができると推測される。就業を希望する女性の就業実現が望まれるところである。

平成18年4月から定年の引き上げが開始され

る一方、企業では、1947年から49年までに生まれたいわゆる「団塊世代」が2007年以降に大量に退職することから、「2007年問題」として危機意識が高まっており、特に正社員規模が300人以上の企業の4割近くが危機意識を持っている。危機意識を持つ要因としては「意欲のある若年・中堅層の確保が難しい」が最も高く、具体的な取組としては雇用延長、中途採用をあげている企業が多くなっている(第1-特-15図)。

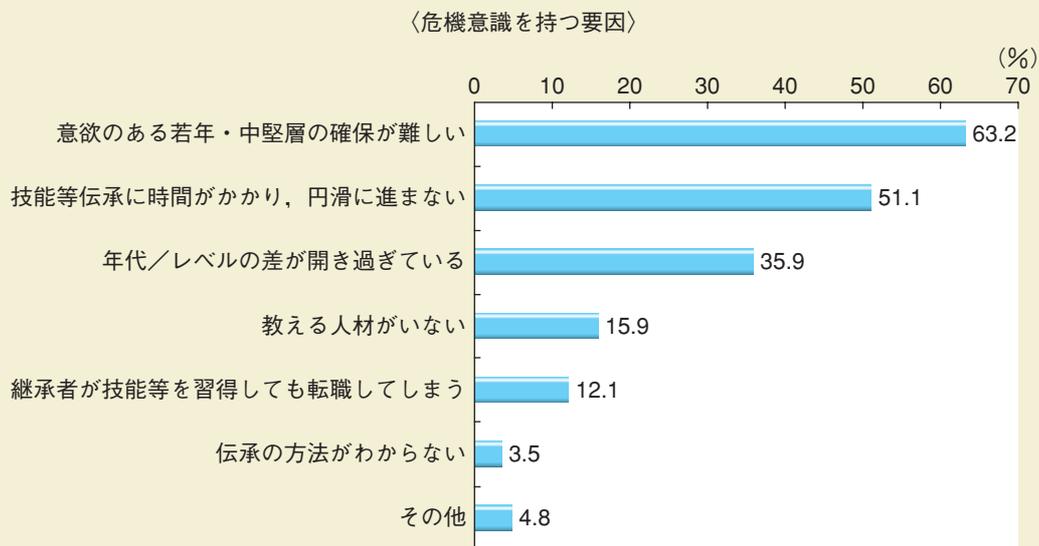
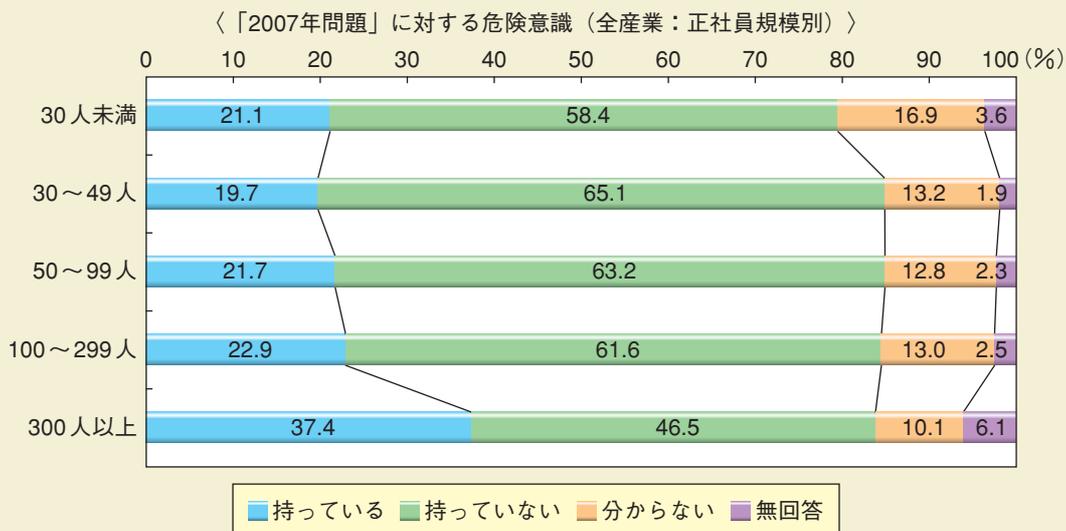
ここまでみてきたように、我が国の子育て期の女性の労働力率は依然低位にとどまっており、出産前後での継続就業が進んでいない現状にある。しかしながら、仕事と家庭に関する男女の意識変化は着実に進んでおり、労働力人口の減少といった社会構造の変化がみられる中で、意欲のある女性が社会で活躍していくことは女性本人にとって望ましいことであるばかりでなく、企業や日本の経済社会全体にとってプラスであることは言うまでもない。女性が活躍できる道をより広く開いていくことこそが日本社会の活力につながるのである。

第1-特-14図 労働力人口の推計



- (備考) 1. 平成12年までは総務省「労働力調査」、平成32年(労働力率横ばいケース)は厚生労働省推計(平成17年7月)より作成。  
2. 平成32年(女性労働力率上昇ケース)は、年齢階級別の男女の労働力率の差が半分となったと仮定して内閣府男女共同参画局において推計。

第1-特-15図 「2007年問題」に対する企業の意識、取組



(備考) 厚生労働省「平成16年度能力開発基本調査」より作成。

## Column

### 企業の成長戦略

#### ① CSR (Corporate Social Responsibility)

企業は活動するに当たって、社会的公正や環境などへの配慮を組み込み、消費者、従業員、投資家、地域社会等のステークホルダー（利害関係者）に対して責任ある行動をとるとともに、アカウンタビリティ（説明責任）を果たしていくことが求められている。こうした考え方は「CSR（企業の社会的責任）」と呼ばれる。現在、ISO（国際標準化機構）においてCSRの国際規格化が検討されているところであり、企業における取組が盛んになっている。

CSRは社会からの要請であると同時に、取り組む企業にとっても大きな意義のあるものである。CSRに取り組むことは、リスクの低減や、新商品・サービス市場の開拓、優秀な人材の確保等につながり、それは企業イメージ、企業のブランド価値を向上させる。そして、総合評価としての企業評価を押し上げ、株式市場等における株価の向上あるいは安定化などにつながると考えられるのである。

平成17年に日本経済団体連合会が会員企業を対象に行った「CSRに関するアンケート調査結果」によると、CSRを冠した組織・委員会の設置やレポートの発行など、CSRを意識して活動している企業は75.2%にのぼっており、CSRの取組を実際に始めている企業が多いことがわかる。

CSRの取組のひとつとして、例えば、性別にかかわらず能力を発揮できる環境整備や、仕事と家庭の両立可能な職場環境の整備を積極的に行うといったことがあげられる。平成15年に経済同友会が会員企業を対象に行ったCSRに関する取組の自己評価結果によると、各企業の「女性役員比率」や「女性管理職比率」は非常に低い。また、仕事と家庭が両立できる環境の整備については、一通り取り組んでいるものの不十分な内容と考えているところが多い。

現状では、まだ十分とはいえない状況にあるが、企業価値を高める、優秀な人材を確保していくという観点から、CSRの一環として、雇用の多様性や仕事と家庭の両立などに取り組んでいくことは、企業にとって今後の重要課題といえる。また、性別にかかわらず男女の人材を活用するという点で、男女共同参画の理念とCSRの取組は近似性を持ったものであると考えられる。

#### ②ダイバーシティ (Diversity)

欧米においては既に多くの企業が経営に取り入れている「ダイバーシティ（多様性）」の観点だが、我が国の企業社会でも近年急速に浸透してきている。日本経営者団体連盟（現、日本経済団体連合会）が平成14年に発表した「ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会」の報告においては、ダイバーシティの概念について、「従来の企業内や社会におけるスタンダードにとらわれず、多様な属性（性別、年齢、国籍など）や価値・発想をとり入れることで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と個人のしあわせにつなげようとする戦略」と整理している。

企業の側から考えると、経済の成熟化や高齢化が進む中、終身雇用・年功序列賃金といったいわゆる日本型雇用慣行の維持が難しくなったことなどから、多様な人材を経営に活かす必要が生じている。また、労働者にとっても、個人の価値観が多様化する中で、自分のライフスタイルに合った働き方を実現したいというニーズが高まっていると考えられる。このように、企業と個人双方が求める人材活用の在り方がダイバーシティであるともいえる。

経済同友会も、平成16年に発表した「多様を活かす、多様に生きる」提言において、新しい働き方のモデルとしての「ダイバーシティ・マネジメント」の導入に取り組むべきとしている。また、ダイバーシティ・マネジメントの導入等により女性の就労が促進された場合、日本の経済成長率を0.2ポイント押し上げる効果があると試算している。

最近では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の考え方からも、ダイバーシティの

重要性が認識されている。日本経済団体連合会の「経営労働政策委員会報告」（平成18年版）では、「男女共同参画の理念を踏まえて、性別にかかわらず、個人の能力を十分に発揮することができる職場環境や制度づくりをすることが、「ダイバーシティ」（人材の多様性）を活かす経営を進めていくための第一歩となる。（中略）女性のみならず、男性、高齢者など、全ての従業員を対象に、ワーク・ライフ・バランスの考え方を企業戦略の一環として組み入れていくことが、長期的に見て、高い創造力を持つ人材を育成し、競争力の高い企業の基盤をつくることになる。」としている。

ダイバーシティの一環として女性の雇用・活用に積極的に取り組む企業は少しずつ増えてきている。女性の人材を積極的に育成・活用するため、ポジティブ・アクションやメンター制の導入、また、仕事と家庭の両立のための支援を充実する例も多くみられる。今後さらにこの考え方が浸透することで、再チャレンジしようとする女性に多くの門戸が開かれ、企業に成長をもたらす存在として活躍することが望まれる。

## 企業における取組の例

### ●自動車メーカーにおける取組

東京都に本社を置く自動車メーカー（従業員数32,117人）では、2004年に「ダイバーシティディベロップメントオフィス」を設立、ダイバーシティの推進を経営戦略と位置づけ、その第一ステップとして女性社員の能力活用に取り組んでいる。具体的には、女性のキャリア開発支援策としてキャリアアドバイザーによる面談や女性向け層別研修、ワーク・ライフ・バランスを支援するための職場環境や諸制度の整備・運用推進、ダイバーシティ意識の浸透と定着に向けた社内での啓蒙活動などを行っている。

### ●電機メーカーにおける取組

大阪府に本社を置く電機メーカー（従業員数47,867人）では、2001年に「女性かがやき本部（現、多様性推進本部）」を設置し、「多様性を認める風土の醸成」や「女性の経営参画の加速」、「新規事業・ヒット商品の創出」に取り組んできた。女性役付者・女性管理職を増やすために、数値目標を設定し、女性を計画的に登用、育成しており、また、女性幹部候補者層を対象に「エクゼクティブ・メンター制度」を設置し、勉強会や役員によるメンタリング活動を行っている。

### ●コンピュータ企業における取組

東京都に本社を置くコンピュータ企業（従業員数19,145人）では、1998年に組織化された本社人事部門の「ダイバーシティー」と社長直属の諮問機関「ウィメンズ・カウンスル」が連携し、女性社員比率及び女性管理職比率に数値目標を掲げて、女性の採用拡大や女性管理職育成のための各種セミナーの実施等に取り組んできた。また、仕事と家庭の両立のため、フレックスタイム制度、e-ワーク制度（一日の全部又は一部を在宅で勤務することを認める制度）及び短時間勤務制度等多くの支援策を導入し、社員自らワーク/ライフ・マネジメントができる環境を推進している。

## 第2節 女性の再就職・起業等の現状

ここでは、女性の再就職・起業等をめぐる問題点を整理し、希望に沿った再チャレンジがなかなか進まない状況を明らかにする。

### 1 再就職

(子どもの年齢が上がるにつれ再就職している実態)

厚生労働省の「21世紀出生児縦断調査」は、平成13年1月及び7月に出生した子について定期的に追跡調査している。平成17年に公表された第4回の調査結果では、第1回以来の母の就業割合の変化が分析されており、年数を経て子どもの年齢が上がるにつれ、母親の有業割合が上昇していることがわかる(第1-特-16図)。

(30歳代、高学歴の女性で低い再就職率)

日本労働研究機構が行った求職者調査より女性の再就職の状況を見ると、求職者のうち実際に再就職した者の割合は、29歳以下で67.1%、40歳代で69.4%であるのに対し、30歳代で54.3%と低くなっている。男性と比べて特に30

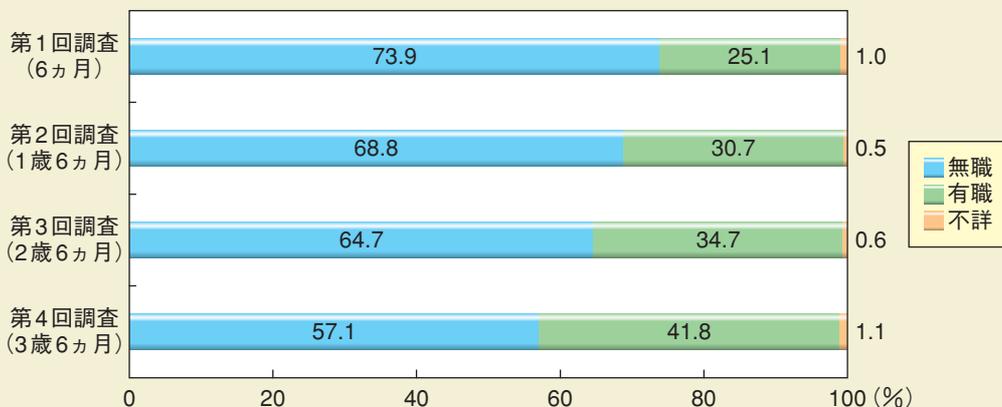
歳代での女性の再就職が困難である状況がうかがわれる(第1-特-17図)。さらに、第1-特-3図でみたように、女性の就業希望率は30歳代で最も高くなっており、希望と現実が大きく乖離している状況となっている。

女性の有業率を学歴、年齢階級別にみると、20～34歳では大学・大学院卒の有業率が最も高いが、40歳代では逆転し、他の学歴に比べて低くなっている(第1-特-18図)。大卒者等高学歴の女性が結婚・出産等でいったん離職した後、再就職せずに無業でとどまる者が相対的に多い状況にあるといえる。この理由は明らかではないが、また、大卒等の女性が結婚・出産前に就いていた職と比べ満足できる就職先を見つけることが難しいなどの現実があるのではないかと。

(30歳代以降で高まる勤務条件面でのミスマッチ)

女性の就業希望者のうち、過去1年間に求職活動をしていたが、現在は求職活動をしていない者についてその理由をみると、30歳代を中心に「勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにない」、「家事・育児のため仕事が続けられそうにない」とする者が多くなっている(第1-特-19図)。30歳代で再就職を希望する

第1-特-16図 子どもの年齢別母の就業割合の変化



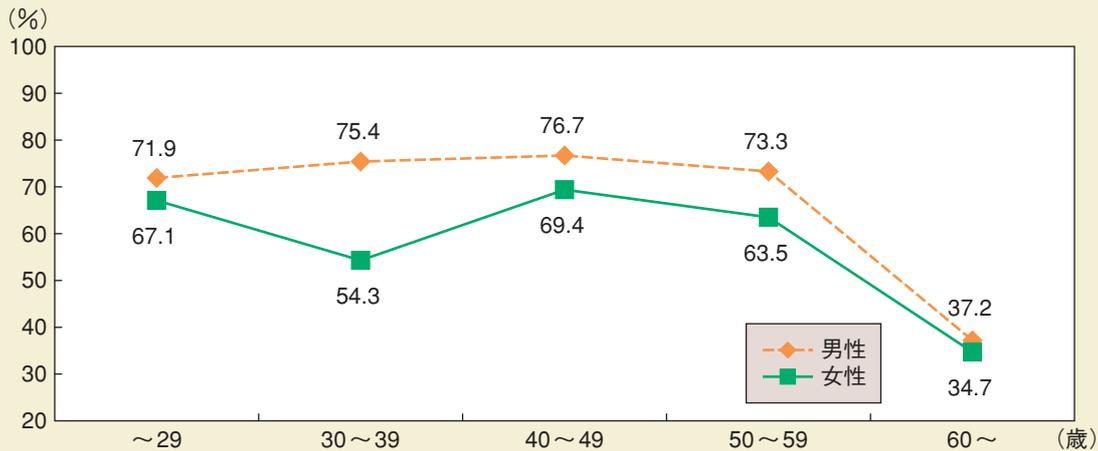
- (備考) 1. 厚生労働省「第4回21世紀出生児縦断調査」(平成16年)より作成。  
 2. 全国の平成13年1月10日から17日の間及び7月10日から17日の間に出生した子が対象。  
 3. 調査の時期 第1回調査: 1月出生児は平成13年8月1日, 7月出生児は平成14年2月1日 (年齢6ヵ月)  
 第2回調査: 1月出生児は平成14年8月1日, 7月出生児は平成15年2月1日 (年齢1歳6ヵ月)  
 第3回調査: 1月生まれは平成15年8月1日, 7月生まれは平成16年2月1日 (年齢2歳6ヵ月)  
 第4回調査: 1月生まれは平成16年8月1日, 7月生まれは平成17年2月1日 (年齢3歳6ヵ月)

場合、仕事と家庭の両立が難しいことに加え、勤務時間等の条件面でのミスマッチが障害となっていることがうかがわれる。

(高学歴の女性ほど知識や技能を社会で生かしたいと思っている)

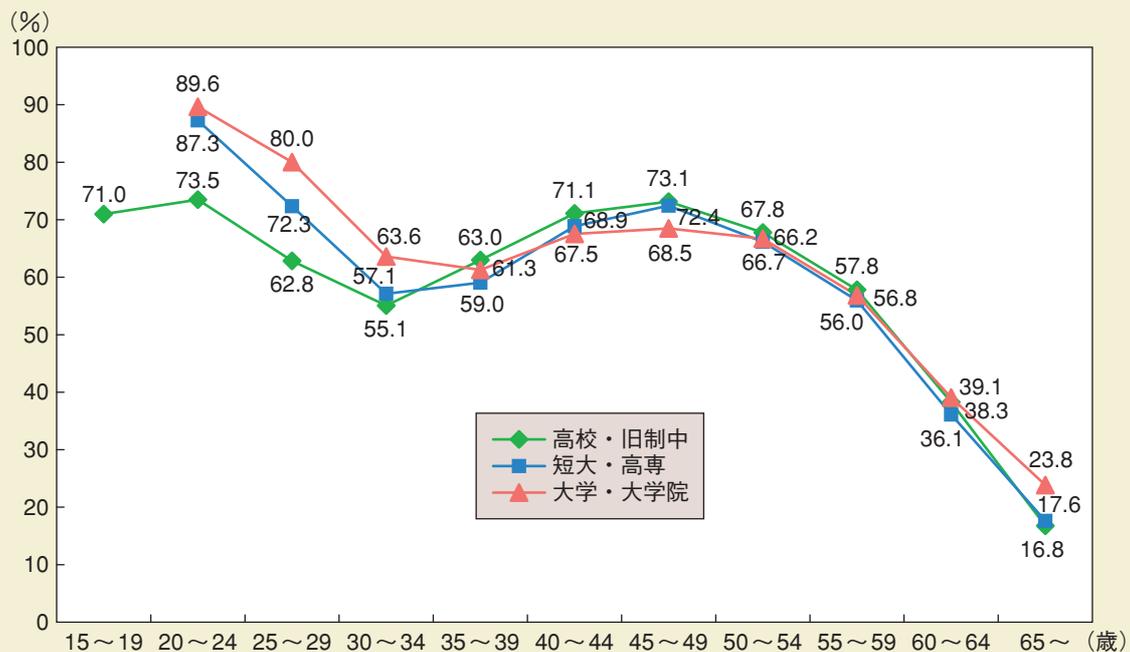
現在無業で就業を希望する女性の就業希望理由は「収入を得る必要が生じた」が多いが、大卒等の女性では「知識や技能を生かしたい」、「社会に出たい」の割合が高まっている(第1-

第1-特-17図 男女年齢階級別再就職率



(備考) 1. 日本労働研究機構「求職者調査」(平成10年9月~平成11年5月)より作成。  
 2. 調査期間中全国の公共職業安定所18所に来所した求職者に対して行ったアンケートである。  
 3. 再就職率とは、求職者に占める再就職者の割合である。

第1-特-18図 学歴、年齢階級別女性の有業率



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(平成14年)より作成。  
 2. 有業率:15歳以上人口に占める有業者の割合、「在学者」は除く。

特一20図)。収入以外の要素をより重視していることが、高学歴女性の再就職を難しくしている要因の一つとなっていると考えられる。

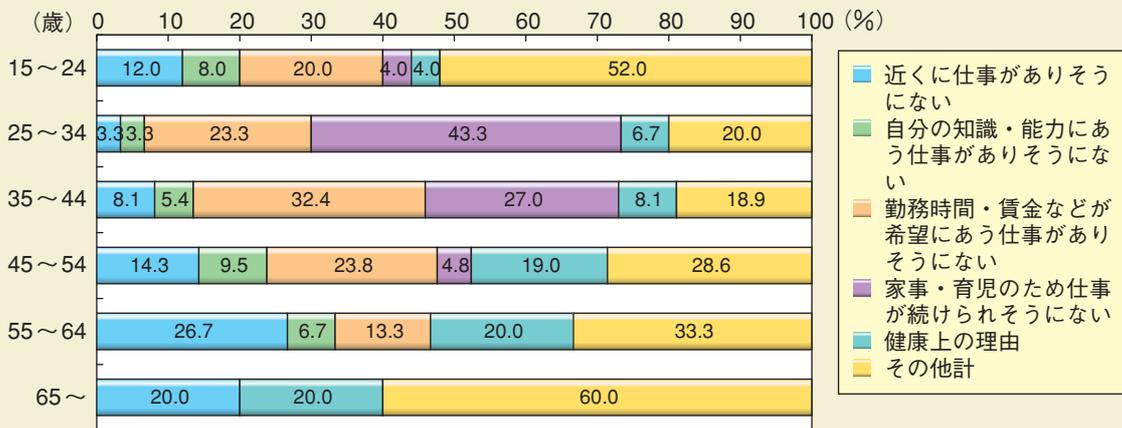
**(再就職女性のパート就業率は一層増加)**

女性の雇用形態は多様化が進展し、かつては25歳以下の若年層のほとんどは正社員であったが、現在ではすべての年齢層においてパート・アルバイトの割合が増加している。なかでも、子育て期以降のパート・アルバイトの割合が増加しており、平成4年には60歳未満のすべての年齢階級で正社員の方が比率が高かったのが、

平成14年には40歳以上のすべての年齢階級でパート・アルバイトが正社員を上回っている。これに対し、男性は平成14年にはパート・アルバイトの割合が増加しているものの、一貫してほとんどが正社員である(第1-特-21図)。

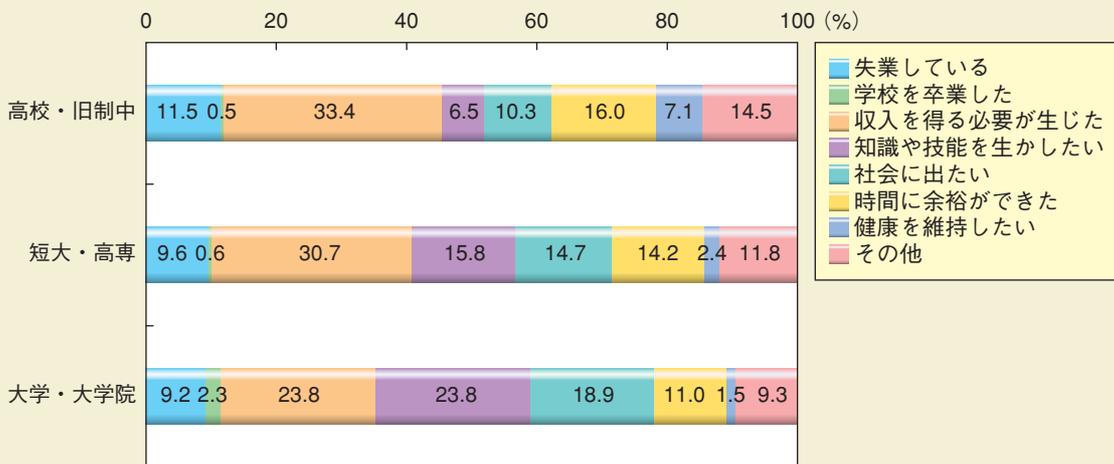
労働力率はM字型カーブであるが、正社員雇用者比率はM字の右肩に該当する部分がなく、いわば「への字型カーブ」となっている。M字型カーブの右肩部分について時系列でみると全体として上昇しているが、正社員については時系列でみてもほとんど変化がなく、M字型カーブの右肩部分の上昇はもっぱらパート・アルバ

**第1-特-19図** 女性就業希望者の非求職理由(過去1年間に求職活動のある者)



(備考) 総務省「労働力調査(詳細結果)」(平成17年平均)より作成。

**第1-特-20図** 就業を希望する女性の就業希望理由(学歴別)



(備考) 総務省「就業構造基本調査」(平成14年)より作成。

イトの増加によるものであることがわかる。

このように再就職後の女性にパート・アルバイトが多いことに加え、依然正社員とパートの間に賃金格差が存在することが、男女の所得格差にもつながっていると考えられる。

末子年齢別の女性の就業状況の変化を平成4年と平成14年で比較してみても、平成14年では末子の年齢が高くなっていても正規雇用があまり増えず、非正規雇用が大幅に増加していることがわかる（第1-特-22図）。

（子どもが高学年になるとフルタイム等30時間以上の就業を希望する女性が増える）

一方、これから就労したいと思っている、末

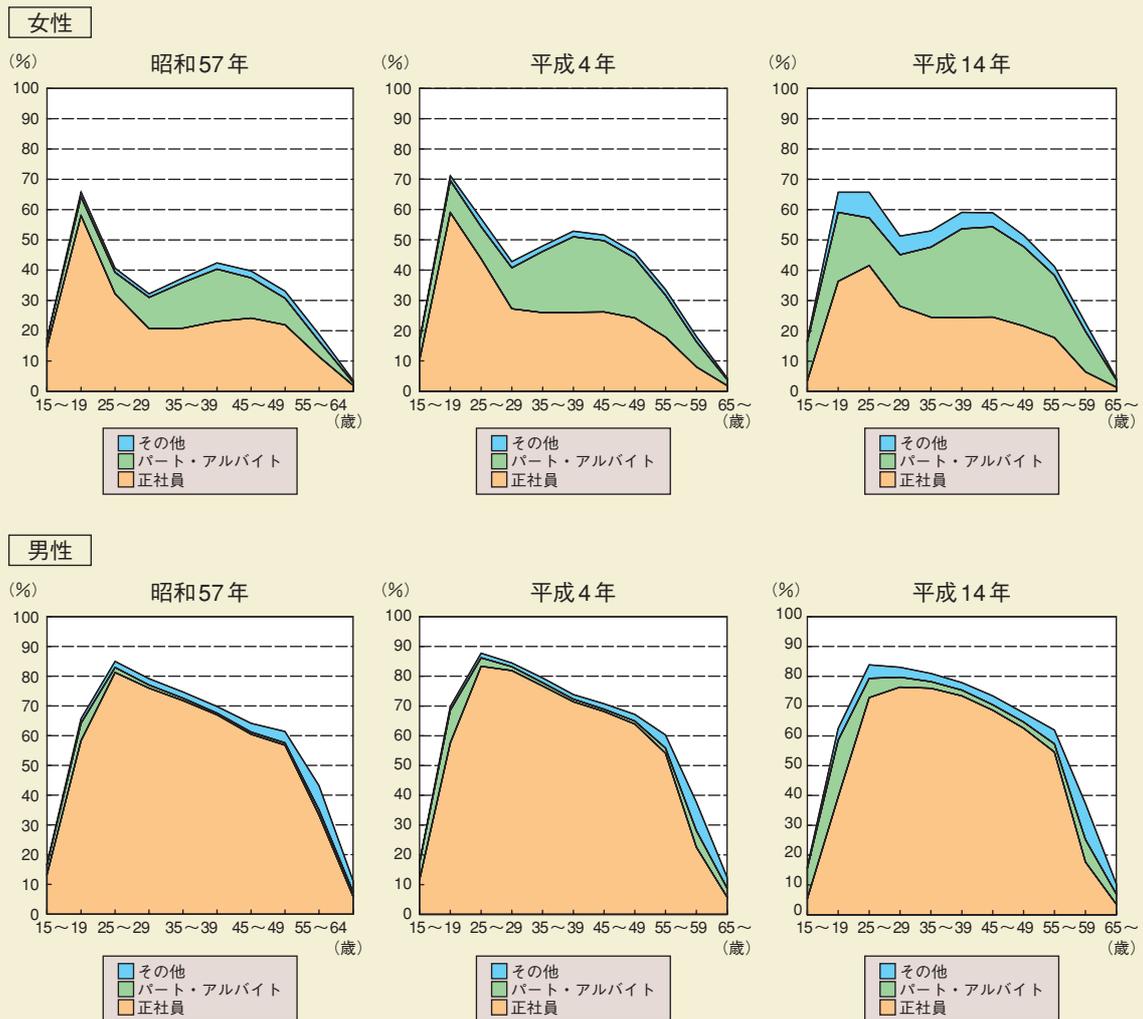
子が4歳以上小学生までの子どもをもつ女性に希望する1週間の労働時間を聞くと、末子が10～12歳になると30時間以上の労働時間を希望する割合が高まってきており、40時間以上を希望する者の割合も高まっている（第1-特-23図）。このことから、末子が小学校高学年になるとフルタイム労働等を希望する女性が増えていくことがわかる。

子どもが小さいうちはパートタイムで就職し、大きくなったらフルタイム就職に変わりたいと考える女性も多いと推測できる。

（希望どおり正社員になれる女性は約半数）

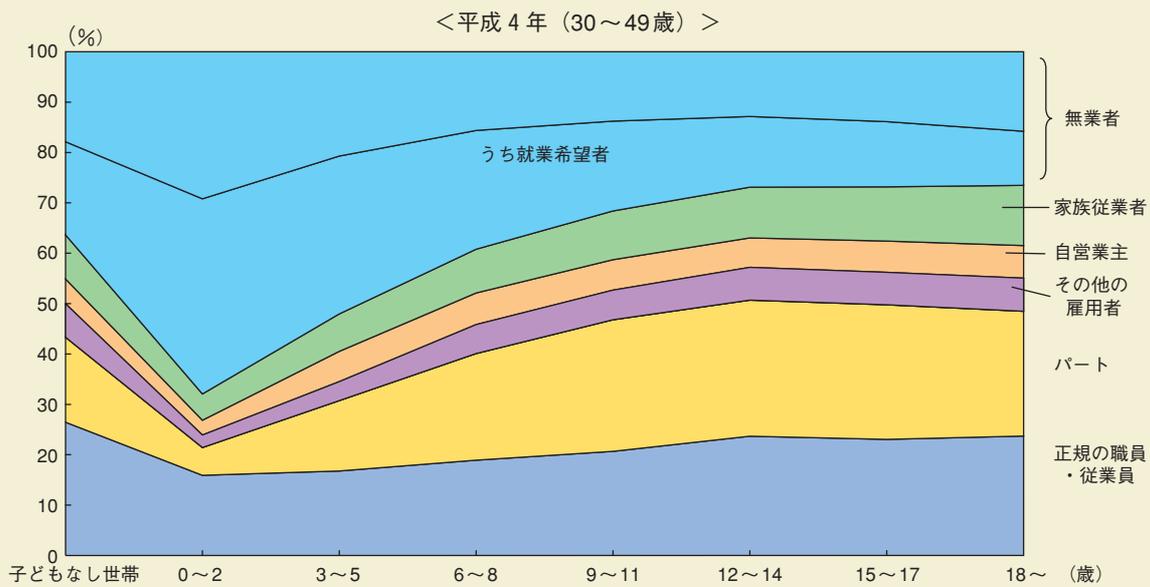
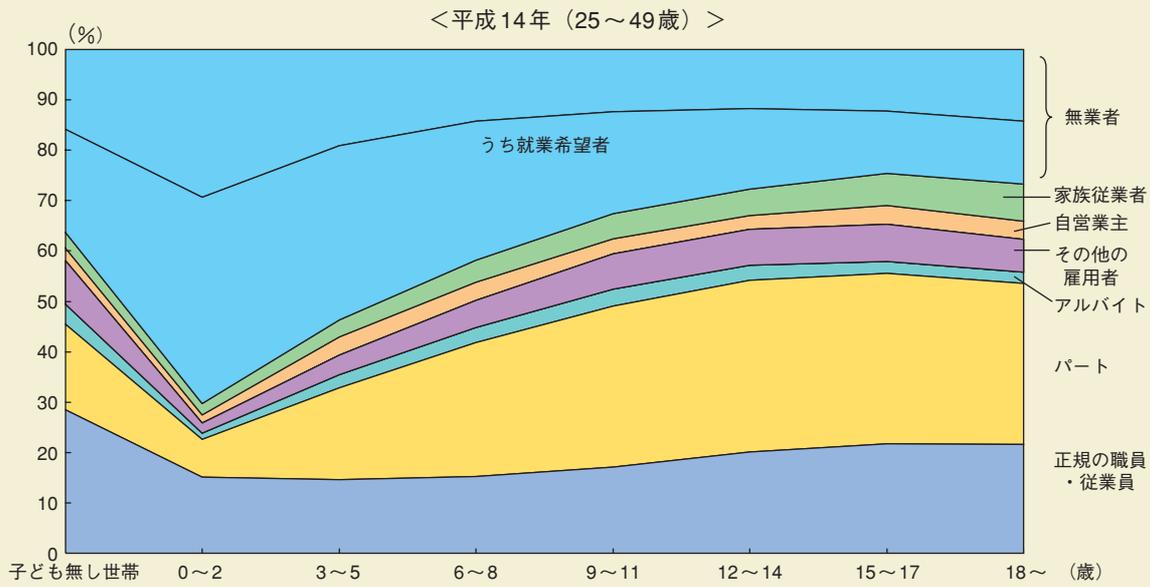
再就業活動時に正社員を希望していた女性が

第1-特-21図 雇用形態の内訳別年齢階級別雇用者比率



（備考）総務省「就業構造基本調査」より作成。

第1-特-22図 末子の年齢階級別妻の就業状況



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。  
 2. 子ども無は夫婦のみの世帯及び夫婦と親からなる世帯の数値。

実際に就業している形態をみると、希望どおり正社員となっているのは約半数にとどまり、約3割はパート、アルバイトでの就業となっている（第1-特-24図）。女性にとって、正社員での再就職が厳しいものである状況がうかがえる。

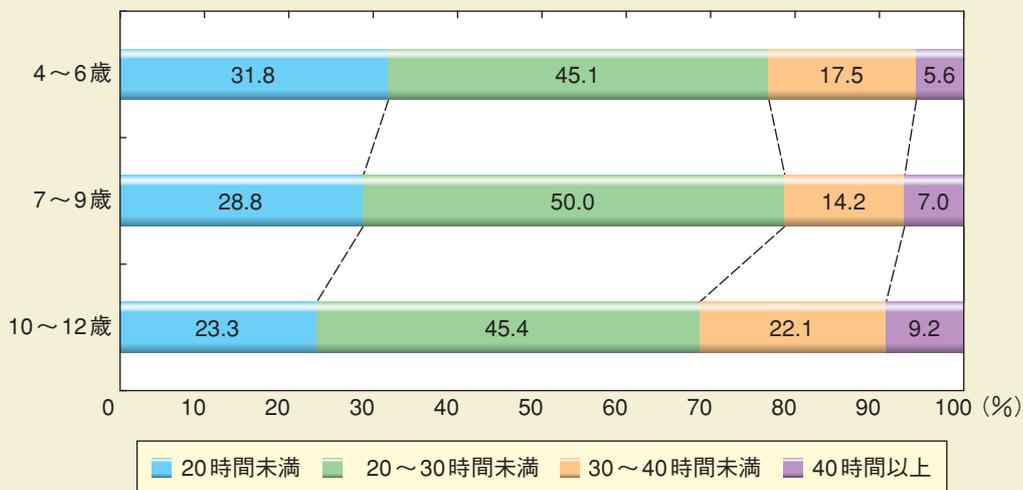
また、再就職に成功した女性のうち、育児のために転職した女性の離職期間をみると、3年以下の者が5割近くを占めており（第1-特-25図）、離職期間が長くなるにしたがって割合が

減っていく傾向がみられる。さらに、中断期間別に就業形態をみると、離職期間が長くなるほど正社員での再就職が減少しており、正社員での再就職を希望する場合は早期に行う方が実現しやすいといえる（第1-特-26図）。

（再就業に当たっての課題・不安は子育てとの両立、企業の採用行動の問題）

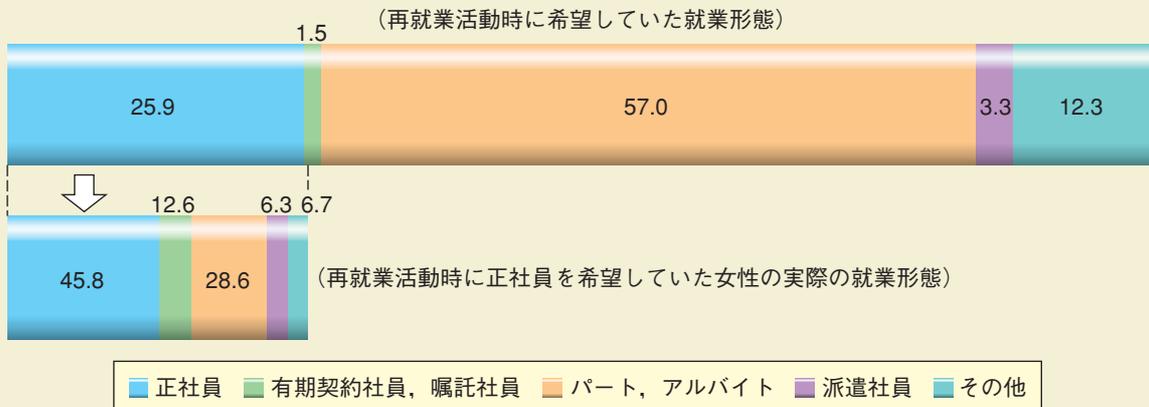
希望に沿った再就業が難しい要因としては、

第1-特-23図 末子年齢別：希望する1週間の労働時間



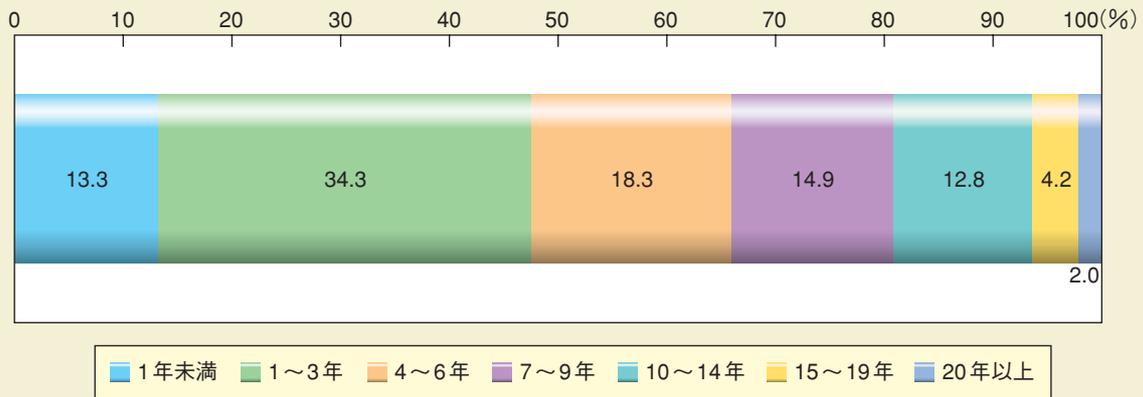
- (備考) 1. (株)UFJ総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」(内閣府委託 平成17年)より作成。  
 2. UFJ総合研究所で再集計したものである。  
 3. 末子が4歳以上小学校までの子どもをもつ無業の女性を対象としている。

第1-特-24図 再就業活動の希望と実際



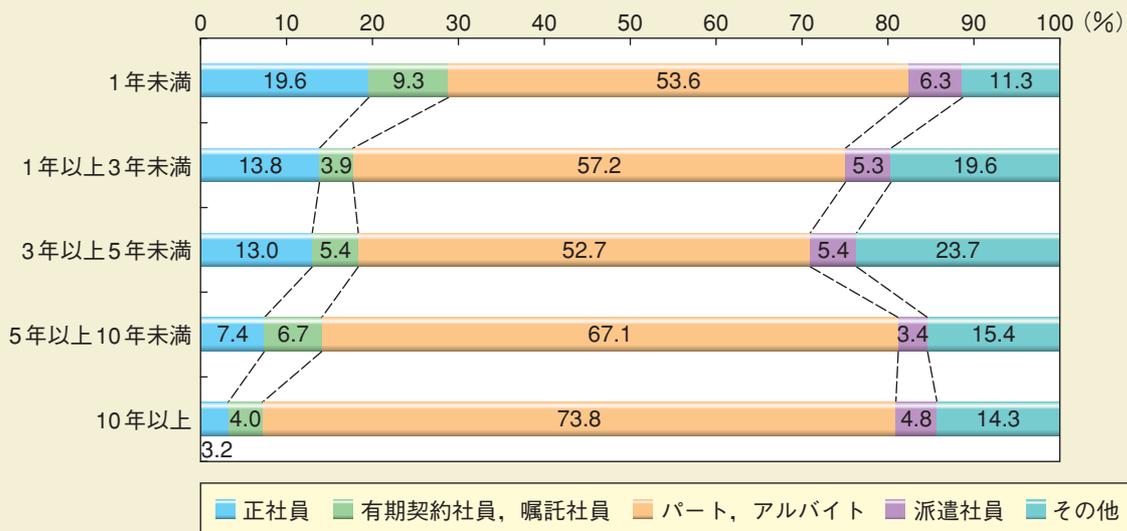
- (備考) 1. (株)UFJ総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」(内閣府委託 平成17年)より作成。  
 2. 末子が4歳以上小学校までの子どもをもつ再就業した女性を対象としている。

第1-特-25図 育児のために転職した女性の離職期間



(備考) 総務省「就業構造基本調査」(平成14年)より作成。

第1-特-26図 女性の離職期間別再就業形態



(備考) 1. (株)UFJ総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」(内閣府委託 平成17年)より作成。

2. 末子が4歳以上小学校までの子どもを持つ再就業した女性を対象としている。

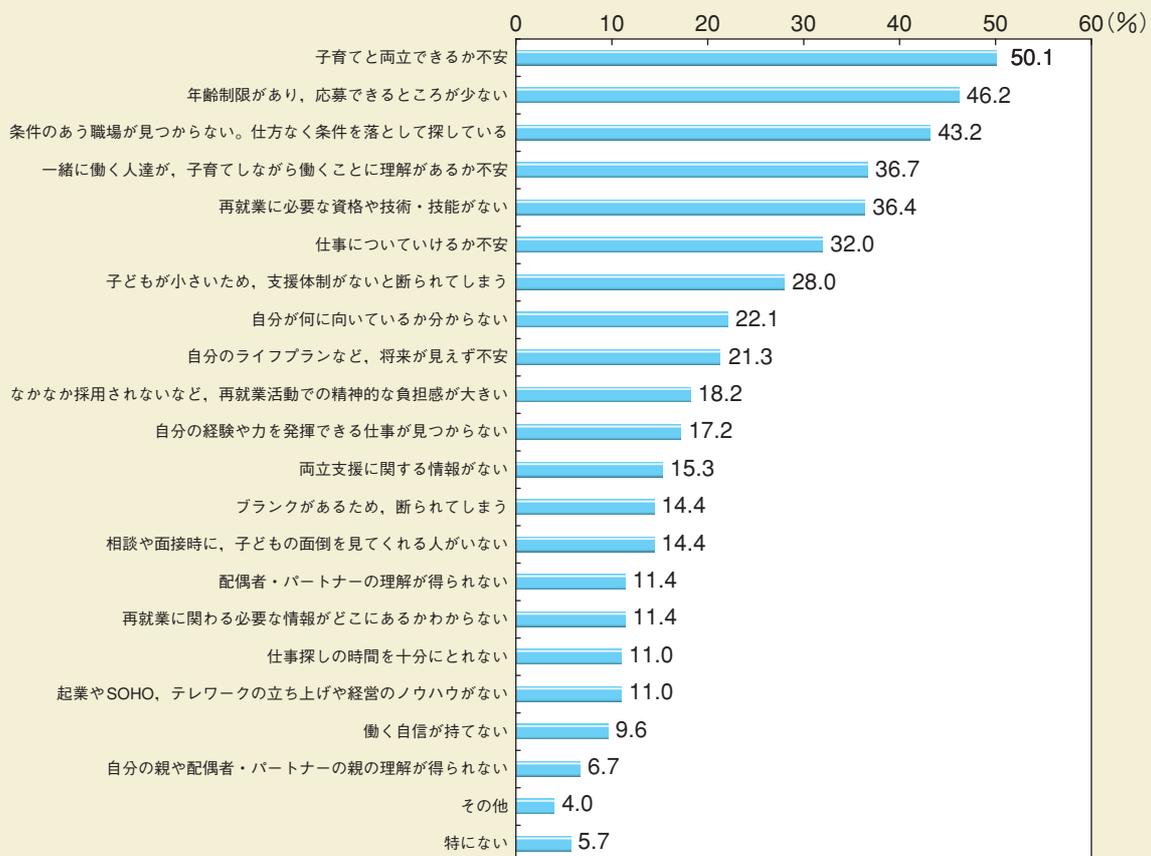
保育サービスが不十分であることや企業における働き方の問題などに起因する仕事と子育ての両立困難、また、年齢制限など企業側の採用行動の問題などが考えられる。女性の側の意識からみても、再就業経験のある者、又は今度再就業する予定の者が抱える再就業に当たっての課題、不安は、「子育てと両立できるか不安」、「年齢制限があり、応募できるところが少ない」、「条件のあう職場が見つからない」が上位を占めている（第1—特—27図）。

中途採用者を採用した企業のうち18.9%となっている。また、3年前と比べると、女性の中途採用が増えた企業は11.3%にとどまっている（第1—特—28図）。

### （企業の女性中途採用はまだ少ない）

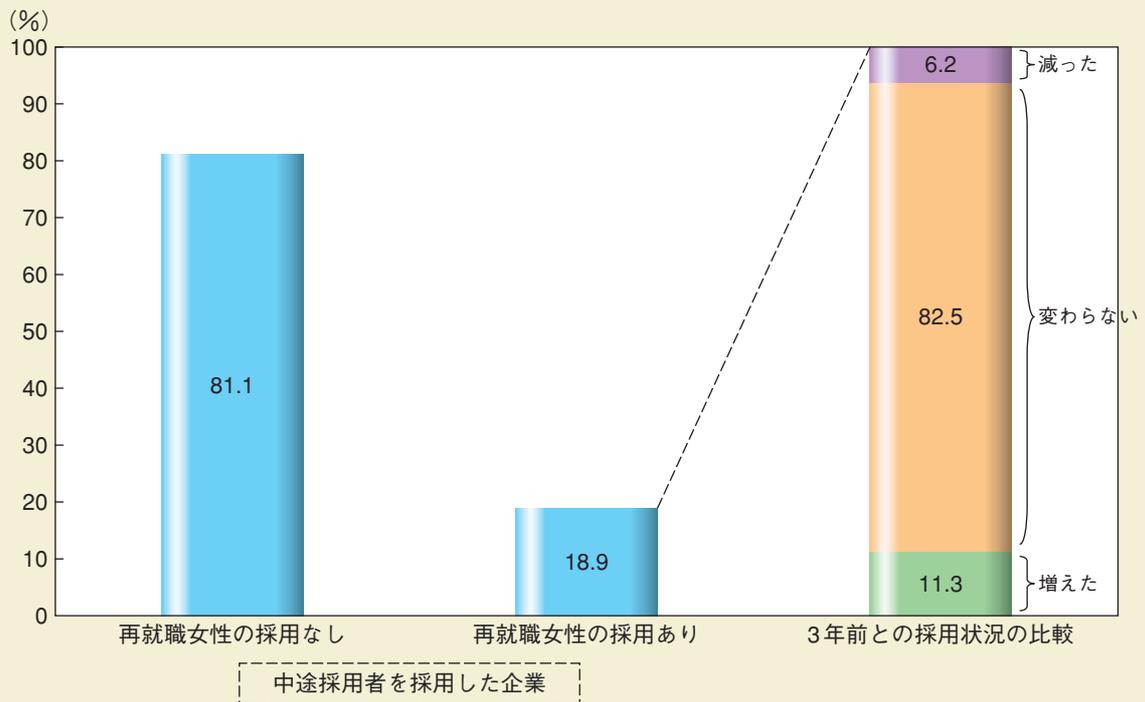
企業の側の採用行動をみしてみる。厚生労働省の平成12年の調査によると、中途採用者を採用した企業の中で、出産・育児期にいったん退職し、子育てが一段落した女性を採用した企業は、

第1—特—27図 再就業に当たっての課題、不安



（備考） 1. (株)UFJ総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」（内閣府委託 平成17年）より作成。  
2. 末子が4歳以上小学校までの子どもを持つ再就業した女性及び再就業する予定の女性を対象としている。

第1-特-28図 再就職女性の採用状況



(備考) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成12年度)より作成。

## 再就職して活躍する女性

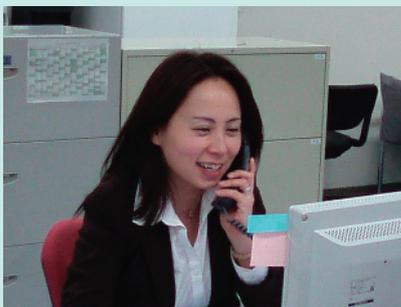
## 北澤邦子氏

北澤邦子さんは、29歳の時アルバイトとして東京都に本社を置くベビーフードメーカー（従業員数565人）で働き始めてからパート、臨時員、嘱託社員、正社員、そして取締役を経験してきた。

北澤さんは、もとは研究者志望で、研究者を目指す夫の留学に伴って自身も渡米した。米国の大学院を修了した後、大学での研究職を経験し、29歳の時に帰国したが、研究を続けながらの子育ては難しいと考え、企業に勤めることとした。しかし、当時、30歳近い女性の求人は皆無であり、ようやく見つけたのが、海外の論文の抄録をまとめるこのメーカーのアルバイトだった。仕事自体はおもしろかったが、当時、女性の働きに対する期待はほとんど感じられなかった。そこで、北澤さんは、女性が働き続け実績を示すことがまず重要であると考え、仕事への取組姿勢や意欲を示しながら上司への交渉を続け、短期間契約のアルバイトから、パートに、更に嘱託社員にと実績を積み、6年後、35歳で正社員となった。以降、女性プロジェクトチームのトップを務めるなど幅広い仕事を体験し、2003年には会社初の女性取締役に抜擢された。1年間取締役を務めた後、2004年に、グループ企業である出版社の代表取締役に就任、現在に至っている。



## 宇野恵子氏



リフォームアドバイザーとして活躍する宇野恵子さんは、2人の子どもを抱え、再チャレンジを果たした女性である。

大学を卒業後メーカー企業に就職した宇野さんは、住まいに興味を持ちインテリアコーディネーターの資格を取得、リフォーム会社への転職を果たした。その後、31歳で結婚したのを機に会社を退職。専業主婦となり、32歳で長女を出産した。もともと仕事が好きだった宇野さんは、長女が1歳になったときには再就職したいと考えていたが、2人目を産むまでは再就職

を待つほしいとの夫の意見もあり、具体的に再就職活動を始めたのは3年後に産まれた長男が11か月となり、保育園に預けることができた時からだった。

再就職活動では、小さな子どもを抱えているというだけで門前払いする会社もあったというが、36歳の時に自宅の近所の工務店で職を得て働き始めた。その後、2005年2月、42歳の時に大阪府に本社を置くハウスメーカー（従業員数16,223人）のリフォームアドバイザーとして採用が決まった。リフォームの提案には「生活感覚」が重要であることから、この企業では育児等でいったん仕事から離れている主婦を含む女性の積極的な採用を実施しており、宇野さんはその第1期生として採用されたのだった。初めは契約社員としての入社であったが、仕事の実績が認められ、1年後には正社員として登用され、現在に至っている。

リフォームの顧客としては主婦層が多いため、自身が主婦となり子育てをした経験は、顧客の共感や信頼を得ることや、主婦の感覚からの提案などに役立っているという。「担当したリフォームが完成し、お客様に喜んでもらえるのが何よりのやりがい」と話す宇野さんは、仕事は忙しいものの、夫と協力して家庭と両立しつつ、今後も働き続けたいと考え、日々仕事に取り組んでいる。

## 2 起業

### (子育て期の女性に多い起業希望者)

就業や転職を希望している女性のうち、自ら起業をしたいと考えている者を年齢階級別にみると、M字型カーブのボトムを形成する、子育て期にあたる30歳代に最も多くなっている（第1-特-29図）。

### (高まる起業家に占める女性割合)

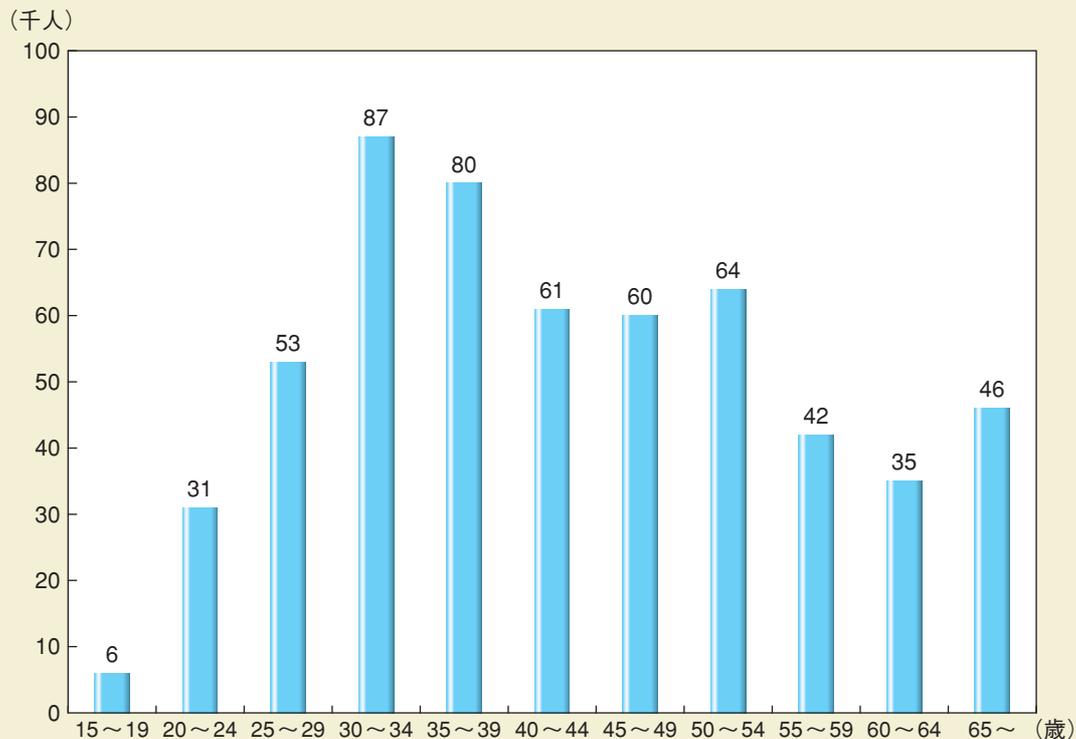
会社役員と自営業主の合計である自己雇用者数の推移をみると、女性が占める割合は増加を続けている（第1-特-30図）。起業を含む経営への女性の意欲が高まっていることがうかがわれる。

### (事業継続に必要な支援)

実際に起業した者が開業後に直面した困難を男女別にみると、男性は商品開発、顧客開拓が

難しいと回答した者が多いが、女性では経営知識の不足や、家事・育児との両立に関する困難を感じている者が多い（第1-特-31図）。経営面の支援と同時に、創業者それぞれの家庭における協力を得られることが重要であると考えられる。

第1-特-29図 女性起業希望者の年齢構成



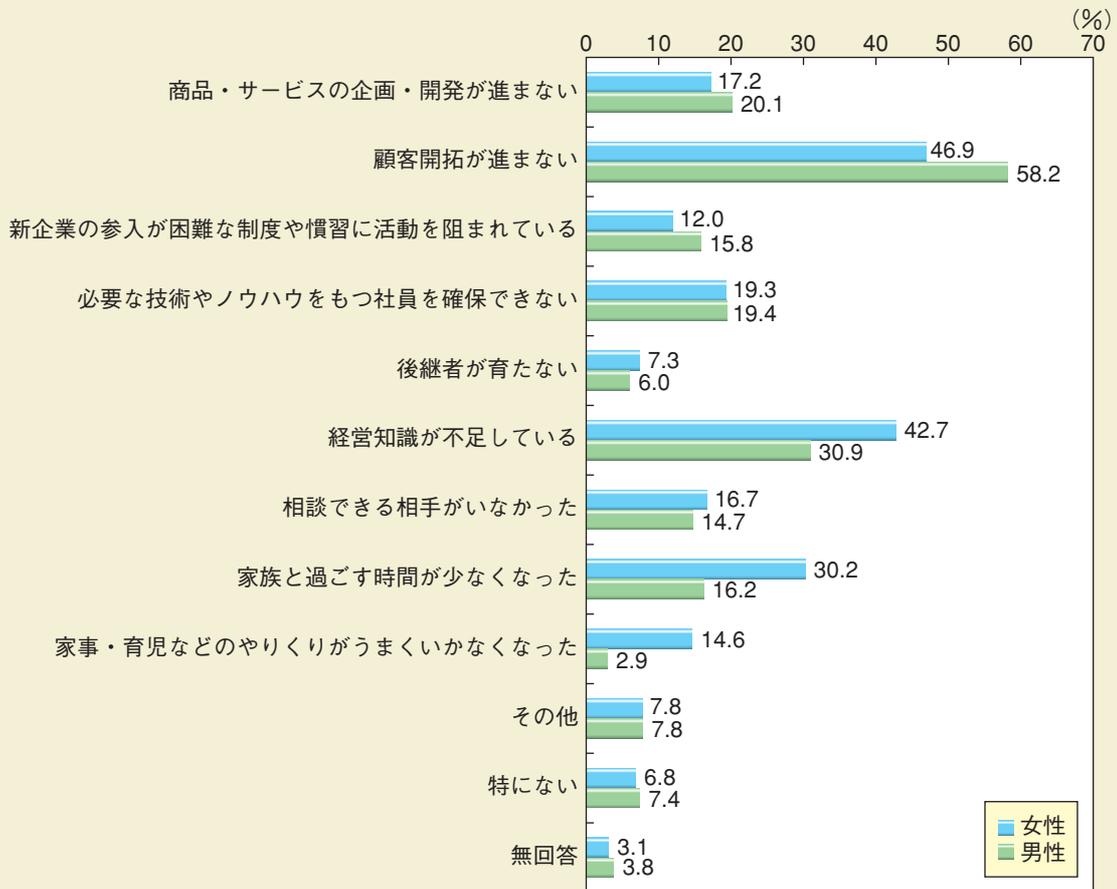
- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(平成14年)より作成。  
2. 起業希望者とは、追加就業希望者、転職希望者及び就業希望者のうち、希望する仕事の形態として自営業と回答した割合を示す。

第1-特-30図 自己雇用女性の比率



(備考) 1. 経済産業省「女性の自己雇用に関する研究会報告書」(平成16年)より作成。  
2. 自己雇用者とは、会社役員+自営業主(内職除)。

第1-特-31図 開業後直面した困難



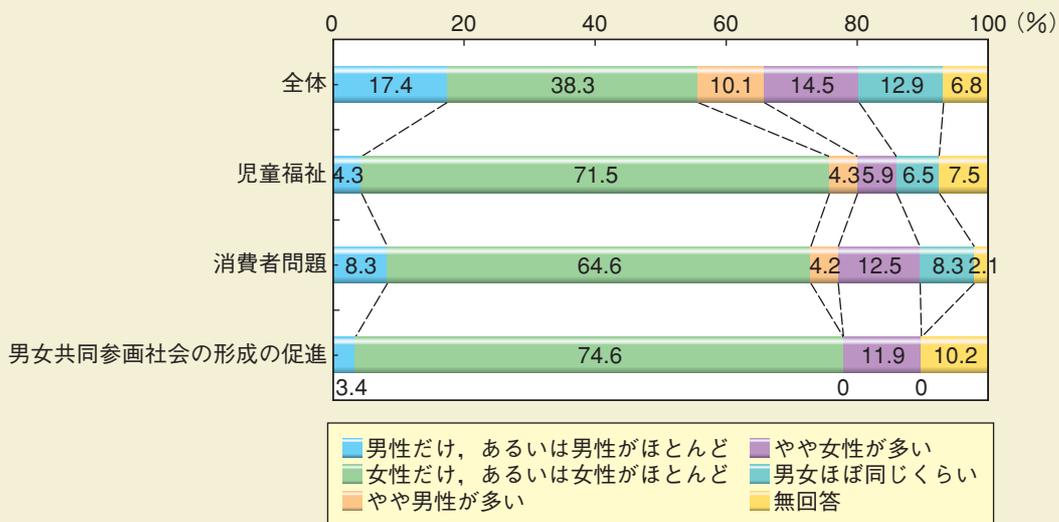
(備考) 経済産業省「女性の自己雇用に関する研究会報告書」(平成16年)より作成。

### 3 NPO等の市民活動

子育てが一段落した女性が、就業だけでなく、様々な地域活動において活躍している事例もみられるようになってきている。市民活動団体におけるスタッフの構成を性別にみると、「女性だけ、あるいは女性がほとんど」が38.3%と最も高く、女性が積極的に市民活動に参加している

ことがわかる（第1-特-32図）。子育て後の女性の再チャレンジの舞台として、NPO等への参加がさらに進むことが期待される。

第1-特-32図 市民活動団体の活動分野別スタッフの構成（性別）



（備考）内閣府「平成16年度市民活動団体基本調査報告書」より作成。

## NPO 活動で再チャレンジして活躍する女性

惣万佳代子氏（特定非営利活動法人「デイサービスこのゆびとーまれ」理事長）  
（平成16年度女性のチャレンジ大賞（内閣府）受賞）

看護師としての20年の経験から、デイサービスの開業を決意し、平成5年民間デイケアハウス「このゆびとーまれ」を開業。高齢者だけでなく子どもや、障害者も一緒にケアできる在宅福祉サービスとして独自の「富山型デイサービス」を創設。

平成11年、県内で初めてのNPO法人として「このゆびとーまれ」が認証され、同法人を手本に富山型デイサービスを行おうとするNPO法人が年々増加している。

従前、小規模な事業所では知的障害者と障害児のデイサービスに対する国の支援費を受給できなかったが、平成15年、富山県は「富山型デイサービス推進特区」を申請し認定を受けた。

平成16年には2床以上のショートステイでお年寄りと障害者が一緒に利用できる「富山型福祉サービス特区」が認められるよう特区を申請、この提案を受け、限られた地域でなく全国的に規制緩和がなされるまでとなり、全国的な支持や広がりを見ている。

さらに「富山型」民間デイサービスの起業を支援するため、起業家育成講座の講師を務め、多くの「富山型」民間デイサービスの起業家を輩出している。



星川光子氏（特定非営利活動法人「いぶりたすけ愛」理事長）  
（平成17年度女性のチャレンジ賞（内閣府）受賞）

登別市国内派遣研修への参加をきっかけに、高齢者介護分野に着目し、主婦5名で勉強会を始め、平成7年に「登別ライフケアを考える会」を設立。

平成9年には「いぶりたすけ愛」へと組織名を変更し、平成11年には北海道初の介護分野でのNPO法人認証を受け、介護保険適用サービスを提供する法人へと発展した。現在、会員は870余名にまで増えており、かつ会員の3分の1は男性であり、従来女性が担ってきた介護や育児を地域社会における市民活動へと転換することに成功していると言える。

そのサービス内容は、介護等の在宅サービス等を提供した会員は1時間当たり5点のサービス券をもらい、将来、換金若しくは自分や家族がサービスを受けることができるというもので、市民相互扶助に「有償性」や「時間預託」を取り入れた新たな福祉形態を展開している。

平成18年4月には高齢者の自立と共生を目指す、「グループリビング」を開業。「住んでもいい」「泊まってもいい」「通ってもいい」「訪問してもらってもいい」多機能なサービス拠点を新築、新たな取組を実施している。



以上のように、女性が結婚・出産等でいったん退職し、子育てが一段落した後に再就職しようとしてもその壁は厚い。特に、正社員で再就職することは、中断期間が長くなればなるほど

難しいのが現状である。早い時期から再チャレンジのための学習・能力開発や情報収集を進めておくことが望ましい。

企業側の女性の再就職受入れはまだ少数にと

どまっております。募集・採用時の年齢制限の撤廃や再就職女性を含め子育て中の男女が仕事と子育てを両立することが可能な就業環境の整備などが求められる。

起業やNPO活動については、意欲の高い女性も多く、実際に独創的な成果を上げている例も多くみられる。日本社会の活性化のためにも、女性本人の自己実現のためにも、一層の活躍が期待される。

### 第3節

## 誰でも再就職・起業等ができる社会を目指して

最後に、女性が安心して子育てしながら再チャレンジできる環境づくりを進めることにより実現される我が国社会の将来像を提示するとともに、求められている支援策や実際の支援の事例について紹介する。また、現在の国の再チャレンジ支援策を紹介するとともに、今後さらに必要とされる取組について言及する。

### 1 我が国社会の将来像

女性のチャレンジは企業や地域社会をはじめ社会全体に活気を与える。女性が安心して子育てしながら再チャレンジできる環境づくりを進めることは、21世紀の新たな社会構造につながるものであり、男性も含めて多様なライフスタイルが可能となることで個々人の個性・能力が発揮できる、以下のような社会が実現できると考えられる。

#### (1) 誰もが再挑戦できる社会

誰もが就業や起業等に何度でも再挑戦でき、主体的に人生を切り開くことによって、その個性と能力を十分に発揮できる社会。また、子育て等で離職したことが、女性のキャリア形成にとって障害にならない社会。

#### (2) 自分の選択する人生設計のできる社会

一人一人の女性が、家族の協力や社会の支援の下に、仕事と子育て等をバランスよく両立

しながら、ライフステージに応じて柔軟に活動を選択でき、自分に合った人生設計ができる社会。

#### (3) 安心して子育てできる社会

ライフステージに応じた多様な選択や再挑戦が可能となることにより、自らのキャリア形成に不安を感じることなく、男女が互いに協力しながら安心して子育てに取り組むことができる社会。

## 2 企業のニーズと女性の意欲

### (企業では専門的・技術的人材に不足感)

子育て中・子育て後の女性の採用実績がある企業で、採用している職種としては事務一般職が最も多く、管理的職業従事者は皆無となっている(第1-特-33図)。一方、企業側に不足感がある職種分野を聞いたところ、事務一般職はほとんどなく、特に正社員として再就職女性の採用実績のある企業では、専門的・技術的職業従事者の不足感が大きい(第1-特-34図)。専門や技術を身につけた女性は再就職先を見つけやすい状況にあるといえる。

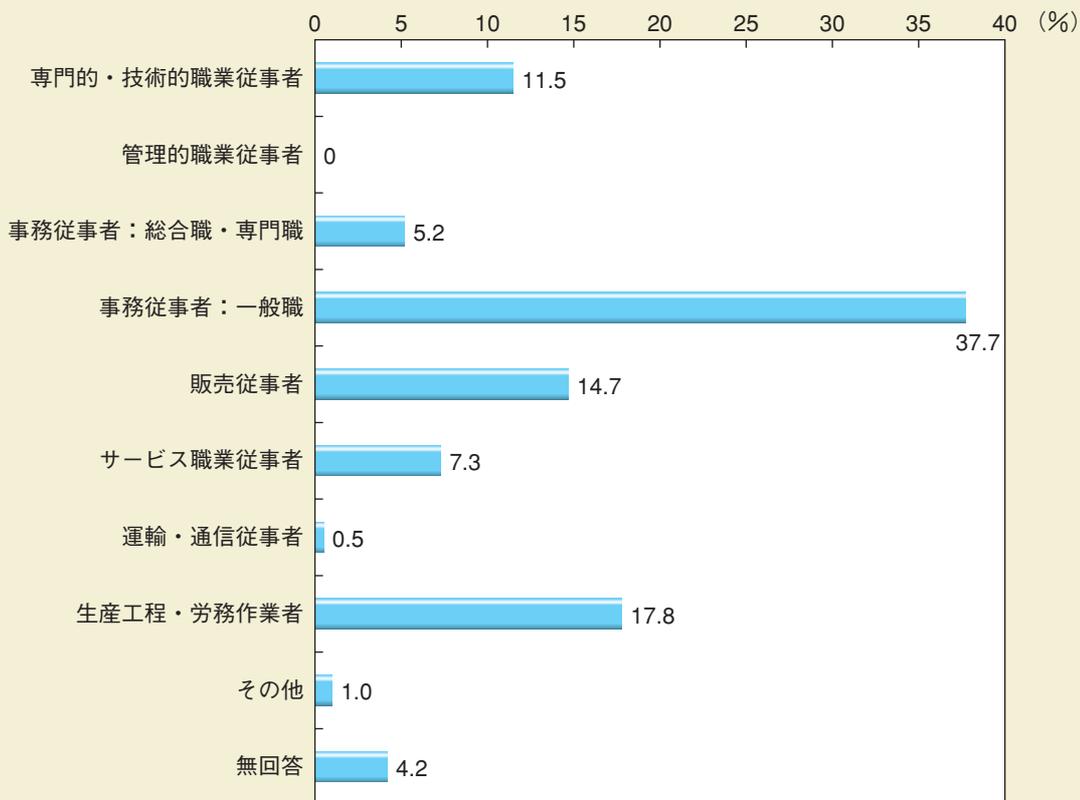
### (子育て期の女性の高い学習意欲)

女性の希望に沿った再就職はなかなか難しいのが現状であるが、就業希望者が多いだけでなく、子育て期の女性は高い学習意欲を持っている。厚生労働省の委託調査によると、12歳以下の子どもを持つ女性に、自分の時間で子育て期に並行して行いたいことを聞いたところ、「自己啓発や資格取得のための勉強」が最も高くなっている(第1-特-35図)。このような意欲を生かせる人材活用の取組が求められる。

### (求められる企業ニーズと女性の意欲のマッチング)

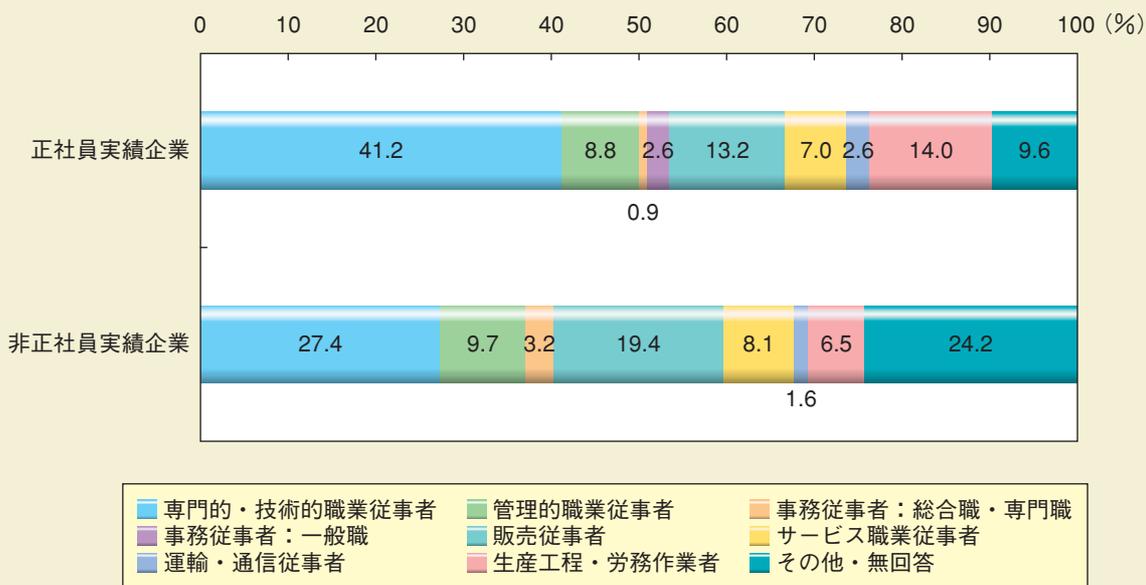
以上のように、企業が求めている人材がある程度明らかであり、女性の側も意欲や希望を持っているにもかかわらず再チャレンジがなかなか実現しない状況を改善するためには、どの

第1-特-33図 子育て中・子育て後の女性の採用等の実績がある企業が採用している人材の職種



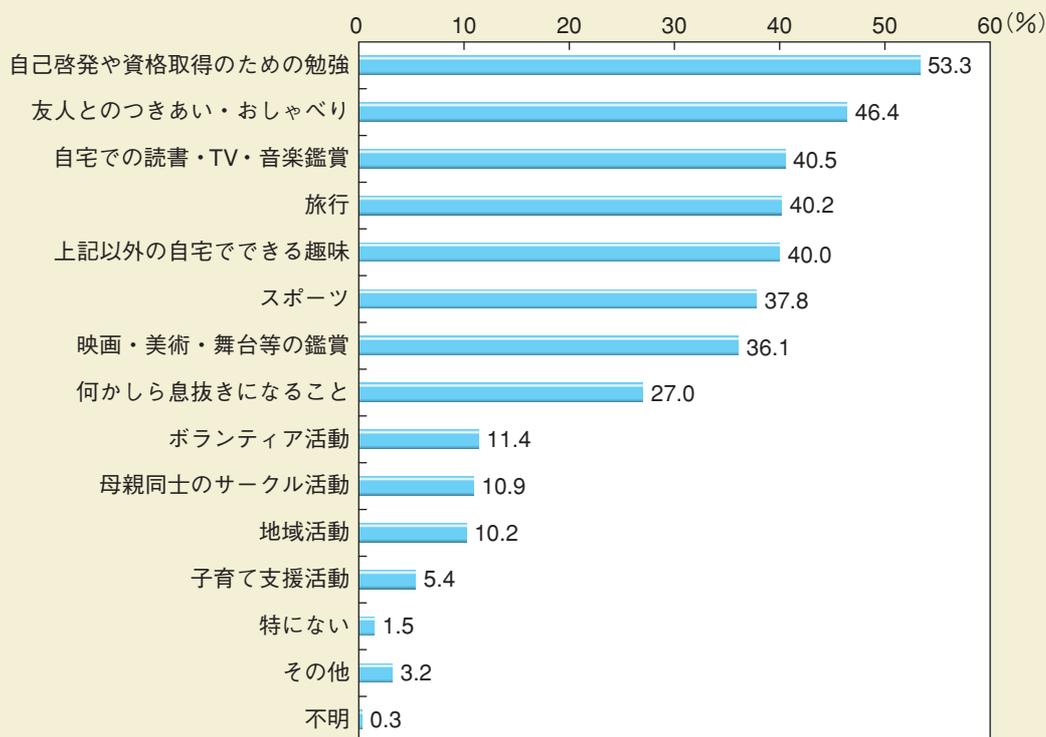
(備考) (株)UFJ総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」(内閣府委託 平成17年)より作成。

第1-特-34図 再就職女性の採用実績別、企業が不足感を感じている職種



(備考) (株)UFJ総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」(内閣府委託 平成17年)より作成。

## 第1-特-35図 自分の時間で子育て期に並行して行いたいこと



(備考) (株) 三和総合研究所「これからの家族と家庭を展望した子育て家庭支援のあり方」(厚生労働省委託 平成14年)より作成。

ような支援策が有効なのだろうか。

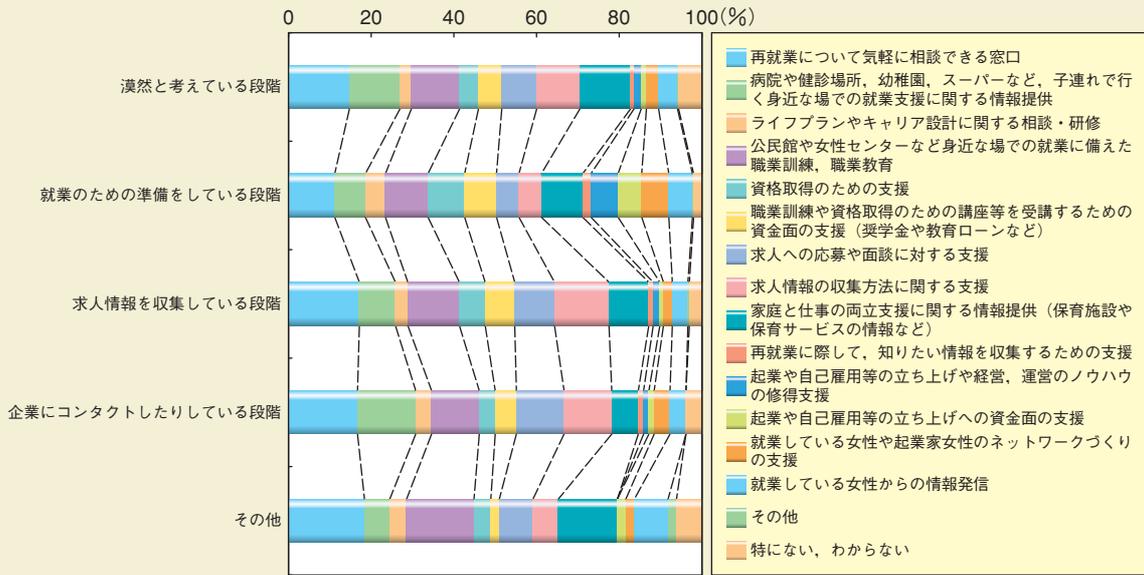
子育て等でいったん家庭に入った女性は、自分の将来のキャリア形成の見通しが立ちにくい、子育て等が一段落して何か始めたいが具体的なイメージが描けないといった場合も見受けられる。実際に再就職・起業やNPO、地域活動等再チャレンジして活躍している女性も注目されており、これら好事例をロールモデルとして収集・紹介することは、子育て中・子育て後の女性に再チャレンジへの意欲を持ってもらい、自分にとって適切な選択を行うための具体的なイメージを描いてもらう上で重要である。

また、実際に再就業のための活動をしている女性が求めている支援についてみると、情報提供に関する要望が多くなっており、必要な情報を容易に入手できる環境整備が求められているといえる(第1-特-36図)。

### 3 企業、NPO等による支援

子育て中・子育て後の女性の再就職を促進するためには、再就職を希望する女性への各種支援と併せて雇用の受け皿である企業の取組が重要である。近年、再雇用制度の導入などが進められているが、女性が子育て後にそれまでの経験を生かせる職場に復帰できるという点でメリットが大きく、こうした取組の普及が望まれる。また、子どもの成長とともに、フルタイムの仕事や責任ある仕事を希望する主婦の割合が高まること等を踏まえ、子育て等でいったん退職した女性が再就職する場合に、正社員も含めて門戸が広がるよう、企業等の積極的な取組を促す必要がある。

NPO等の団体は、女性の再チャレンジの選択肢として有力であるとともに、再チャレンジ支援を行う主体としても重要な役割を果たしていると考えられる。専業主婦や子育ての経験を生かして、NPO等で主婦の再就職を支援する事例

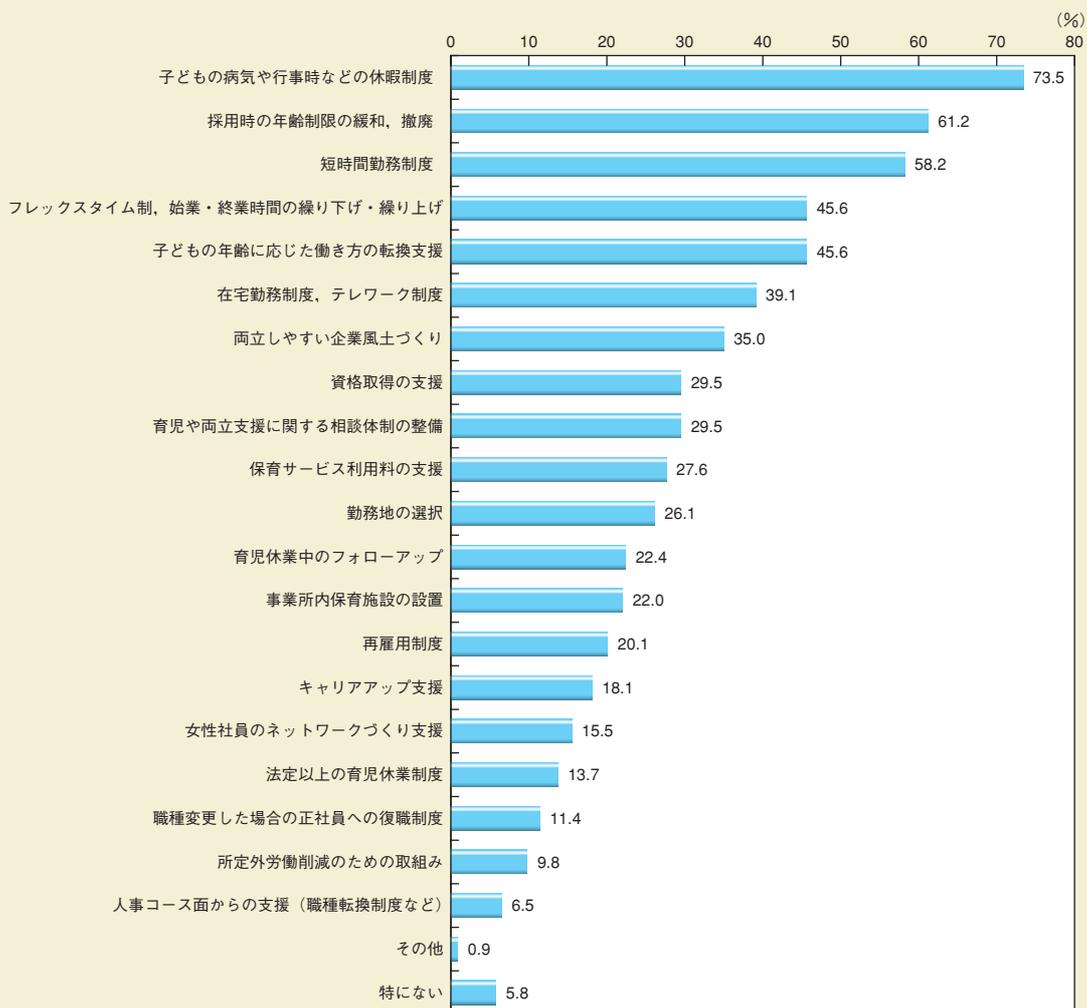


(備考) 1. (株)UFJ総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」(内閣府委託 平成17年)より作成。  
 2. 末子が4歳以上小学校までの子どもをもつ、無業だが就業の意向を持つ女性を対象としている。

やさらに就業支援NPO等の活動が起業に転化する事例も注目されており、身近な地域できめ細やかな再チャレンジ支援を行う上で、これらの取組との連携・協力は必要であると考えられる。

実際に女性が再就業に当たって企業に対応して欲しいことをみると、「子どもの病気や行事時などの休暇制度」などの家庭との両立に関する事項や、「採用時の年齢制限の緩和、撤廃」などの企業の採用行動に関する要望が多くみられる(第1-特-37図)。これらの声を踏まえ、より幅広い人材活用を可能にするためにも、企業における更なる取組が期待される。

第1-特-37図 再就業にあたって企業に対応して欲しいこと



(備考) 1. (株)UFJ 総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」(内閣府委託 平成17年)より作成。  
 2. 末子が4歳以上小学校までの子どもをもつ、無業だが就業の意向を持つ女性を対象としている。

## 企業による支援の事例

東京都に本社を置くコンピュータ企業（従業員数1,775人）では、地域のNPO、市民活動団体などとの協力により、「女性のためのUP(Unlimited Potential)プログラム」を実施している。

これは、ドメスティックバイオレンスの被害女性や、経済的な困難を抱えるシングルマザー、経済的理由から再就職を希望する主婦など、ITにアクセスする機会が少ない女性達を対象に、ITスキル習得のための研修を実施するものである。そして、このプログラムの受講により、ドメスティックバイオレンス被害女性達の自信回復や、経済的に困難な課題を抱える女性達の就労実現による社会的自立、再就職を希望する女性の労働市場への参画の促進等を目指している。

これまでのところ、NPO法人WING21、財団法人横浜市男女共同参画推進協会、東京ボランティア・市民活動センターの3団体と連携してプログラムを実施している。

NPO法人WING21におけるプログラムは、ドメスティックバイオレンス被害者や、シングルマザー、経済的理由から再就職を希望する主婦など、経済的に困難な課題を抱える女性を対象に、ITスキル習得を通じた就労支援を目的として、平成16年7月から2年間の予定で実施されている。平成18年3月現在の実績では、受講者175名のうち、48名が就労を実現している。WING21は女性の就労やキャリア開発を支援する活動を行っているNPO法人であり、専門的に就労支援できるメンバーが集まっていることから、短期的に就労につながるような研修内容としていることが特徴である。

横浜市男女共同参画推進協会におけるプログラムは、生活保護の適用者や、児童扶養手当の受給者、母子生活支援施設入居者等の経済的に困難な状況にあり就労を目指している女性を対象に、ITスキル習得を通じた就労支援を目的として、平成17年5月から1年間の予定で実施されている。平成18年2月現在の実績では、受講者247名の中で、アンケート調査に回答した61名のうち、36名が就労を実現している。横浜市男女共同参画推進協会は、総合的な女性支援体制を持っていることから、ITスキル講習、就労支援講習だけではなく、協会が実施しているその他の取組も合わせて総合的な支援を実施したことが特徴である。また、保育サービスがついていることから、小さな子どもがいる女性にとっては、安心して学習できる環境が整っている。

東京ボランティア・市民活動センターにおけるプログラムは、ドメスティックバイオレンスや子どもの頃の虐待、障害や外国籍など困難な課題を抱えている女性達を対象に、ボランティアがITの基礎スキルを教えることにより、対象者が社会の中で自信を持って自立して生きていく支援をすることを目的として、平成17年夏から1年間の予定で実施されている。平成18年3月現在の実績では、受講者272名のうち、11名が就労を実現している。ITスキル指導、保育サービスなど多数のボランティアの参加によって運営されていること、また、精神的にも回復途上にあり通常のパソコン講座に参加できない女性を対象としているため、シェルターや母子生活支援センターなど対象者の居住地の近くで小規模のグループ型研修を実施していることが、東京ボランティア・市民活動センターのプログラムにおける特徴である。

プログラム受講者の多くはドメスティックバイオレンス被害者など困難な状況にある女性達であるが、受講によって、精神的な落ち着きや社会とのつながりを取り戻すことができ、資格取得や就職活動を開始するなど自分の将来に対して意欲的になっている様子が受講者の声からはうかがえる。ITスキルを学んだことで当初の予想とは違って事務パートとして就職できたという人や、データ入力のパート勤務を始めた人など、実際の就職に結びついている人もいる。

## Column

## NPOによる支援の事例

結婚・出産を機に職場を離れ、子育てが一段落したら働きたいと考えている女性にとって、実際に再就職活動を始めるときに大きなハードルとなるのがITスキルである。妊娠、出産、子育てで職場から遠ざかっているうちに、世の中の情報化は進み、以前の職場で使っていたITスキルは役に立たなくなってしまうことが多い。しかし、講習を受けて失ったスキルを取り戻したいと思っても、子どもを預けられる環境がなければ、子育て中の女性が安心して学習することは難しい。

子育て中の女性がこうした状況にあることを受け、NPO法人新座子育てネットワークでは、平成15年8月、3日間にわたり、「子育てママのためのIT講習」を行った。これは、新座子育てネットワークと新座市教育委員会が共催で企画し、東京都に本社を置くコンピュータ企業（従業員数23,528人）の協力で行われたものである。

このIT講習の特徴は、講習場所の隣室に保育室を設け、子どもを預けることを可能にすることによって、子育て中の女性に安心して参加しやすい学習環境を提供したことである。企業からは、講師の派遣、カリキュラムの検討、諸費用の大部分の負担という協力を、新座市教育委員会からは、講習場所、パソコンの提供を受けて行われた。

受講者からは「保育があるから参加できた」という感想が多く寄せられ、また、職場で使用する機会が最も多いと考えられるエクセルを対象とするなど、講習の内容についても好評であった。

新座市での第1回の講習が成功したことから、以降、同講習はこれまでに全国16か所で開催されている。全国の子育てネットワークやNPOからの開催要望を受け、資金の援助、講師の派遣、テキストの提供等を企業がいき、各地の教育委員会や公民館などからは会場の提供などの協力を得て、新座子育てネットワークはコーディネーター役として、企業との連絡、事業開催のノウハウの伝授や全体の事業管理を行うことにより運営されている。

受講した女性達の中には、その後、NPO法人のスタッフや看護師として勤務を始めたり、自宅で住宅検査の仕事をはじめた人などがある。いずれも基本的なITスキルが必要となる仕事であり、講習を受けたことが就職後役立っているということである。また、受講後まだ再就職をしていない人についても、講習を受けたことによってITに関する苦手意識がなくなり、今後の資格取得や就職活動に意欲的になるなど、自信を持てるようになったことが大きな収穫のようである。



#### 4 行政による支援策（現状と今後の課題）

##### （女性の再チャレンジ支援プラン）

政府においては、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005」を踏まえ、再チャレンジしようとする女性が直面する問題点について、①再チャレンジに関する情報収集等が困難、②

再チャレンジに向けたスキルアップが困難、③求職活動・起業準備活動が困難、④企業の雇用ニーズとのミスマッチ、⑤仕事と子育て等との両立が困難、との整理を行い、それぞれの課題を克服するための施策を講じることとした。そして、平成17年12月、関係閣僚から構成される「女性の再チャレンジ支援策検討会議」において

「女性の再チャレンジ支援プラン」を取りまとめた（第1-特-38図）。

本プランでは、子育て等でいったん就業を中断した女性の再就職・起業等を総合的に支援するため、次の5つを主な柱として平成18年度を中心に具体的施策を講ずることとしている。

(1) 地域におけるネットワークの構築等による再チャレンジ支援

子育て中の女性が再チャレンジに必要な支援情報や相談サービスを受けにくい事情を踏まえ、男女共同参画センター等を活用し、身近な地域における支援ネットワークづくりに取り組む。また、女性が子育てしながら働ける地域環境づくりを推進する。

(2) 学習・能力開発支援

再チャレンジを希望する女性に対する就業等も視野に入れた学習・能力開発の機会の充実を図る。

(3) 再就職支援

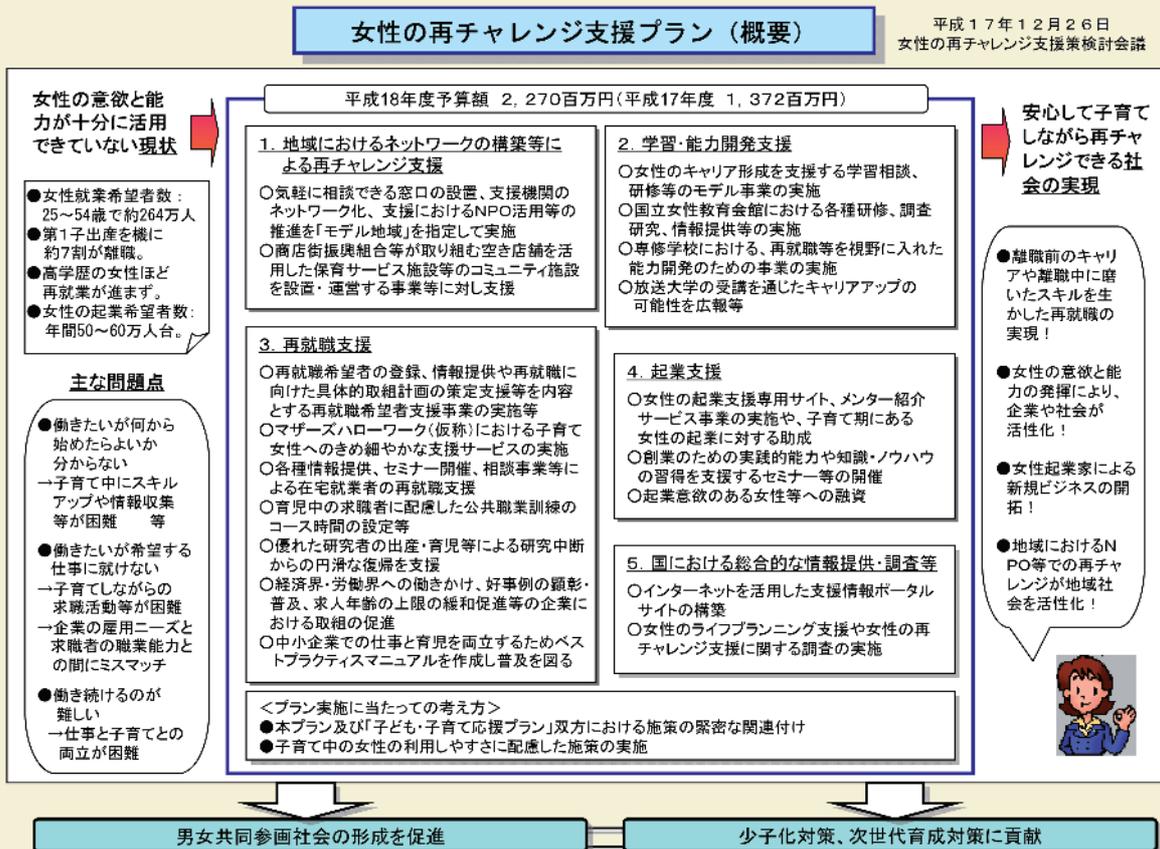
マザーズハローワークの設置など子育て等により離職した女性が円滑に再就職できるよう、総合的な再就職支援策の充実を図る。また、経済界・労働界への働きかけや好事例の収集・顕彰、求人年齢制限緩和の促進、中小企業における少子化対応経営の普及など、企業における取組を促進する。

さらに、優れた研究者の出産・育児等による研究中断からの復帰支援を行う。

○マザーズハローワーク

平成18年度より、全国12か所で整備される。求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する者に対する就職支援サービスの提供を行う。具体的には、子連れで来所しやすい体制の整備、求職者のニーズを踏まえた担当者制によるきめ細かい職業相談・職業紹介、地方公共団体等との連携による子育て情報の提供、求人開拓などを

第1-特-38図 女性の再チャレンジ支援プラン（概要）



実施することとしている。

#### (4) 起業支援

経営に必要なノウハウ・知識の習得支援、融資等の資金援助を行う。

#### (5) 国における総合的な情報提供・調査

再就職や起業などに関する情報をインターネット上で効率的に入手できるようにする。また、就業、起業、学習、地域活動といった女性のライフプラン設計の支援に関する調査を行うとともに、得られたデータを元に、出産前後の母親を対象に行う総合的なライフプランニング支援プログラムを作成する。

#### (地域における女性の再チャレンジ支援事業)

これまで、地域の男女共同参画センター等において、先駆的な取組として、例えば以下のような女性の再チャレンジを支援する事業を実施してきている。

##### ○東京ウィメンズプラザ

平成15年度に「再就職したい？再就職するなら！－女性のための実践的プログラム－」を開催。これは、出産・育児・介護等で離職した女性が、就職活動を効果的に行う方法や、家事や育児と仕事を両立させるコツなど具体的ですぐ役立つ再就職のノウハウを学ぶための講座であり、2日間の開催で75名の参加を得ている。

##### ○男女共同参画センター横浜／横浜南／横浜北

開館（昭和63年）以来、女性のための職業計画プログラム「再就職準備講座ルトラヴァイエ」を継続的に開講。平成15年9月に実施した修了者の追跡調査では、回答者の就業率は75%。現在は働いていないが過去に働いた経験がある人をあわせると、87%の人がなんらかの職業についており、大きな成果を上げている。講座は1コース11日間の基本プログラムと、オプションのパソコン講座で、年に3コース（各センターで1コースずつ）開催。さらに「母子家庭のお母さんのための適職発見セミナー」「就職支援パソコン講座」等も行政と連携して実施している。

##### ○京都府女性総合センター

京都府における女性のチャレンジ支援の拠点

施設として、キャリアカウンセラーによる女性チャレンジ相談、実践的ノウハウやスキルを学べる再就職準備セミナー、女性のための起業セミナー、起業を目指す女性の交流サロンCo-Co等を実施。全国初の女性起業家向けインキュベーション「女性チャレンジオフィス」には6社が入居し、子育て支援や生活を楽しく豊かにするビジネスを展開中。これらを通じ、再チャレンジする女性たちの幅広いネットワークが形成され、多彩なコラボレーションが発展中。平成18年度は、内閣府「再チャレンジ支援地域モデル事業」の採択を受け、育児女性等に対する再就職総合支援事業を実施していく予定。

##### ○熊本県男女共同参画センター

くまもと県民交流館（パレア）の複合施設（男女共同参画センター、NPO・ボランティア協働センター、生涯学習推進センター、しごと相談・支援センターが併設）としての特徴を活かし、技術講習会やキャリアカウンセラーによる就業相談、キャリアアドバイザーの養成、女性の起業支援講座を実施するほか、「熊本の女性のチャレンジ事例集」を作成し、具体的に再チャレンジをイメージできるようにしている。

#### (今後の取組課題)

女性が安心して子育てしながら再チャレンジしやすい環境を整備するために、「女性の再チャレンジ支援プラン」の施策を着実に進めるとともに、今後、さらに次のような課題に取り組む必要があると考えられる。

#### (1) 子育て中の女性の利用しやすさに配慮した支援

子育て中の女性は時間的制約から必要な情報・サービスを入手しにくいといった事情を抱えている。このため、インターネット等を活用した情報提供、能力開発支援、相談等をさらに充実する必要がある。また、子ども連れで行く身近な場所で保育や就業支援に関する情報を入手できたり、子ども連れでも各種支援機関を利用できたりする環境整備も引き続き必要となる。

さらに、本人のニーズや活動段階に応じて必

要な情報・サービスをワンストップで受けられるよう、男女共同参画センター等を中核とし、各種支援機関のネットワーク化や地域で気軽に相談できる窓口の設置もさらに進める必要がある。

### (2) 再チャレンジに必要な子育て支援の充実

情報収集や各種セミナー・講座の受講、求職活動など再チャレンジに向けて準備を進める段階でも、保育サービス等仕事と家庭の両立支援策を利用しやすくする必要がある。

### (3) 企業における再就職女性が活躍しやすい取組の促進

再雇用制度の普及促進や育児等でいったん退

職した者に対し正社員も含めて門戸を広げる取組の推進、求人年齢制限の緩和など、再チャレンジ女性を積極的に採用する取組を、さらに進める必要がある。また、短時間勤務、テレワークなど多様で質の高い働き方、パート・アルバイトから正社員への転換等柔軟な人事管理、パートタイム労働者と正社員との均衡処遇などの取組が進むよう支援を行う必要がある。

上記の課題に取り組むと同時に、引き続き、男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援と、働き方の見直しを大幅に進めることが重要である。

## Column

### 企業の取組に対する評価

近年、仕事と家庭の両立や女性の活躍を促進する企業が社会的にも評価される動きがひろがっている。

東京都に本社を置く投資顧問会社（従業員数13人）では、平成16年に、仕事と生活を両立でき、多様で柔軟な働き方を選択できる「ファミリー・フレンドリー企業」を対象としたSRIファンドを創設。育児休業等の制度内容や運用実績等を基準として企業を評価している。これは、男女共同参画社会の形成に不可欠な仕事と家庭の両立を、市場の力により促すものであり、男女共同参画の観点からも非常に意義のあるものとなっている。

東京都に本社を置く証券会社（従業員数6,446人）では、「ウーマノミクス」に着目した新しい株式投資信託を企画、販売している。主として日本の大型・中型株に投資するもので、女性の消費や就業における経済効果（ウーマノミクス効果）等に注目し、女性層に着目する企業に付加価値を見出し、厳選投資を行う。

ウーマノミクス効果を重要視する企業は、消費動向の把握や幅広い人材登用等により企業価値が高まるとの考えのもと、社会・投資家の関心あるテーマに関して、3つの価値基準から企業を評価するウーマノミクス・スコアを参考に投資する。

## 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18年4月現在、衆議院9.4%、参議院14.0%。
- 直近の衆議院議員総選挙において、当選者に占める女性割合は過去最高となった。
- 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、平成17年では30.9%となり、17年度末までの目標である30%を達成。

## 第2節 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画

- 地方議会における女性議員割合は概ね増加し、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概ね増加傾向にあるがなお低く、平成17年では都道府県4.8%、政令指定都市6.6%。
- 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17年では都道府県29.8%、政令指定都市28.2%。

## 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13.7%、弁護士12.5%、検察官9.5%。
- 2005年の日本のジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）は80か国中43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、平成18年4月現在、過去最高の9.4%（45名）となっている。

また参議院においては、昭和22年（第1回選挙）の4.0%からおおむね増加傾向にあり、平成元年（第15回選挙）においては、8.7%から13.1%へと大幅に増加した。18年1月現在では

14.0%（34名）となっている。

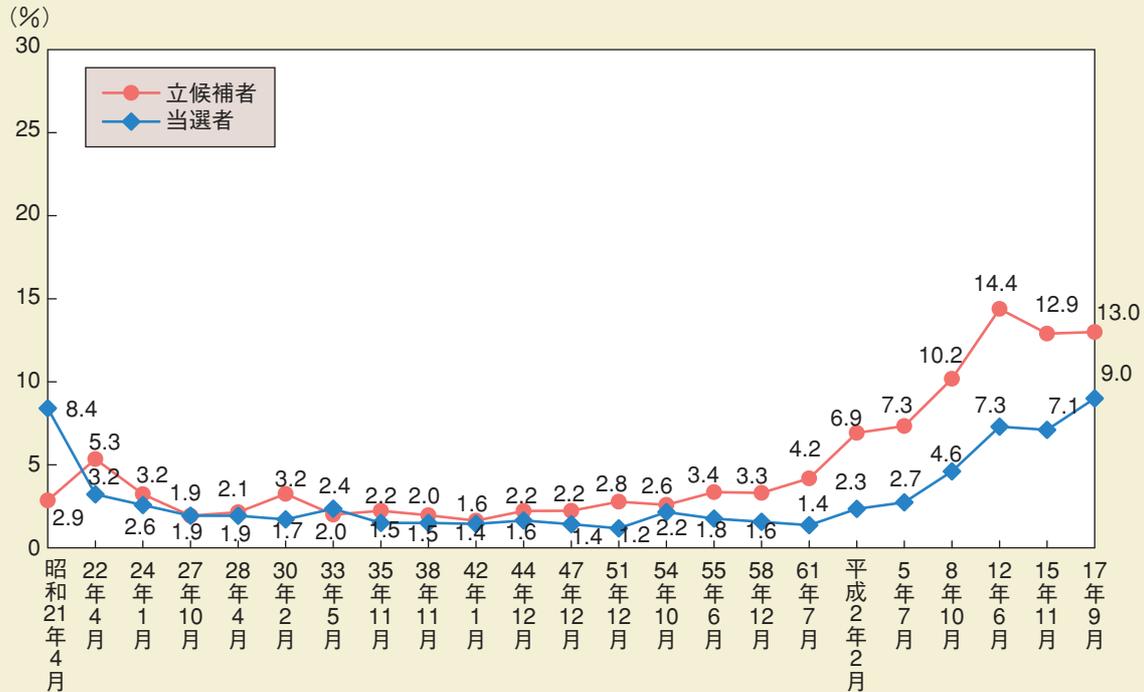
## (立候補者、当選者に占める女性割合)

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

また参議院では、立候補者に占める女性割合は着実に増加していたが、直近の平成16年7月執行の通常選挙では20.6%となり、前回の27.6%から大きく減少した。当選者に占める女性割合

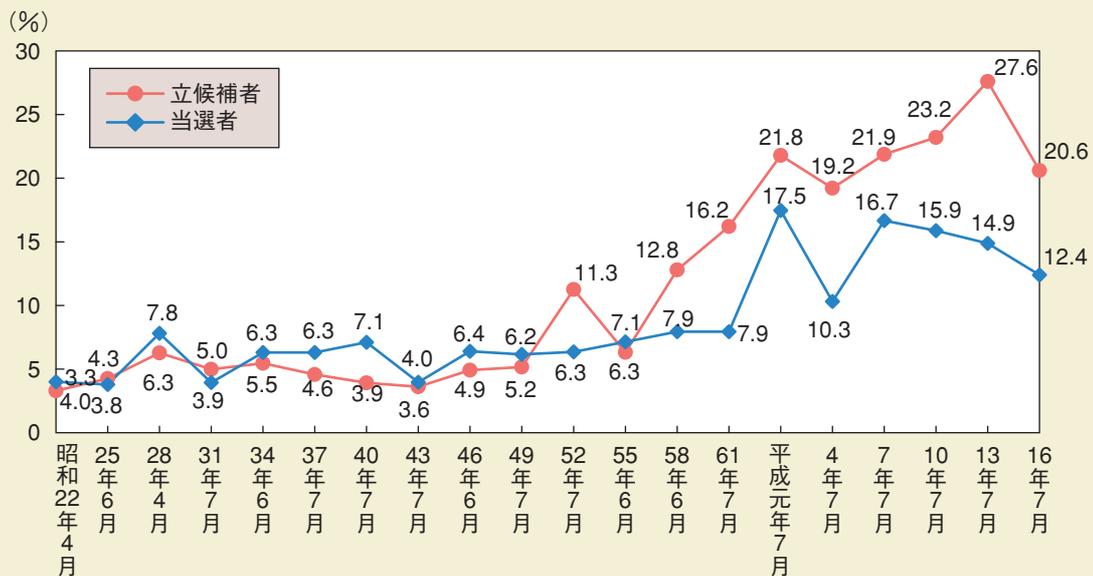
は近年減少傾向にあり、16年7月執行の通常選挙では12.4%となった（第1-1-2図）。

第1-1-1図 衆議院立候補者、当選者に占める女性割合の推移



(備考) 総務省資料より作成。

第1-1-2図 参議院立候補者、当選者に占める女性割合の推移



(備考) 総務省資料より作成。

### (国家公務員採用者に占める女性割合)

国家公務員採用Ⅰ種試験、Ⅱ種試験及びⅢ種試験の採用者に占める女性割合は、Ⅲ種、Ⅱ種、Ⅰ種の順で高くなっており、また、平成18年度はⅠ種、Ⅱ種、Ⅲ種とも増加している。なお、各試験における18年度女性採用者数はⅠ種126名（Ⅰ種全体の20.6%）、Ⅱ種690名（Ⅱ種全体の27.0%）、Ⅲ種416名（Ⅲ種全体の35.5%）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16年度の在職者について、職務の級別に女性割合をみると、定型的な業務を行う職務である1級においては、女性が占める割合は31.8%であるが、職務の級が上がるにつれて女性割合は減少している。本省課室長・地方機関の長相当級である9級以上及び指定職において女性が占める割合は、

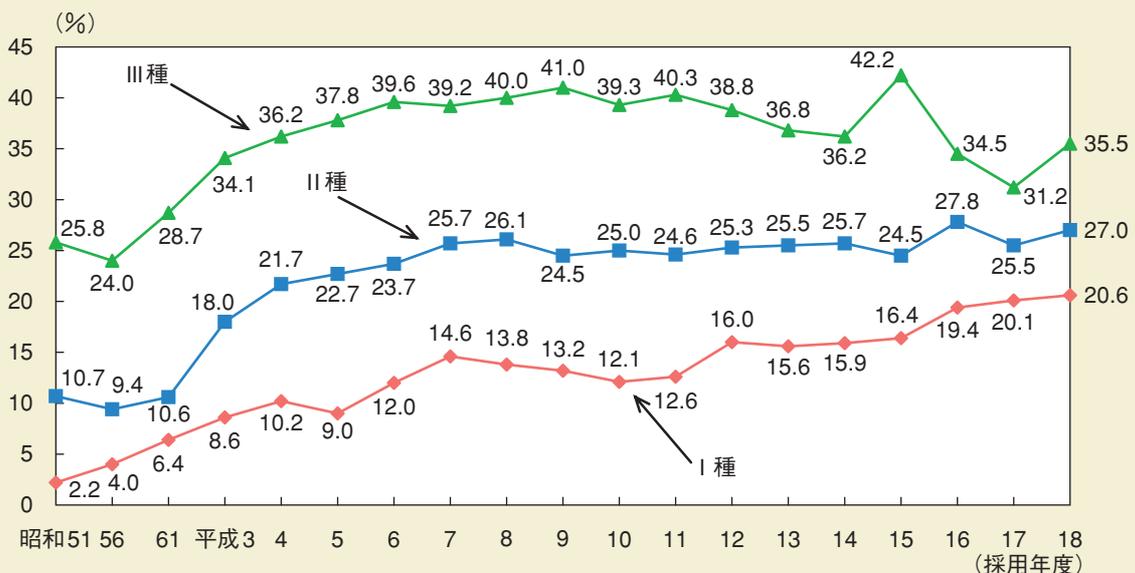
年々増加してはいるものの1.7%と依然低くなっており、上位の級への女性の登用が課題となっている（第1-1-4図）。

### (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平成13年に人事院が策定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」（平成17年12月改定）に基づき、平成22（2010）年度までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」（以下「拡大計画」という。）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、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」（平成16年4月各省庁人事担当課長会議申合せ）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

第1-1-3図 国家公務員試験採用者に占める女性割合の推移



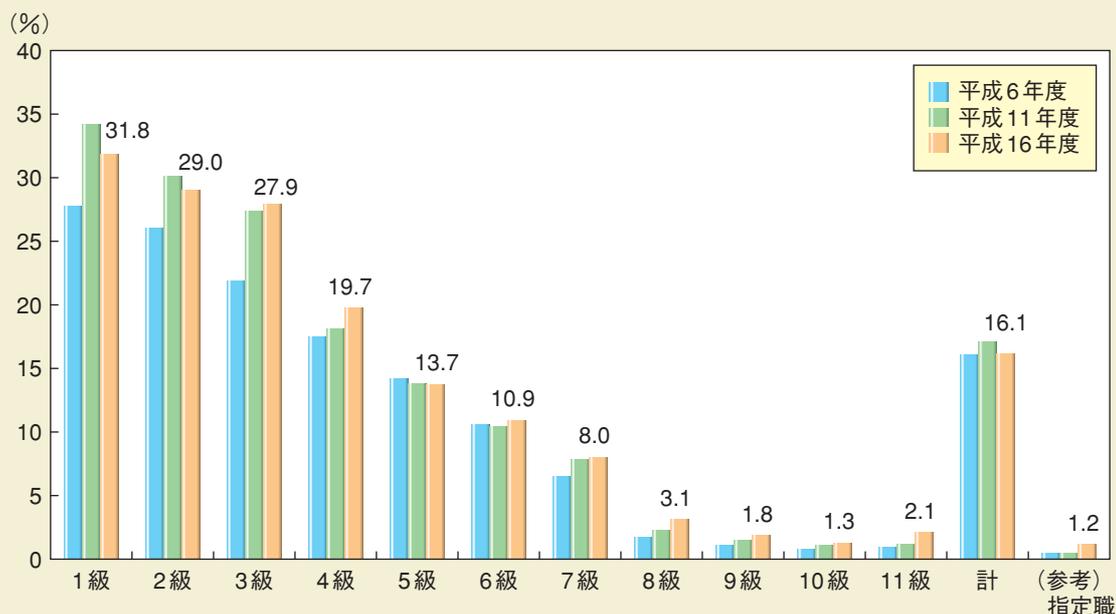
(備考) 1. 人事院資料より作成。

2. 国家公務員採用Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ種試験に合格し、一般職の国家公務員として採用された者。

3. Ⅱ種、Ⅲ種試験は前年度に実施された試験に基づく採用者に占める女性の割合（平成18年度については、平成18年1月31日現在の割合（採用及び内定））。

4. Ⅰ種試験は当該年度の採用者（旧年度合格者等を含む）に占める女性の割合（平成17年度及び18年度については平成18年2月1日現在の割合（採用及び内定））。

第1-1-4図 職務の級別女性国家公務員の割合（行政職（一））



（備考）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。

割合を高めることが目標とされた。

「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」に基づき、平成17年10月に総務省が公表した女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する取組状況等のフォローアップの実施結果によると、国家I種試験等の事務系区分について、17年度の採用者に占める女性の割合は21.5%となっている。

各府省においては、女性の採用の拡大のため、女性対象の業務説明会等の開催、官庁訪問時の女性面接官の積極的活用等を行っている。

また、女性の登用の拡大に関しては、従来女性が就いたことがない、又は就いたことが少ないポストへの女性職員の配置、女性向け研修の実施、積極的な研修派遣機会の付与等を行っている。

（着実に増加する国の審議会等における女性委員の割合）

国の審議会等における女性委員の割合については、これまで、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

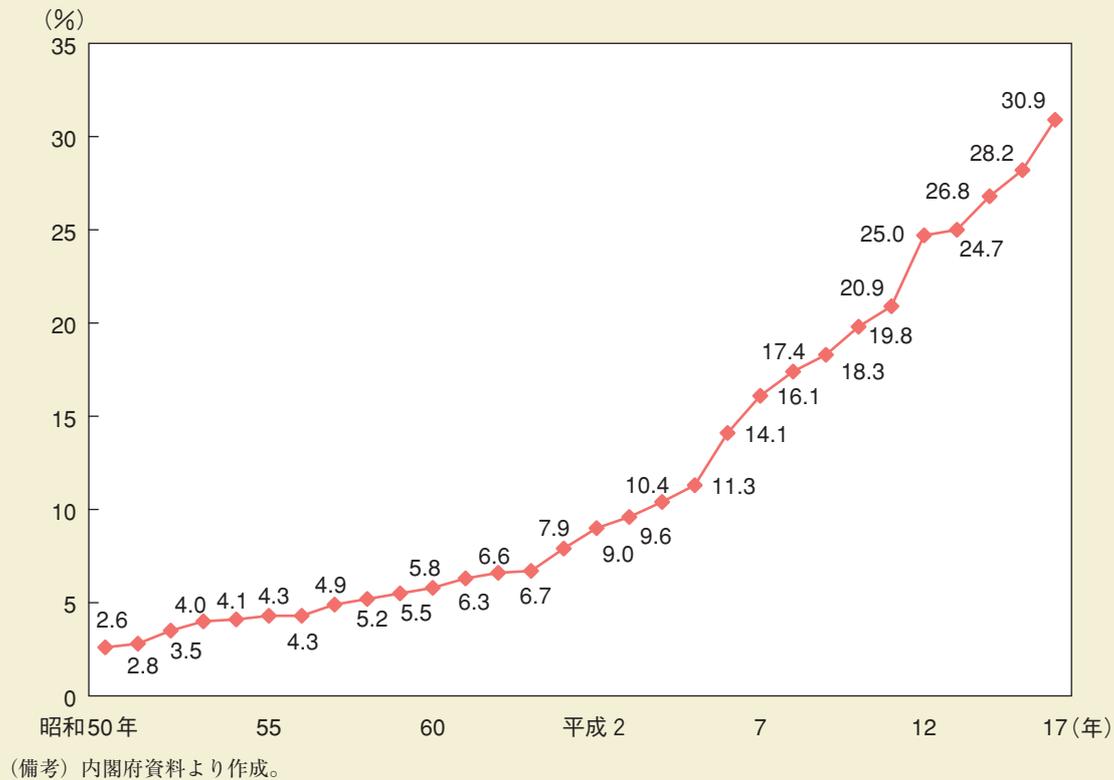
17年度末までのできるだけ早い時期に」「30%を達成する」ことを目指してきた。

内閣府では、毎年定期的に、国の審議会等における女性委員の参画状況について調査を行っているが、これによると、平成17年9月30日現在、国の審議会等における女性委員の割合は30.9%となり、17年度末までの目標を期限より半年早く達成した（第1-1-5図）。

しかし、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3.8%、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13.8%、その他の委員では32.6%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。

また、審議会等における専門委員等（委員とは別に、専門又は特別の事項を調査審議するため必要があるとき、専門委員、特別委員又は臨時委員の名称で置くことができるもの）の女性割合は、平成17年9月末では、12.9%にとどまっ

## 第1-1-5図 国の審議会等における女性委員割合の推移



ている。

男女共同参画推進本部は、平成17年度末までの目標を達成した実績を踏まえ、平成18年4月に新たな目標を決定した。その内容は、審議会等の委員については、平成32(2020)年までに、政府全体として、男女いずれか一方の委員の数が、委員の総数の10分の4未満としない状態を達成するよう努め、また、当面、平成22(2010)年度末までに、女性委員の割合が少なくとも33.3%となるよう努めるといものである。専門委員等について今回初めて数値目標を設け、平成32(2020)年までのできるだけ早い時期に、政府全体として、女性委員の割合が30%となるよう努め、また、当面、平成22(2010)年度末までに20%となるよう努めることとした。

## 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

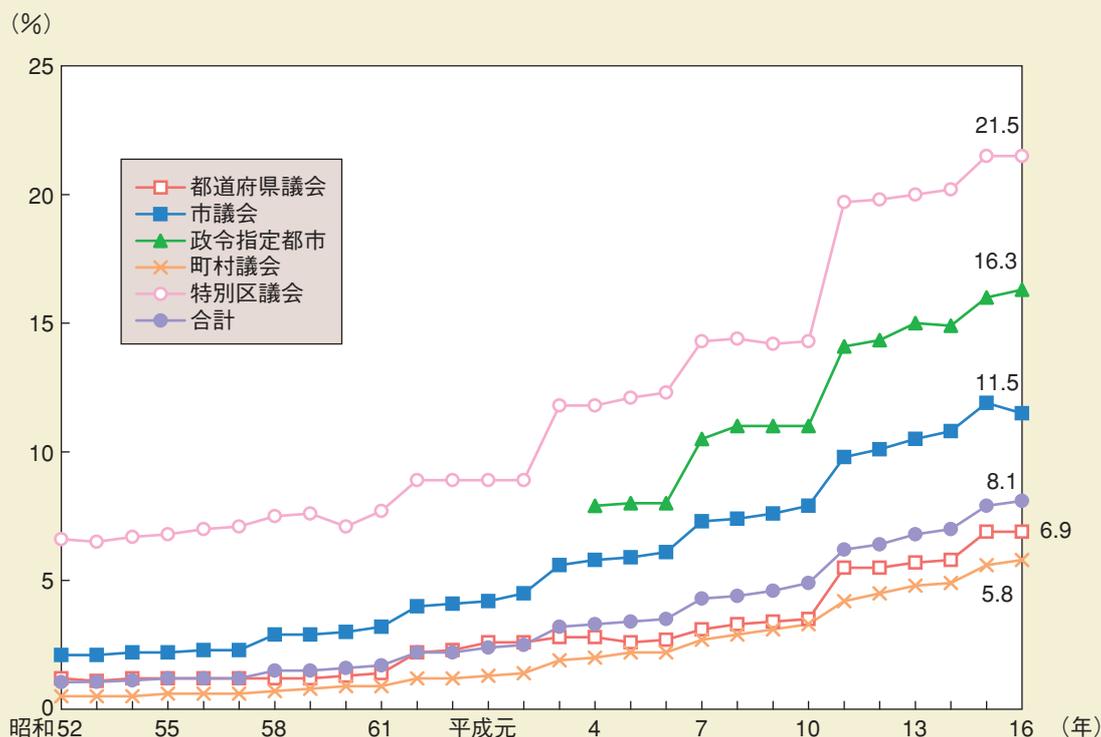
## (大都市ほど高い地方議会における女性の割合)

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16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16.3%、市議会全体は11.5%、都道府県議会は6.9%、町村議会は5.8%となっており、都市部で高く郡部で低い傾向にある(第1-1-6図)。

## (地方公務員採用試験における女性割合)

都道府県及び市区の地方公務員採用試験における合格者に占める女性割合は、平成16年度では、都道府県採用試験の合格者で22.4%、市区採用試験の合格者で53.4%となっており、都道府県より市区で高くなっている。合格者に占める女性の割合の推移をみると、市区では50%を超えてほぼ横ばいで推移しているものの、都道

## 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員会資料により作成。  
 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)。

府県では平成7年以降減少傾向にある (第1-1-7図)。

### (地方公務員管理職に占める女性割合)

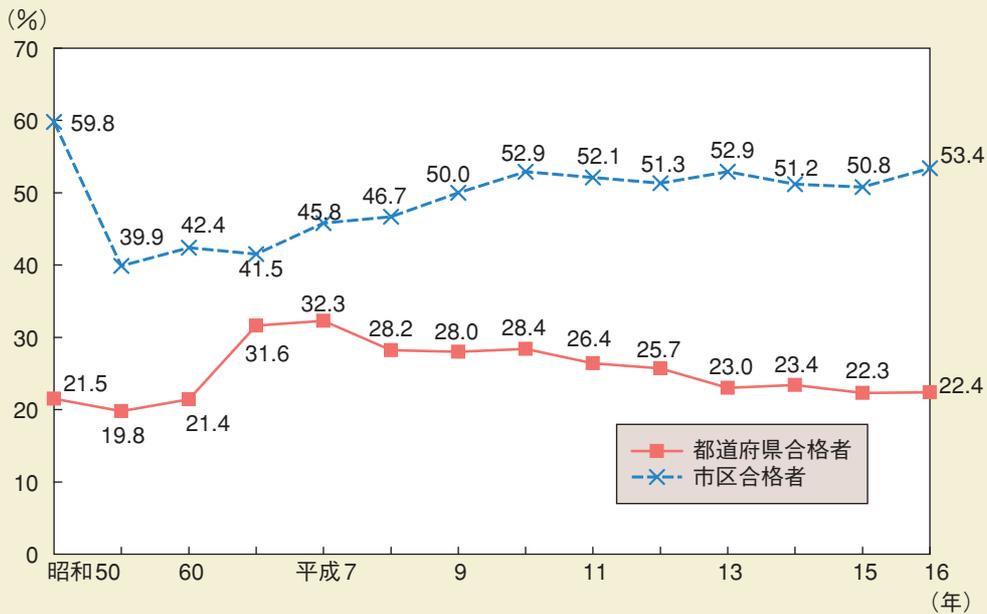
地方公務員管理職に占める女性割合は増加傾向にあるがなお低く, 平成17年では, 都道府県で4.8%, 政令指定都市で6.6%となっている (第1-1-8図)。

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17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15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。

### (着実に増加する地方公共団体の審議会等における女性委員の割合)

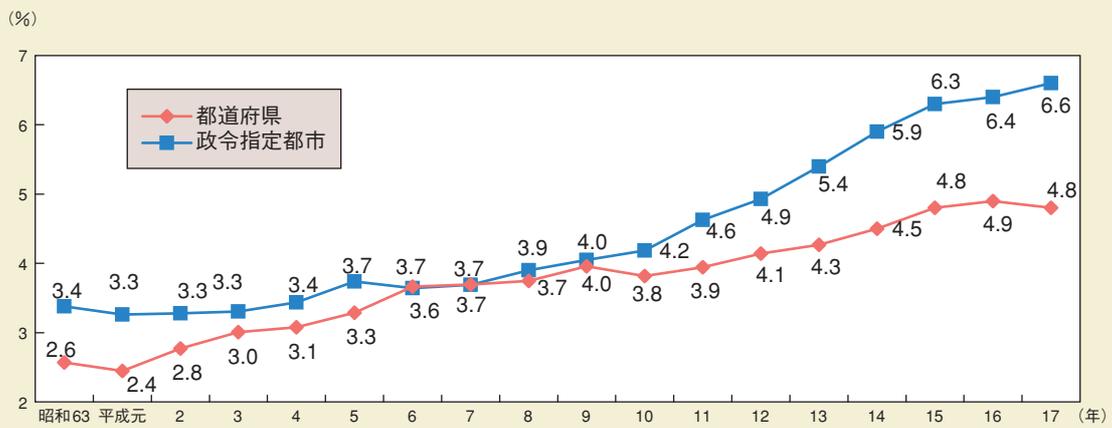
審議会の女性委員の登用について, 都道府県, 政令指定都市においては目標値を掲げて女性の登用に努めていることから, 着実に増加している。平成17年では, 目標の対象とされている審議会等における女性委員割合は, 都道府県で29.8%, 政令指定都市で28.2%となっている (第1-1-9図)。

第1-1-7図 地方公務員採用試験合格者に占める女性割合の推移



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

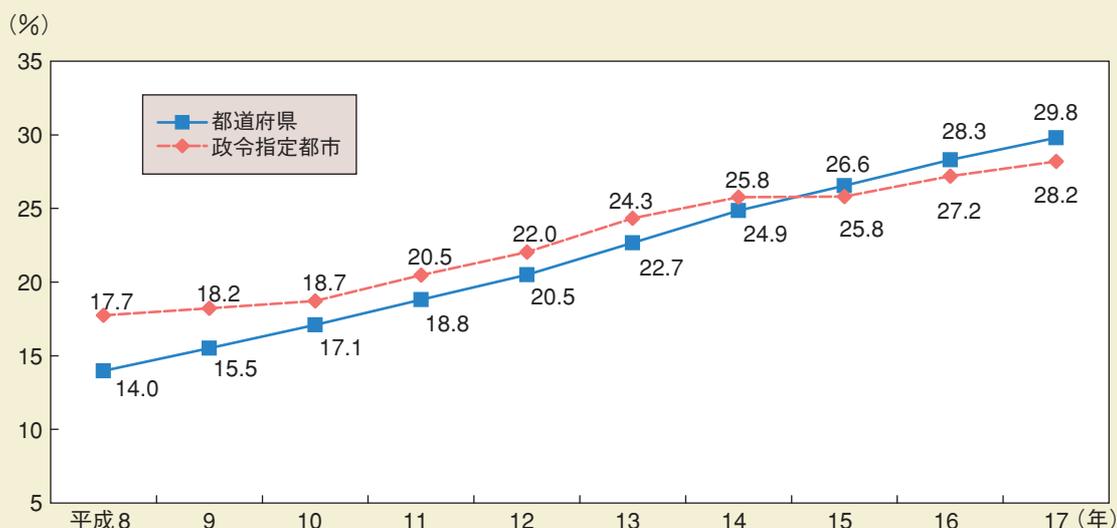
第1-1-8図 地方公務員管理職に占める女性割合の推移



(備考) 1. 平成5年までは厚生労働省資料（各年6月1日現在）、6年からは内閣府資料（15年までは各年3月31日現在、16年、17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。

### 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、17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り、平成17年度は23.9%で、前年に比べて若干減少している。しかし、法曹養成の専門職大学院である法科大学院において女子学生の比率は約3割を占めていることから、今後の司法分野での女性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。

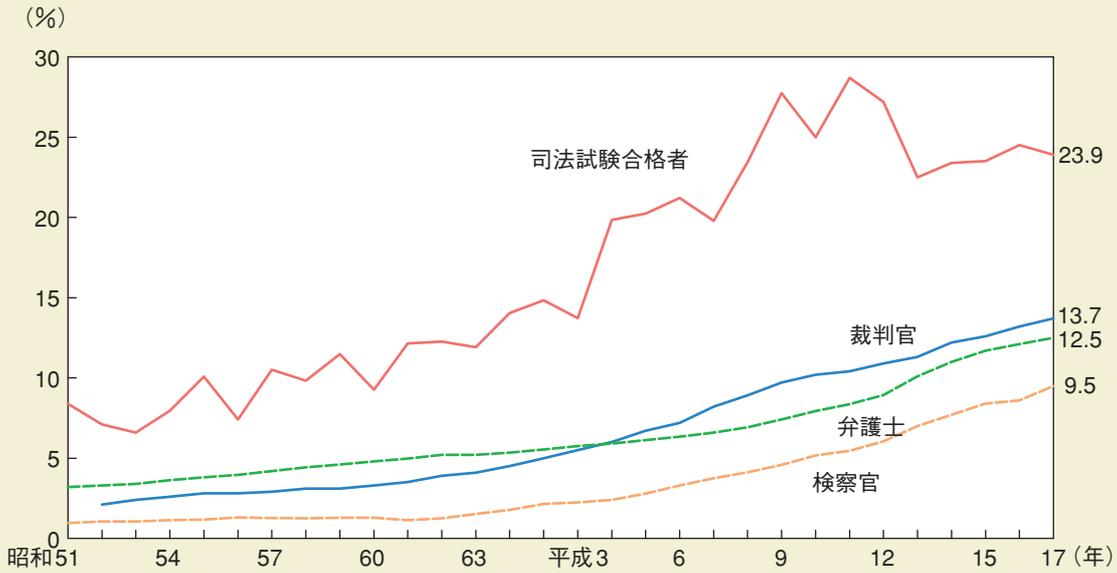
しかしながら、農業委員会、農業協同組合、沿海地区出資漁業協同組合など、地域における政策・方針決定過程への女性の参画は着実に増加しているが、その比率はまだ低い状況となっている(第1-1-11表)。

#### (人間開発に関する指標)

2005(平成17)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11位、ジェンダー開発指数(GDI)が測定可能な144か国中14位であるのに対し、ジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)は測定可能な80か国中43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分かる。

GEMの上位5か国は、ノルウェー、デンマーク、スウェーデン、アイスランド、フィンランドであるが、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



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

第1-1-11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	15年
農業委員数	64,080	62,524	60,917	59,254	58,801	58,613	57,875
うち女性	40	93	203	1,081	1,318	2,261	2,369
女性の割合	0.06	0.15	0.33	1.82	2.24	3.86	4.09
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	5,098,862
うち女性	574,353	667,468	707,117	746,719	769,748	783,806	787,965
女性の割合	10.38	12.05	13.02	14.25	14.80	15.22	15.45
農協役員数	77,490	68,611	50,735	32,003	29,154	26,076	24,786
うち女性	39	70	102	187	213	266	300
女性の割合	0.05	0.10	0.20	0.58	0.73	1.02	1.21
漁協個人正組合員数	381,758	354,116	317,553	275,715	267,381	260,286	252,330
うち女性	21,180	20,425	18,337	15,655	15,289	15,145	15,426
女性の割合	5.55	5.77	5.77	5.68	5.72	5.82	6.11
漁協役員数	22,563	22,022	20,449	17,974	17,381	16,401	15,705
うち女性	13	22	29	43	47	49	48
女性の割合	0.06	0.10	0.14	0.24	0.27	0.30	0.31

(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。

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	0.963	1	ノルウェー	0.960	1	ノルウェー	0.928
2	アイスランド	0.956	2	オーストラリア	0.954	2	デンマーク	0.860
3	オーストラリア	0.955	3	アイスランド	0.953	3	スウェーデン	0.852
4	ルクセンブルグ	0.949	4	スウェーデン	0.947	4	アイスランド	0.834
5	カナダ	0.949	5	カナダ	0.946	5	フィンランド	0.833
6	スウェーデン	0.949	6	スイス	0.946	6	ベルギー	0.828
7	スイス	0.947	7	ルクセンブルグ	0.944	7	オーストラリア	0.826
8	アイルランド	0.946	8	米国	0.942	8	オランダ	0.814
9	ベルギー	0.945	9	ベルギー	0.941	9	ドイツ	0.813
10	米国	0.944	10	フィンランド	0.940	10	カナダ	0.807
11	日本	0.943	11	アイルランド	0.939	11	スイス	0.795
12	オランダ	0.943	12	オランダ	0.939	12	米国	0.793
13	フィンランド	0.941	13	デンマーク	0.938	13	オーストリア	0.779
14	デンマーク	0.941	14	日本	0.937	14	ニュージーランド	0.769
15	英国	0.939	15	英国	0.937	15	スペイン	0.745
16	フランス	0.938	16	フランス	0.935	16	アイルランド	0.724
17	オーストリア	0.936	17	ニュージーランド	0.929	17	バハマ	0.719
18	イタリア	0.934	18	イタリア	0.928	18	英国	0.716
19	ニュージーランド	0.933	19	オーストリア	0.926	19	コスタリカ	0.668
20	ドイツ	0.930	20	ドイツ	0.926	20	アルゼンチン	0.665
21	スペイン	0.928	21	スペイン	0.922	21	ポルトガル	0.656
22	香港(中国)	0.916	22	香港(中国)	0.912	22	シンガポール	0.654
23	イスラエル	0.915	23	イスラエル	0.911	23	トリニダード・トバゴ	0.650
24	ギリシャ	0.912	24	ギリシャ	0.907	24	イスラエル	0.622
25	シンガポール	0.907	25	スロベニア	0.901	25	バルバドス	0.615
26	スロベニア	0.904	26	ポルトガル	0.900	26	リトアニア	0.614
27	ポルトガル	0.904	27	韓国	0.896	27	ポーランド	0.612
28	韓国	0.901	28	キプロス	0.884	28	ラトビア	0.606
29	キプロス	0.891	29	バルバドス	0.876	29	ブルガリア	0.604
30	バルバドス	0.878	30	チェコ共和国	0.872	30	スロベニア	0.603
31	チェコ共和国	0.874	31	ハンガリー	0.860	31	ナミビア	0.603
32	マルタ	0.867	32	マルタ	0.858	32	クロアチア	0.599
33	ブルネイ	0.866	33	ポーランド	0.856	33	スロバキア	0.597
34	アルゼンチン	0.863	34	アルゼンチン	0.854	34	チェコ共和国	0.595
35	ハンガリー	0.862	35	エストニア	0.852	35	エストニア	0.595
36	ポーランド	0.858	36	リトアニア	0.851	36	ギリシャ	0.594
37	チリ	0.854	37	スロバキア	0.847	37	イタリア	0.589
38	エストニア	0.853	38	チリ	0.846	38	メキシコ	0.583
39	リトアニア	0.852	39	クウェート	0.843	39	キプロス	0.571
40	カタール	0.849	40	クロアチア	0.837	40	パナマ	0.563
41	アラブ首長国連邦	0.849	41	バーレーン	0.837	41	マケドニア	0.555
42	スロバキア	0.849	42	ウルグアイ	0.836	42	タンザニア	0.538
43	バーレーン	0.846	43	ラトビア	0.834	43	日本	0.534
44	クウェート	0.844	44	コスタリカ	0.829	44	ハンガリー	0.528
45	クロアチア	0.841	45	ブルガリア	0.807	45	ドミニカ共和国	0.527
46	ウルグアイ	0.840	46	メキシコ	0.804	46	フィリピン	0.526
47	コスタリカ	0.838	47	パナマ	0.800	47	ポリビア	0.525
48	ラトビア	0.836	48	トリニダード・トバゴ	0.796	48	ペルー	0.511
49	セントクリストファー・ネイビス	0.834	49	マケドニア	0.794	49	ボツワナ	0.505
50	バハマ	0.832	50	マレーシア	0.791	50	ウルグアイ	0.504

(備考) 1. 国連開発計画 (UNDP) 「人間開発報告書」(2005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80か国。

(注)

#### HDI 人間開発指数 (Human Development Index)

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

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

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

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

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

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

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

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。

## 本章のポイント

## 第1節 就業者をめぐる状況

- 労働力人口は男性が微減，女性が増加。
- 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。
- 新規学卒就職者で高学歴化が進展。大卒割合には男女差。

## 第2節 雇用の場における女性

- 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，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みられる。
- 賃金格差や就業形態の違いを背景とし，給与所得は男女で大きな差。

## 第3節 雇用環境の変化

- 雇用を取り巻く状況には明るさが見えつつあるが，若年者の雇用情勢は依然厳しい。
- 共働き世帯が増加する一方，片働き世帯は減少。

## 第1節 就業者をめぐる状況

## (労働力人口の推移)

総務省「労働力調査」によると，労働力人口は平成17年平均6,650万人で，7年ぶりの増加となった。性別にみると，男性が3,901万人（前年比4万人減）で8年連続での減少となった一方，女性は2,750万人（前年比13万人増）で2年連続の増加となった。昭和50年以降でみると，労働力人口に女性が占める割合は昭和63年に4割を超え，平成17年は41.4%となっている。

労働力人口比率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合。以下，「労働力率」という。）をみると，平成17年平均は60.4%となっており，性別の労働力率では，女性は48.4%で前年比0.1ポイントの上昇，男性は73.3%で前年比0.1ポイ

ントの低下となった。

## (女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）の変化)

女性の年齢階級別労働力率について昭和50年からほぼ10年ごとの変化をみると，現在も依然として「M字カーブ」を描いているものの，そのカーブは以前に比べかなり浅くなっており，M字部分の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17年（74.9%）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，17年をみると30～34歳（62.7%）及び35～39

歳（63.0%）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10年間だけで労働力率が9.0ポイントも上昇しており、M字カーブは台形に近づきつつある。

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

（女性の約8割が第3次産業従事者）

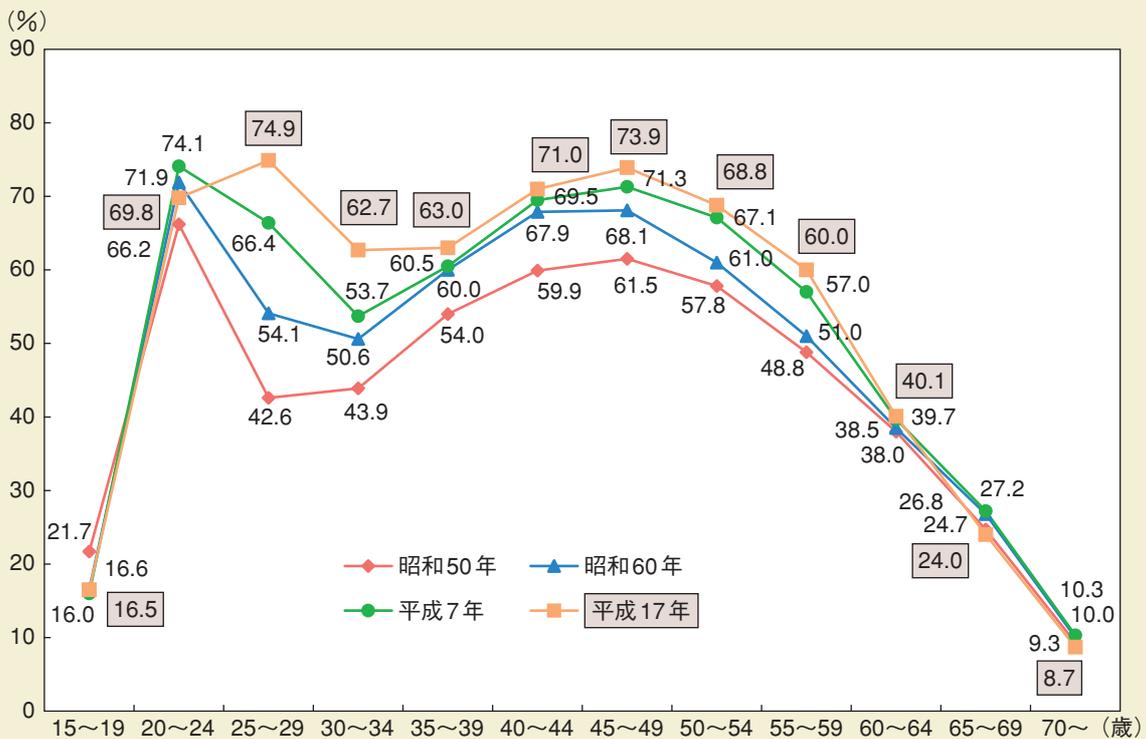
産業別に就業者割合をみると、男女ともに第1次産業はほぼ一貫して低下する一方、第3次産業の割合が高まってきている。女性で特にその傾向が顕著であり、第1次産業、第2次産業の割合はほぼ一貫して低下し、平成17年には約8割が第3次産業の就業者となっている。これに対し男性は、女性に比して第1次産業、第2次産業とも低下が緩やかであり、17年においてもその就業者は4割程度を占めている（第1-2-2図）。

職業別の就業者割合についてみると、男女とも農林漁業作業者の割合が大きく減少してきたことが目立っている。製造・制作・機械運転及び建設作業者の割合は、女性はほぼ一貫して低下しており、男性は近年低下傾向にあるものの、現在でも最も割合が高くなっている。男女とも専門・技術職、事務従事者、保安・サービスの割合は増加傾向にあり、特に女性において顕著であって、平成17年にはこれら3つの職業で6割を超えている（第1-2-3図）。

（就業者に占める雇用者割合の上昇）

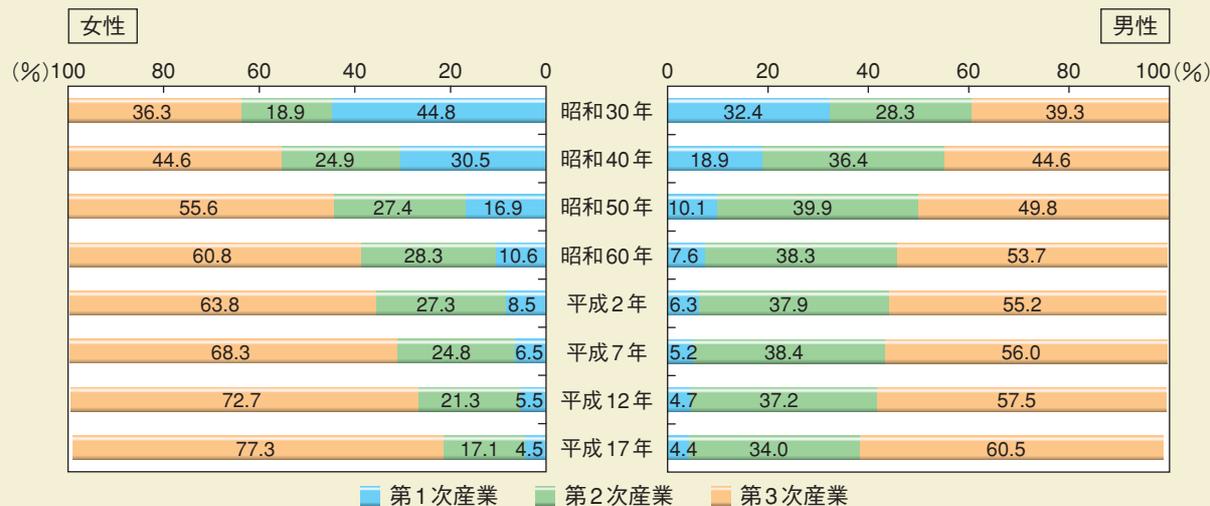
就業者を従業上の地位別にみると、就業者に占める雇用者の割合が上昇し続け、自営業者及び家族従業者の割合は低下し続けている。平成17年では、就業者に占める雇用者割合は女性84.7%、男性85.0%となっている（第1-2-4図）。

第1-2-1図 女性の年齢階級別労働力率の推移



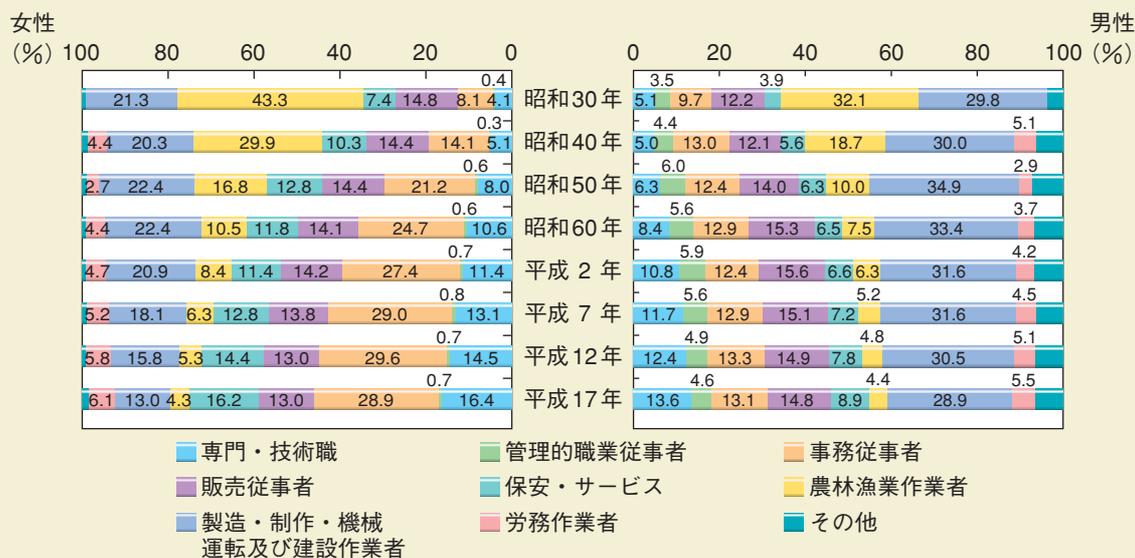
（備考）総務省「労働力調査」より作成。

第1-2-2図 産業別就業者構成比の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。  
2. 分類不能の産業を除いているため、100%にならない場合もある。

第1-2-3図 職業別就業者構成比の推移



(備考) 総務省「労働力調査」より作成。

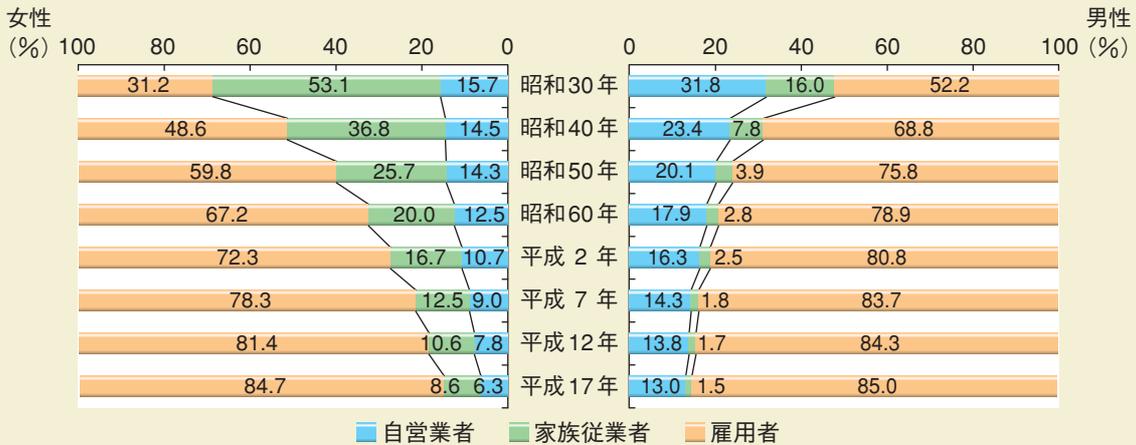
(進む雇用の非正規化と急増する派遣労働者)

雇用者のうち、正規の職員・従業者に占める女性割合は約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増加している。

正規の職員・従業者が役員を除く雇用者（非

農林業）全体に占める割合を男女別にみると、女性は昭和60年に68.1%であったが、平成17年には47.6%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17年には82.4%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

第1-2-4図 就業者の従業上の地位別構成比の推移



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

60年の31.9%から平成17年には52.4%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1-2-5図)。

また、近年、パート・アルバイトという形態の非正規雇用のほかに、派遣労働者が急増している。厚生労働省「労働者派遣事業報告書」によると、平成16年度の年間の派遣労働者数は約227万人で前年より4.1%減となっているが、これは重複登録の減少や派遣期間の長期化により登録型派遣労働者数が減少したことによると考えられ、実際の労働量を示す指標である常用換算派遣労働者数は増加が続いていることから、労働力としての派遣労働者の役割は引き続き増大している(第1-2-6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1-2-7図)。

(雇用者の高学歴化の進展と依然つづく男女格差)

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

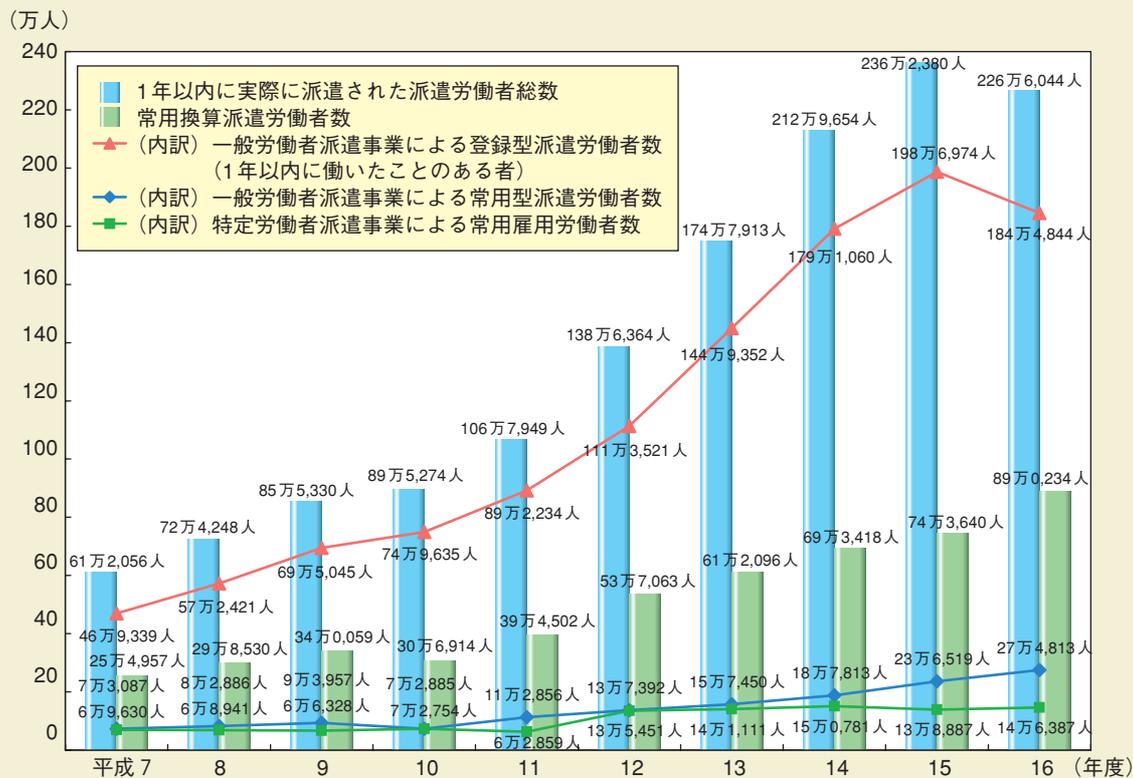
性別で見ると、女性は、雇用者に占める大卒の割合が以前に比べて上昇しており、平成17年には17.2%となっている。しかしながら、女性雇用者全体に占める構成は、高専・短大卒の方が大卒より依然高くなっている。男性については、大卒の割合は17年で35.8%と、女性よりもかなり高くなっている(第1-2-8図)。

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



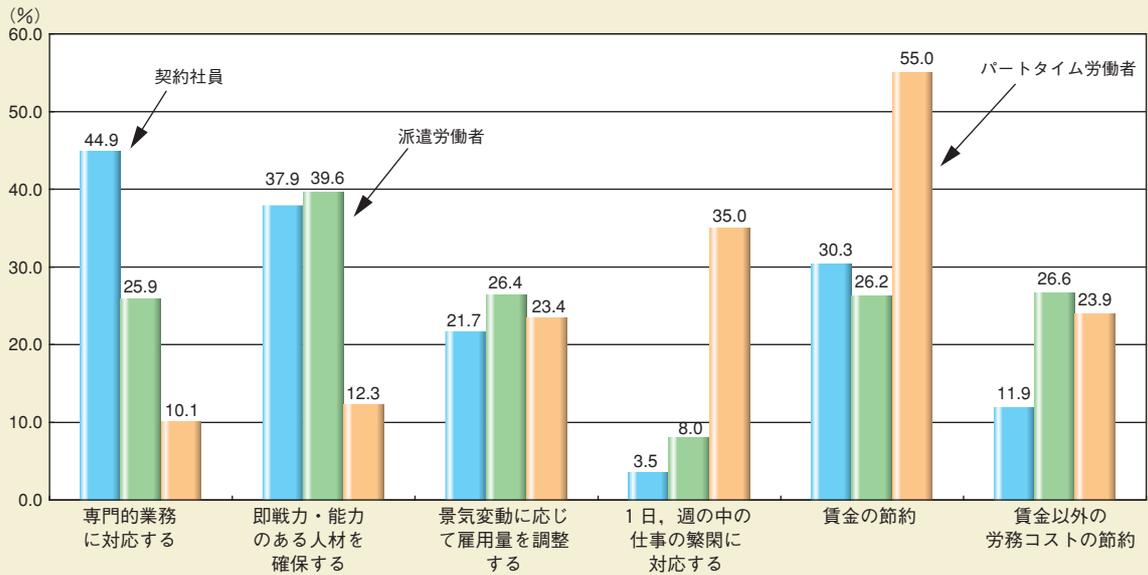
(備考) 昭和60年から平成13年は、総務省「労働力調査特別調査」(各年2月)より、16, 17年は「労働力調査(詳細結果)」より作成。

第1-2-6図 労働者派遣された派遣労働者数等の推移



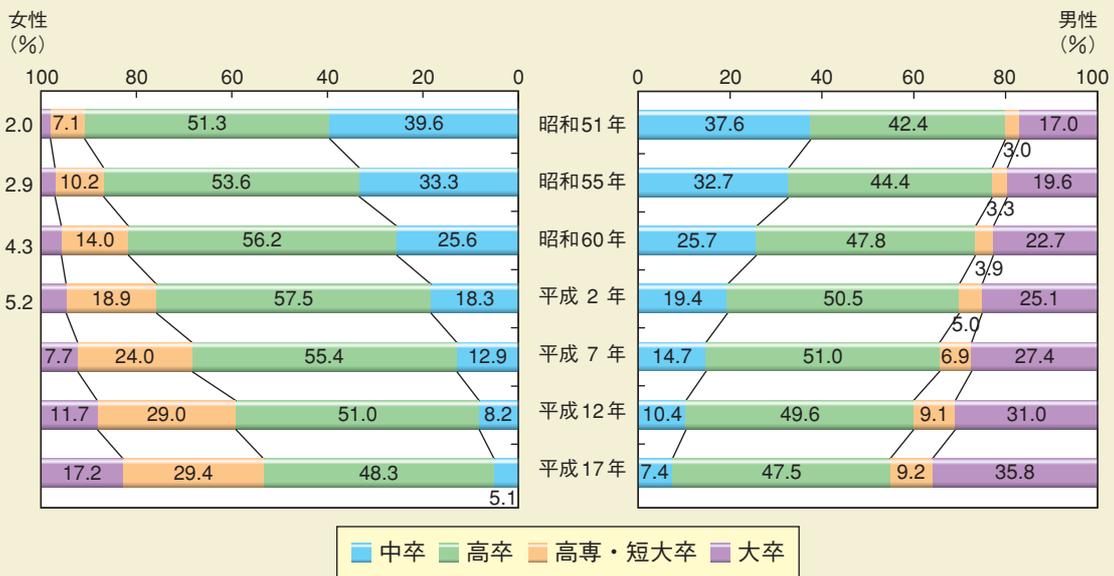
(備考) 1. 厚生労働省「労働者派遣事業報告書」(平成16年度)より作成。  
 2. 「常用換算派遣労働者数」は、一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数及び常用雇用以外の労働者(常用換算)数並びに特定派遣労働者派遣事業における常用雇用労働者の合計。

第1-2-7図 就業形態別非正社員の主な雇用理由



(備考) 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」より作成。

第1-2-8図 学歴別一般労働者の構成割合の推移



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

## 第2節

### 雇用の場における女性

#### (有配偶者で低い女性の労働力率)

女性の年齢階級別労働力率を未婚者、有配偶者別にみると、20歳代から40歳代にかけて有配偶者の労働力率は未婚者の労働力率よりかなり低くなっている。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、17年とも変わらない。

有配偶女性について、年齢階級別に年を追ってみると、20歳代後半の労働力率は過去に比べ大きく上昇しているが、30歳代前半の変化はそれほど大きくなく、平成17年の30歳代後半の労働力率は、むしろ平成2年よりも低くなり、昭和50年の水準に近づきつつある。これは、子育ての時期が遅くなったことにより、労働市場から離れる時期が高い年齢層に移行したことも影響していると考えられる(第1-2-9図)。

#### (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17年)によると、管理職に占める女性の割合は、平成17年は

10.1%(前年10.1%)で、依然として低い水準にある。

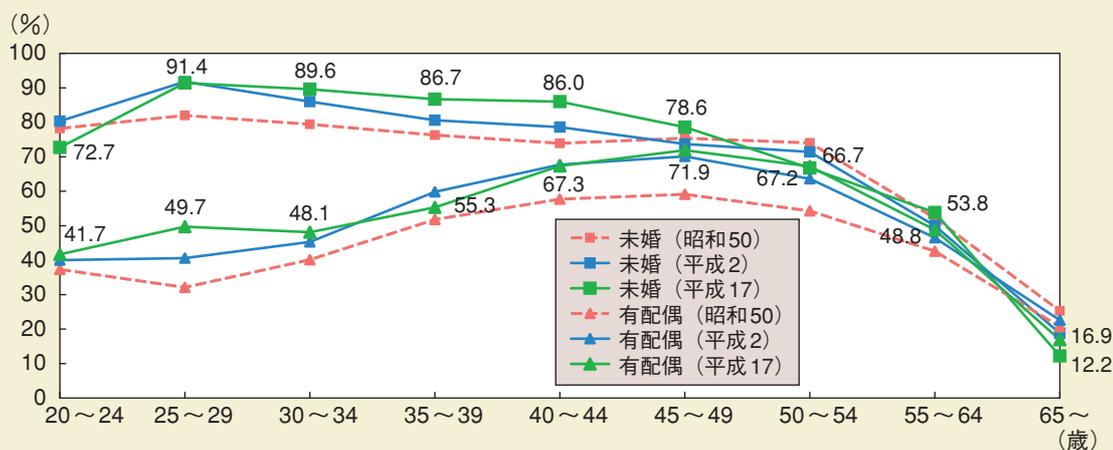
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で女性管理職を役職別にみると、係長相当職の割合が最も高く、平成17年は10.4%となっている。また、役職が上がるにつれて女性の割合は低下し、課長相当職は5.1%、部長相当職では2.8%と極めて低くなっている(第1-2-10図)。

#### (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。

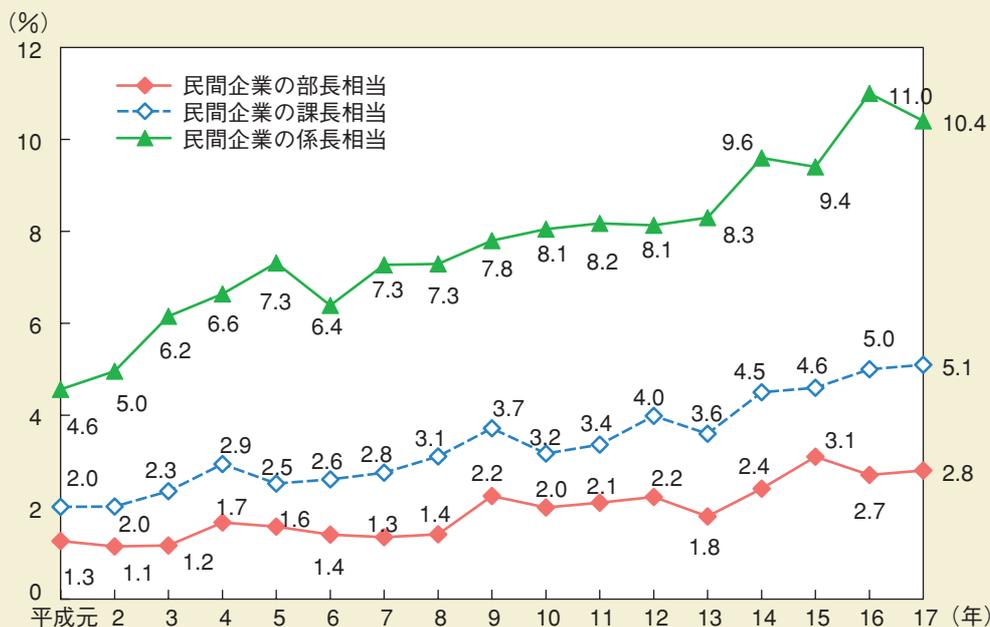
その取組の一つに「ポジティブ・アクション」がある。これは、過去の経緯や固定的な性別役割分担意識などが原因で、男女労働者間に事実上生じている格差を解消することを目的として、個々の企業が進める自主的かつ積極的取組のことであるが、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成15年度)によると、ポジティブ・アクションに既に取り組んでいる企業と今後取り組むこととしている企業をあわせると38.3%となっている。これらの企業がポジティブ・アクションを必要と考える理由は、「男女ともに職務

第1-2-9図 配偶関係別女性の年齢階級別労働力率の推移



(備考) 総務省「労働力調査」より作成。

第1-2-10図 役職別管理職に占める女性割合の推移



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

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、「女性がい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。

(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16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20.0%であるのに対し、女性では65.5%に達している。また、700万円超の者は、男性では21.7%となっているのに対し、女性では3.4%に過ぎない(第1-2-11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、一般男女労働者間に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)

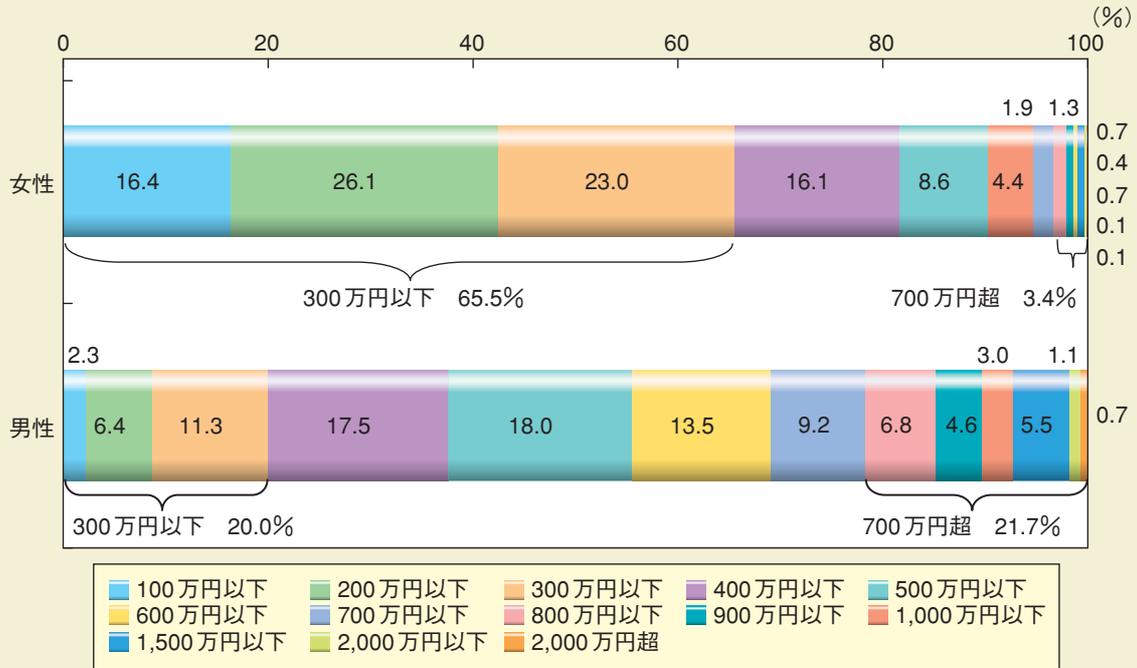
正規雇用者など一般労働者における男女の1時間当たり平均所定内給与額の差は、長期的に縮小傾向にあり、平成17年については、男性一般労働者の給与水準を100とした時、女性一般労働者の給与水準は67.1となっている。

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17年では、男性一般労働者の給与水準を100とした時、男性パートタイム労働者は52.5となっており、前年に比べ1.9ポイント縮小しているものの、依然としてその格差は大きい。また、男性の一般労働者と女性パートタイム労働者では、女性のパー

トタイム労働者の給与水準は男性一般労働者の42～46台でほぼ横ばいで推移しており、17年は46.3と、前年に比べ1.1ポイント格差が縮小して

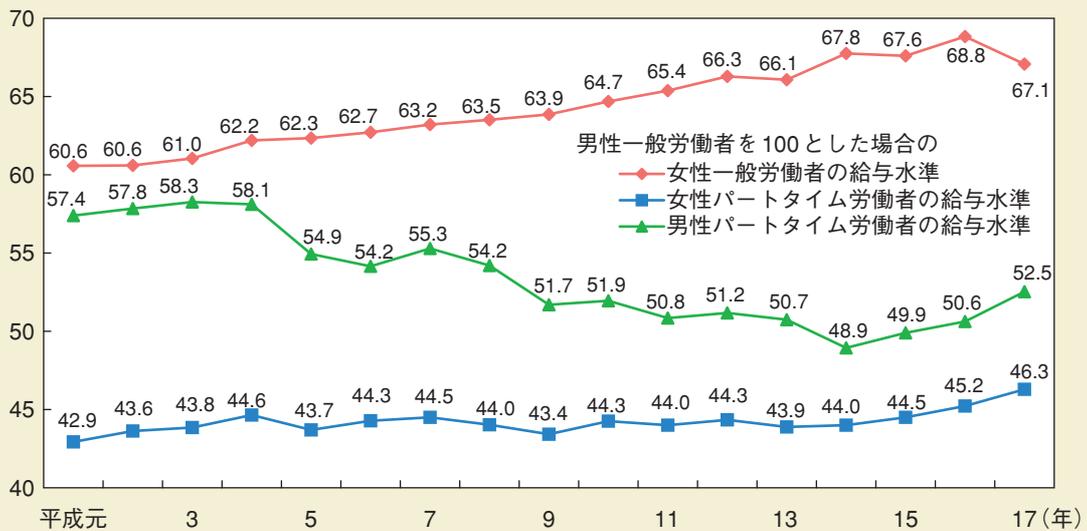
いるものの、依然非常に低い水準にとどまっている（第1-2-12図）。

第1-2-11図 給与階級別給与所得者の構成割合



(備考) 国税庁「民間給与実態統計調査」(平成16年度)より作成。

第1-2-12図 労働者の1時間当たり平均所定内給与格差の推移



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

### 第3節 雇用環境の変化

#### (雇用をめぐる情勢)

雇用を取り巻く状況には明るさがみえつつある。平成17年の企業の法的整理による倒産件数は7,905件で、近年続いていた減少傾向から、底を打ち増加基調に転じた。この背景には、景況感の回復を受けて前向きの経営を志向する企業が増えてきていることがあり、業容拡大への対応過程で倒産に至る「好況型倒産」が見られる((株)帝国データバンク調べ)。

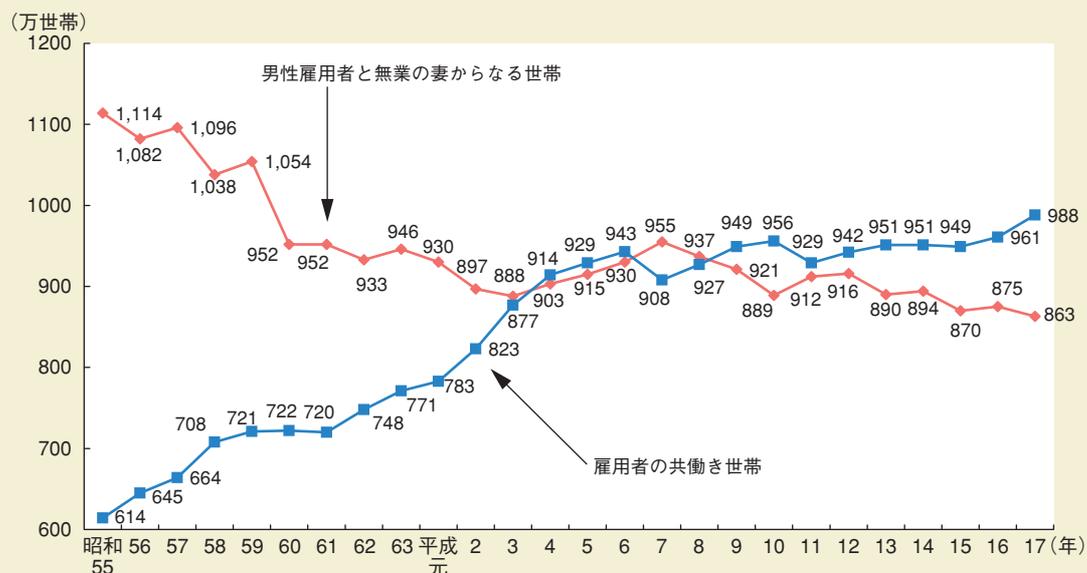
厚生労働省「毎月勤労統計調査」によれば、平成17年の月間平均現金給与総額は前年比0.6%増となっている。また、総務省「労働力調査」によると、平成17年平均の完全失業者数は294万人で、男女とも3年連続して減少している。しかし、15～24歳層での完全失業率は高いまま推移しており、若年層の雇用情勢は依然として厳しいことがうかがえる。

#### (共働き世帯は増加)

昭和55年以降、夫婦ともに雇用者の共働き世帯は年々増加し、平成9年以降は共働きの世帯数が男性雇用者と無業の妻からなる片働き世帯数を上回っている。17年では、男性雇用者と無業の妻からなる片働き世帯は863万世帯となっている(第1-2-13図)。

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

第1-2-13図 共働き等世帯数の推移



- (備考) 1. 昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月、ただし、昭和55年から昭和57年は各年3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。

## 本章のポイント

- 育児休業取得率は女性70.6%、男性0.56%であり、男性は極めて低い。
- 母親の就業状態にかかわらず家事・育児の負担は母親に偏っており、父親の参加の程度は妻の就業状態によって余り変化はない。
- 男性の育児期の労働時間は長く、育児参加時間は短い。

(出産・子育ての仕事への影響は女性に偏っている)

厚生労働省「21世紀出生児縦断調査」によると、第1回調査時点(平成13年度)では、調査対象である平成13年に子どもを産んだ女性のうち有職の者は25.1%であったが、同じ対象者について継続的に調査したところ、有職者の割合は年々増加し、第4回調査時点(平成16年度)では41.8%となっている。また、第3回調査時点(平成15年度)で無職であった母親のうち16.4%が第4回調査時点で新たに職に就いているが、これらのうち61.3%が「パート・アルバイト」として就職している。

厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成16年度)によると、在職中に出産した者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者の割合は、女性が70.6%(平成14年度64.0%)、男性が0.56%(同0.33%)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96.1%、男性は3.9%となっており、夫婦に子どもが生まれた場合の育児休業の取得は女性に偏っている。

一方、出産を機に多くの女性が離職している。前出「第1回21世紀出生児縦断調査」によると、出産1年前に有職であった母親について、出産半年後も有職である割合は32.2%であり、67.4%の

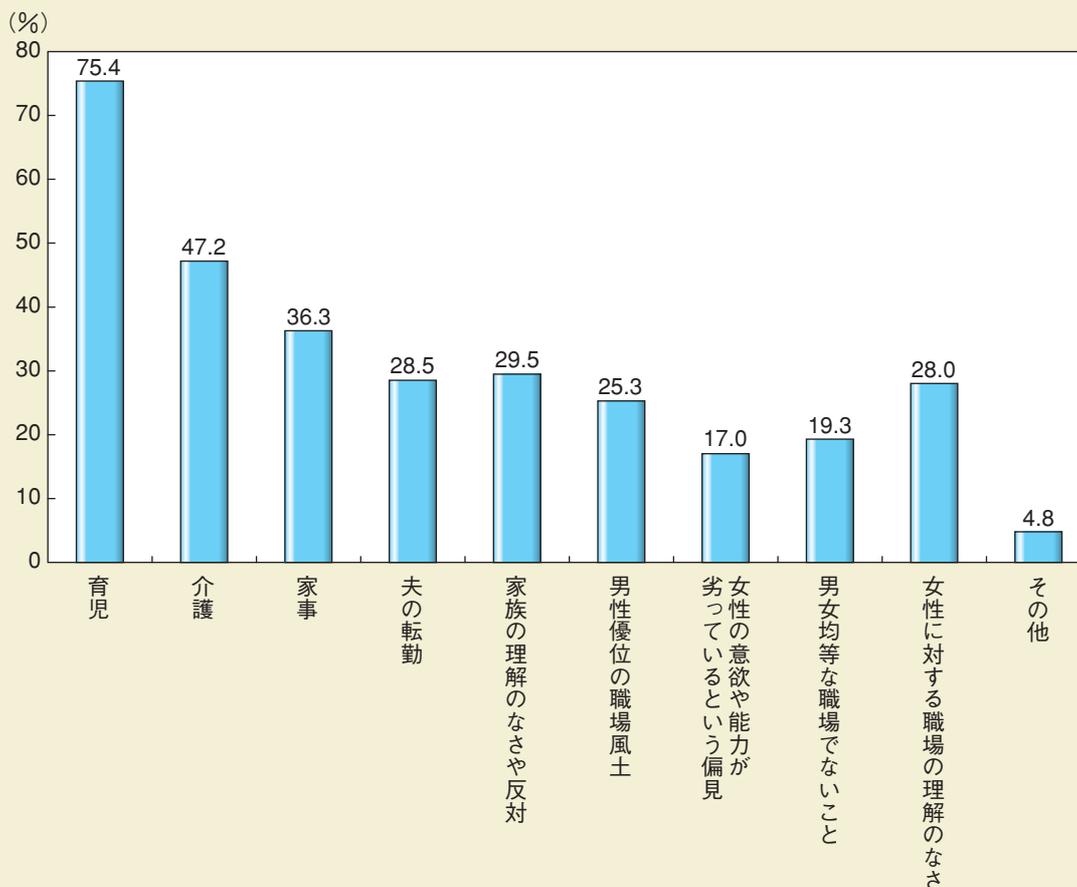
母親が無職となっている(きょうだい数1人の場合)。したがって、仕事を持っている女性全体での実質的な育児休業取得率はかなり低いものと推測される。

21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査結果報告」(平成17年)によると、75.4%の女性労働者が、就業継続を困難にする理由に「育児」をあげている(第1-3-1図)。また、就業継続する上で必要な事項として「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」を最も多い51.7%があげており、「育児や介護のための労働時間での配慮」は41.3%、「結婚や出産で女性社員が差別されない職場風土、環境」は32.3%となっている。女性が仕事を続けていく上で、子育てが大きな影響を及ぼしている状況がうかがえる。

#### (母親に偏る育児負担)

前出「第4回21世紀出生児縦断調査」により、母親の就業状況別にふだんの保育者が誰であるかをみると、「母」は母親が無職の場合は98.5%、母親が就業している場合も83.2%と高くなっている。「父」については、母親が無職の場合は45.0%、有職の場合は43.4%であり、母親の就業状況による保育への関わり方の差は余りない。母親が無職の場合と有職の場合で差があるのは、

## 第1-3-1図 就業継続を困難にする理由（複数回答）



（備考）（財）21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査結果報告書」（平成17年）より作成。

祖母と保育所の保育士であり、それぞれ16.4%と35.0%、9.5%と67.3%となっている（第1-3-2図）。

また、妻の就業状況別に夫婦の生活時間をみると、妻の就業の有無にかかわらず夫が家事や育児などにかかる時間は妻と比べて著しく短い。男性は共働きか否かで生活実態はほぼ変わらないものの、女性は共働きの場合は仕事をしながら家事も育児も担い、余暇時間が少なくなってしまう（第1-3-3図）。

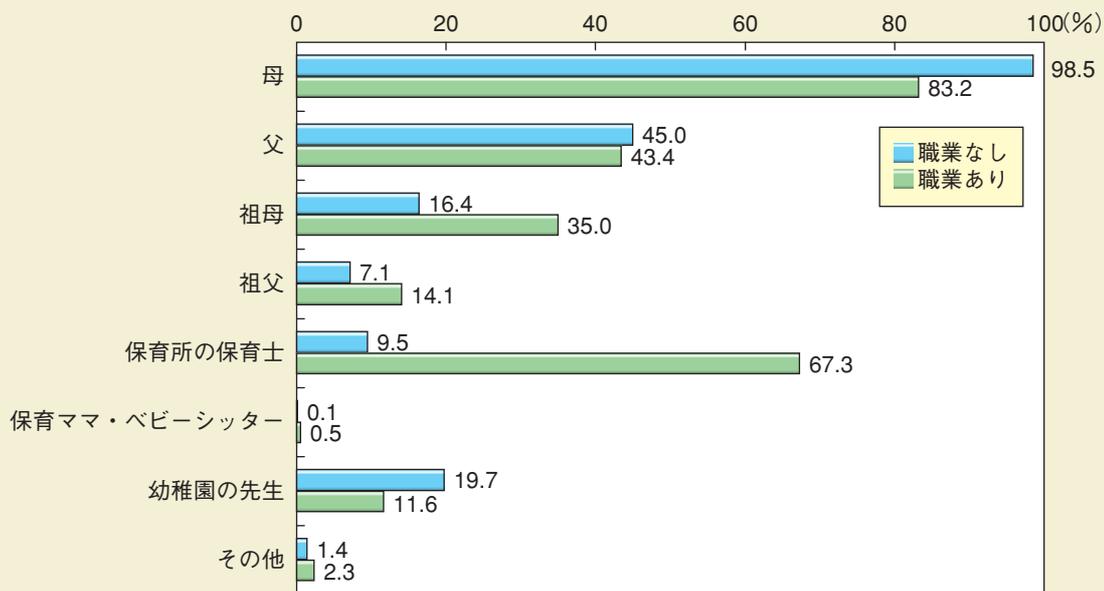
さらに、諸外国の状況と比較してみても、日本の育児期にある夫の育児及び家事時間は短いことがわかる（第1-3-4図）。

（男性の育児期の労働時間は長く、育児参加時間は短い）

総務省労働力調査（平成17年度）により、男女別、年齢階級別の平均週間就業時間と週60時間以上就業者の割合をみると、女性は30歳代後半から40歳代後半にかけての就業時間が短くなっている一方、男性は30歳代が最も長く、約50時間となっている。また、週60時間以上働く者の割合も、男性は30歳代が最も高くなっている（第1-3-5図）。

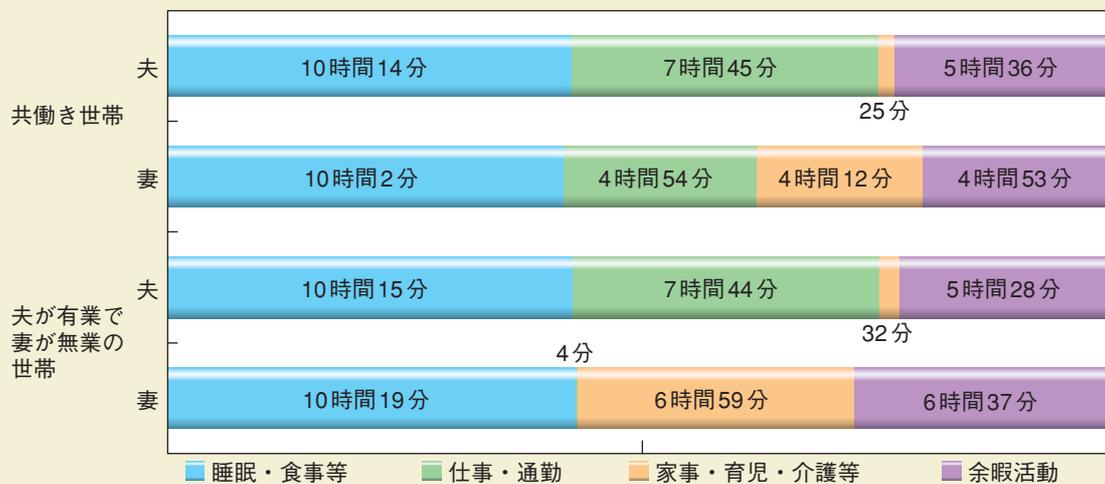
夫の育児参加時間が短くなっている背景には、育児期の男性の労働時間が長いことがあり、女性が就業時間を調整することにより子育てを行っている状況にあると考えられる。

第1-3-2図 母の就業状況別にみたふだんの保育者（複数回答）



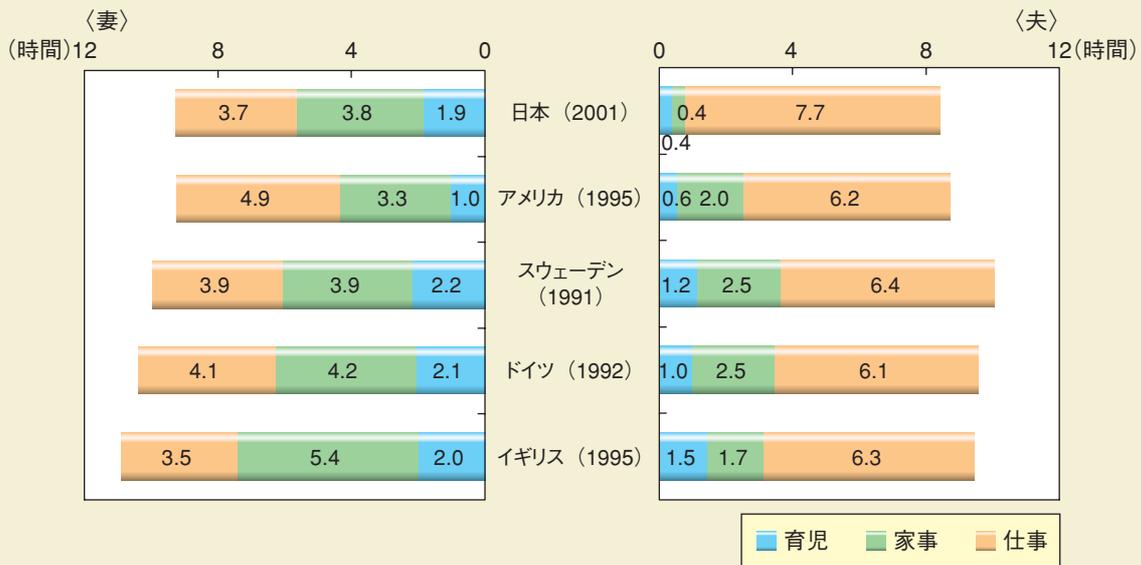
（備考）厚生労働省「第4回21世紀出生児縦断調査」（平成16年度）より作成。

第1-3-3図 夫婦の生活時間



（備考）総務省「社会生活基本調査」（平成13年）より作成。

第1-3-4図 育児期にある夫婦の育児、家事及び仕事時間の各国比較



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

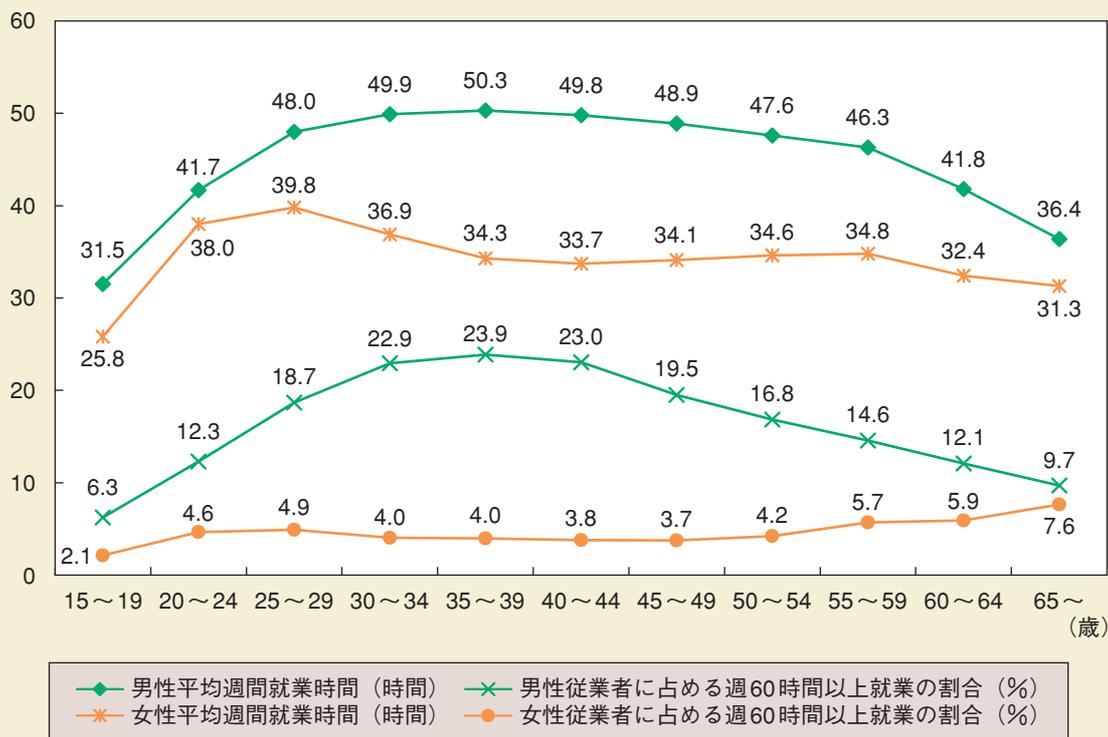
(企業における仕事と子育ての両立支援策)

前出「女性雇用管理基本調査」(平成16年度)によると、育児のための勤務時間短縮等の措置(短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、所定外労働の免除、事業所内託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、育児休業に準ずる措置)を導入している事業所は41.9%となっている。これらの措置を導入している事業所において、最長で子が何歳になるまで利用できるかをみると、「3歳に達するまで」が最も多く69.2%となっており、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が20.5%となっている(第1-3-6図)。

また、内閣府が育児休業制度の利用者のいる企業の管理者を対象に行った意識調査によると、育児のための短時間勤務制度利用状況は、「利用した」又は「利用中である」が28.6%であり、「制度はあるが利用していない」が54.6%で最も多くなっている。育児のための両立支援制度の利用が円滑に行われるために、職場の管理者と

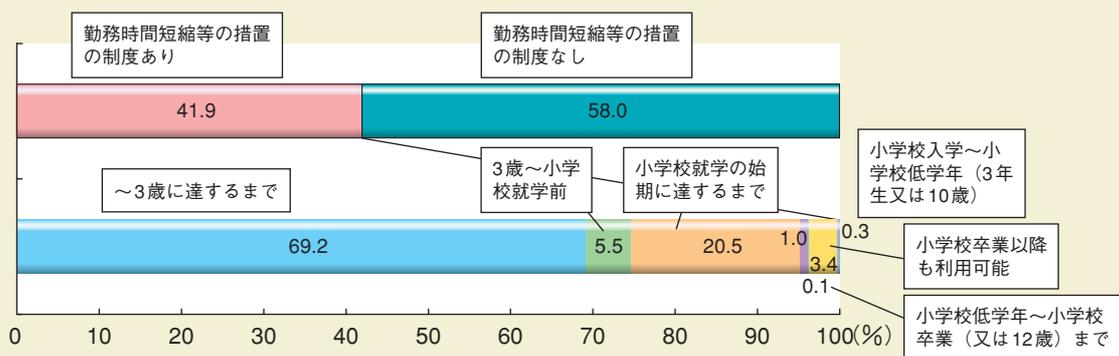
して会社に期待することとしては、「休業中の代替要員を確保する仕組みを作る」が最も多く、次いで「従業員全体が制度に関する理解を進めるよう情報提供を行う」があげられており、制度の導入だけでなく、利用しやすい環境作りが重要であると考えられる(第1-3-7図)。

第1-3-5図 性・年齢階級別就業時間（非農林業）



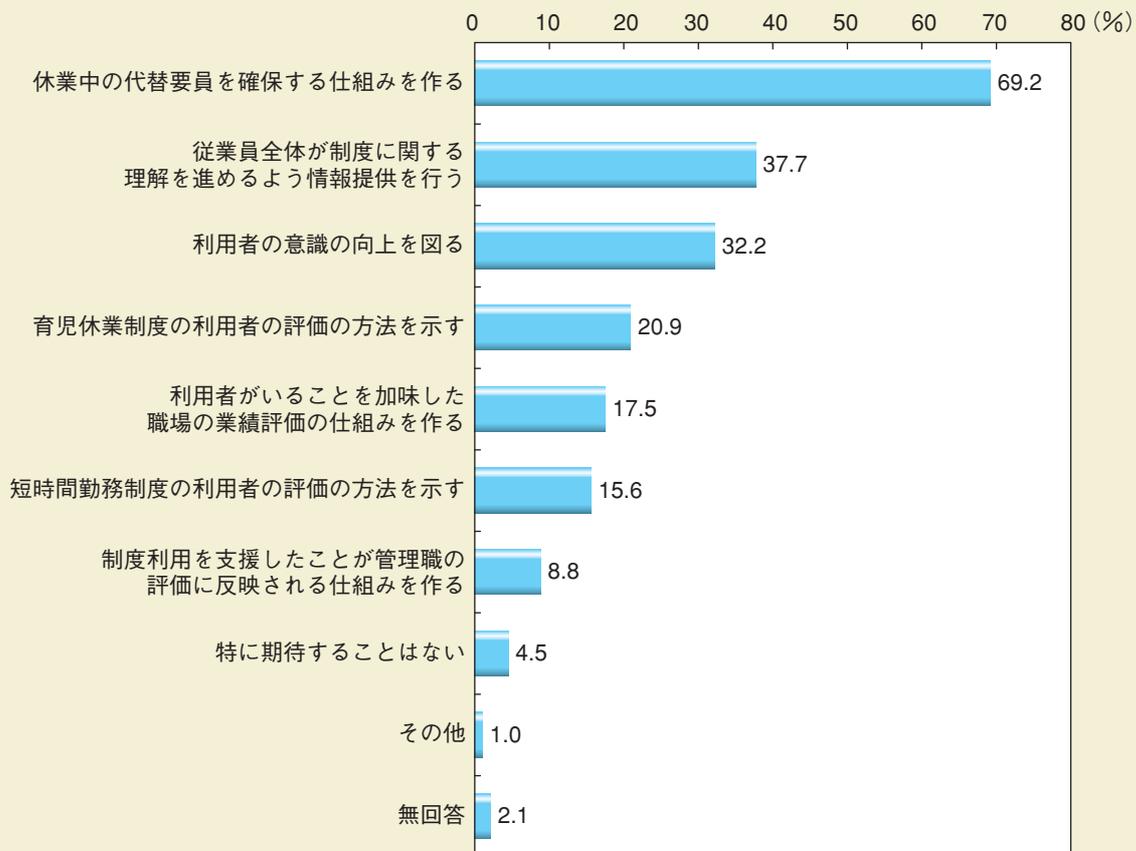
(備考) 総務省「労働力調査」(平成17年)より作成。

第1-3-6図 育児のための勤務時間短縮等の措置の有無・最長利用期間別事業所割合



(備考) 1. 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成16年度)より作成。  
 2. 勤務時間短縮等の措置とは、(1)短時間勤務制度、(2)フレックスタイム制、(3)始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、(4)所定外労働の免除、(5)事業所内託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、(6)育児休業に準ずる措置である。

第1-3-7図 制度の円滑な利用のために会社に期待すること（複数回答）

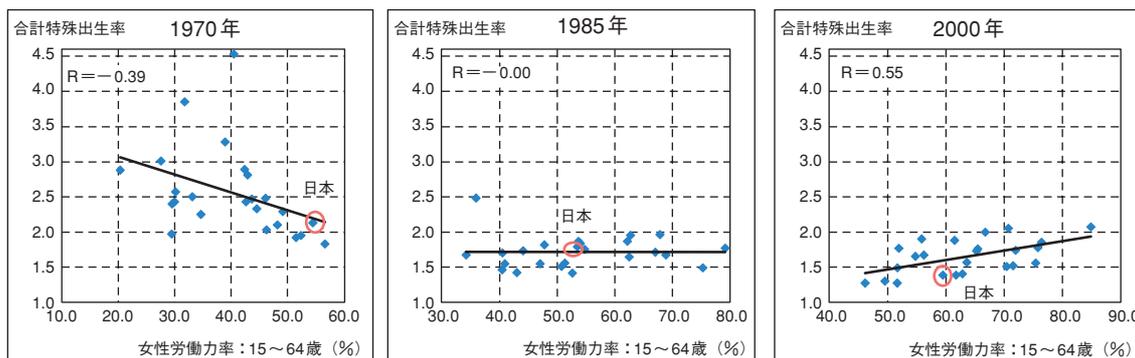


（備考）内閣府「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」（平成17年）より作成。

### 女性の労働力率と出生率の国際比較

OECD24か国（1人当たりGDP1万ドル以上）のデータによると、1970年時点では、女性の労働力率の高い国ほど出生率が低いという傾向にあったのに対し、2000年時点では、女性の労働力率が高い国ほど、出生率が高いという傾向がみられる。この背景としては、30年の間に、子どもを産み育てることと仕事の両立が可能な社会環境を整えてきた国があり、それらの国においては、女性の労働力率を伸ばしながら出生率も回復してきているということがある（第1-3-8図）。

第1-3-8図 OECD加盟24か国における女性労働力率と合計特殊出生率

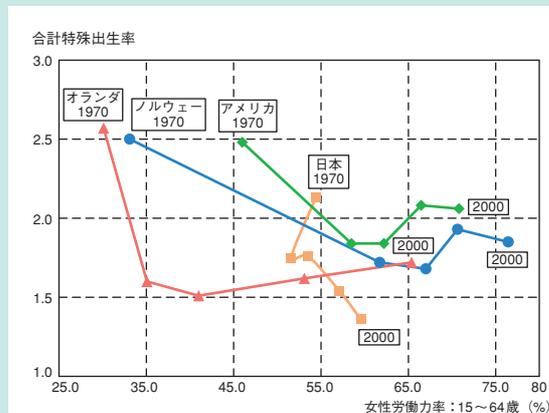


（備考）内閣府「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」より作成。

1970年には、アメリカやノルウェーなどに比べ日本の女性の方が多く働いていた。しかし、70年以降、アメリカやノルウェーなどは女性労働力率を上昇させながら、80年代半ば以降、出生率も回復してきているのに対して、日本は、女性労働力率の上昇幅は小さく、出生率は下がり続けている状況である（第1-3-9図）。

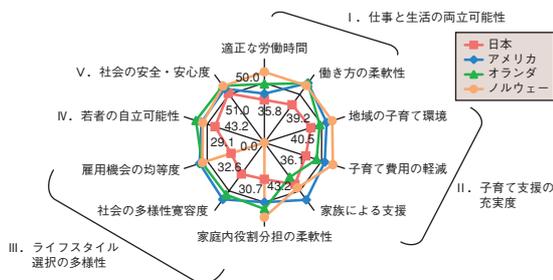
アメリカやノルウェーなど、女性労働力率を上昇させながら出生率も回復してきている国の社会環境には、男性も含めた「働き方の柔軟性」、「ライフスタイル選択の多様性」などが確保されているという特徴がある（第1-3-10図）。

第1-3-9図 日本とアメリカ・オランダ・ノルウェーの女性労働力率と合計特殊出生率の推移



（備考）内閣府「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」より作成。

第1-3-10図 日本とアメリカ・オランダ・ノルウェーの社会環境



（備考）内閣府「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」より作成。

## 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約50%。
- 65歳以上の高齢者の約16%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を中心とする。
- 日常生活に支障があるとする高齢者の割合は比較的低く、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17年には20.0%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、少子化の進展である。平均寿命は女性で85.59年、男性では78.64年（平成16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。男女差は平成16年は縮小しているものの、長期的に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49.9%と男性の14.6%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16年には女性で27.5%、男性で18.4%と平成2年の割合に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17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45%程度あり、実際の割合とは大きく乖離している。

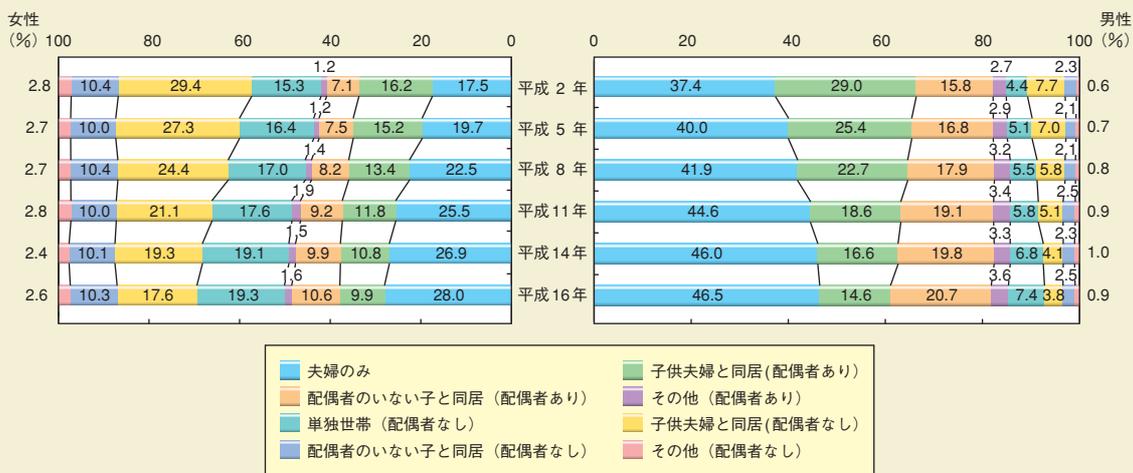
また、現在340万世帯となっている単独世帯は国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、今後も増加を続け、2025年（平成27年）には680万世帯に達すると推計されている。

**(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393万人であり、65歳以上人口の約16%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29.8%、90歳以上では67.3%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）。

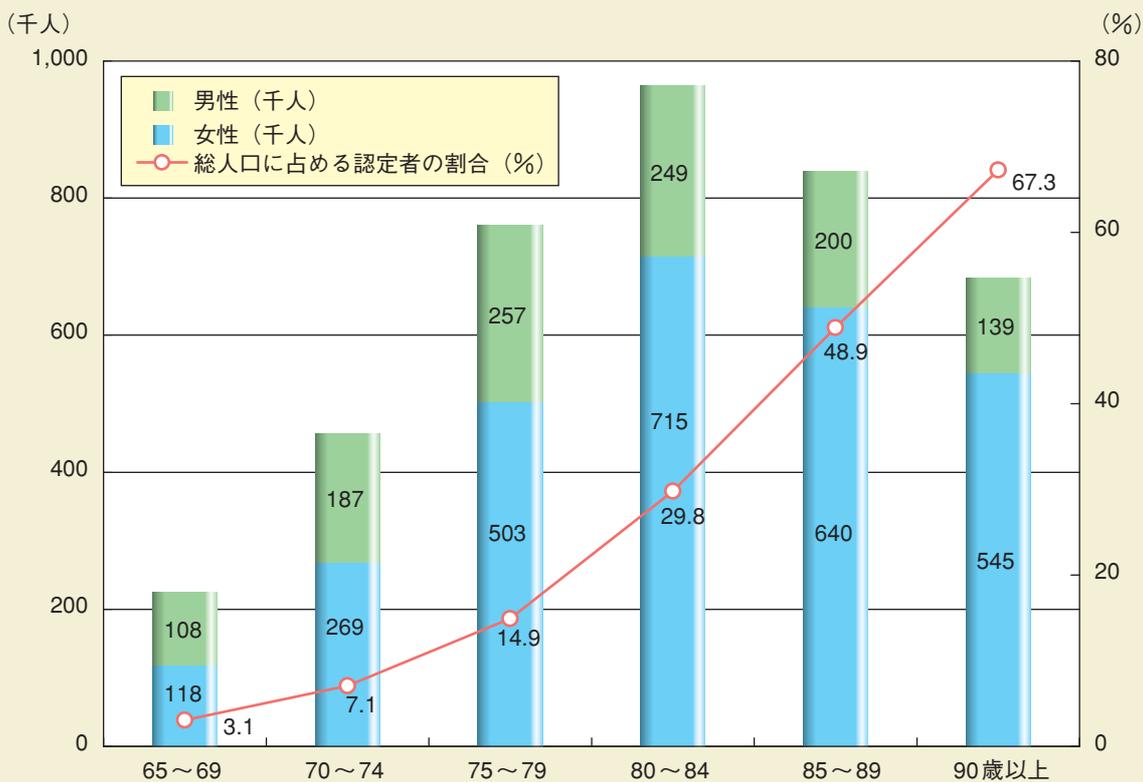
一方、女性にとって介護する側としても、介護は切実な問題である。厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成16年）によると、主な介護者の要介護者等との関係では、同居している家族等介護者が66.1%、別居している家族等介護者が8.7%、事業者は13.6%となっている。在宅の介

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



(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。

第1-4-2図 年齢階級別の要支援・要介護認定者数



(備考) 1. 総務省「人口推計」(平成16年10月1日現在), 厚生労働省資料より作成。  
 2. 認定者数は, 受給者台帳に登録された平成16年10月末時点の要支援, 要介護の人数。

護者の要介護者等の続柄をみると、配偶者24.7%、子の配偶者20.3%、子18.8%となっており、全体として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。

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）。

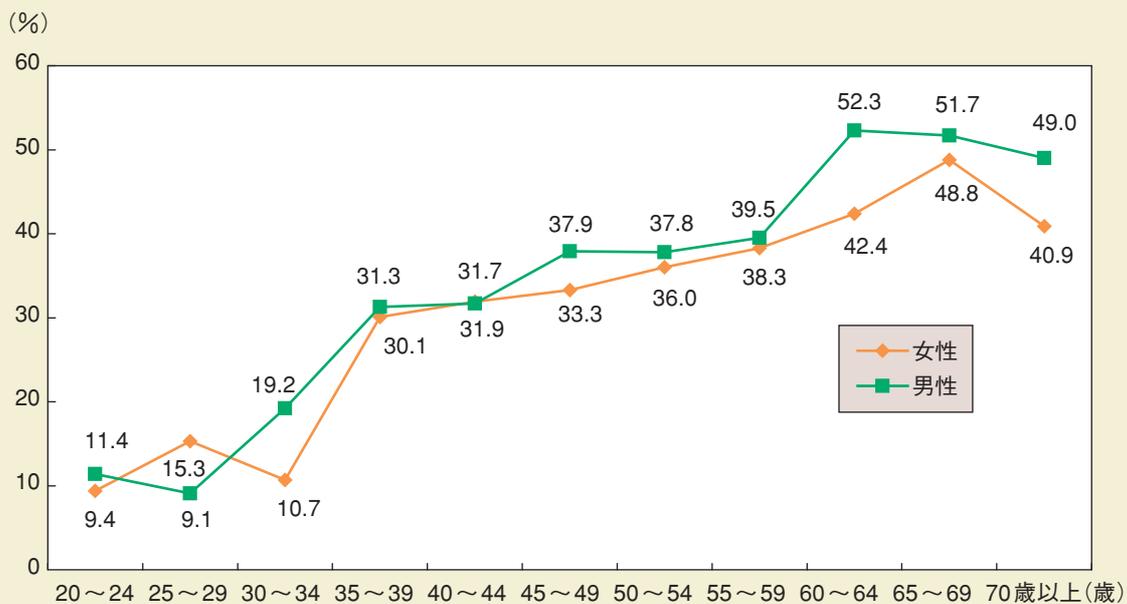
### （高齢者の社会参加）

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16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25.9%、男性の22.9%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、

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。

## 本章のポイント

## 第1節 配偶者等からの暴力の実態

- 女性の10.6%、男性の2.6%はこれまでに配偶者から身体的暴行、心理的攻撃、性的強要のいずれかを1つでも受けたことが「何度もあった」と答えている。
- 女性の13.5%、男性の5.2%は、配偶者暴力防止法における配偶者に該当しない交際相手から被害を受けている。
- 配偶者間における刑法犯（殺人、傷害、暴行）の被害者の90.2%が女性。
- 夫から妻への暴行、傷害の検挙件数が増加。
- 配偶者暴力相談支援センターは全国に124か所、民間シェルター93か所。
- 配偶者暴力相談支援センターへの相談件数を四半期毎にみると約12,000件前後で推移。
- 配偶者暴力防止法施行後平成17年12月末までの間に、発令された保護命令の件数は6,577件

## 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年から2年続けて減少しており、17年は、それぞれ、2,076件、8,751件である。
- これまでに異性から無理やりに性交された経験のある女性は7.2%。若年・低年齢時の被害が多い。

## 第3節 売買春の実態

- 売春関係事犯送致件数は2,866件、前年比増加。
- 要保護女子総数は2,424人で前年に比べ増加したが、未成年者の割合は28.9%で減少した。
- 児童買春事件は、前年比減少。

## 第4節 人身取引の実態

- 人身取引被害者総数は117人で、前年比51.9%増加。

## 第5節 セクシュアル・ハラスメントの実態

- セクシュアル・ハラスメントに係る都道府県労働局雇用均等室への相談件数は7,706件。

## 第6節 ストーカー行為の実態

- ストーカー事案に関する認知件数は1万2,220件。
- ストーカー行為での検挙件数は198件、禁止命令違反での検挙件数は2件。

## 第1節 配偶者等からの暴力の実態

### (潜在する被害)

内閣府では、全国の20歳以上の男女4,500人を無作為に抽出し、「男女間における暴力に関する調査」(平成17年)を実施した。本調査によると、これまでに結婚したことのある人(2,328人)のうち、配偶者(事実婚や別居中の夫婦、元配偶者も含む)から“身体に対する暴行”“精神的な嫌がらせや恐怖を感じるような脅迫”“性的な行為の強要”のいずれかについて「何度もあった」という人は、女性10.6%、男性2.6%、「1,2度あった」という人は、女性22.6%、男性14.8%、1度でも受けたことがある人は、女性33.2%、男性17.4%となっている(第1-5-1図)。

### (交際相手からの被害)

内閣府の「男女間における暴力に関する調査」(平成17年)において、10歳代から20歳代の結婚前に「交際相手(後に配偶者となった相手以外)がいた(いる)」という人(1,550人)に、当時の被害経験について聞いたところ、“身体に対する暴行”“精神的な嫌がらせや恐怖を感じるような脅迫”“性的な行為の強要”のいずれかをさ

れたことが「あった」という人は、女性13.5%、男性5.2%となっている(第1-5-2図)。

### (配偶者間における暴力の被害者の多くは女性)

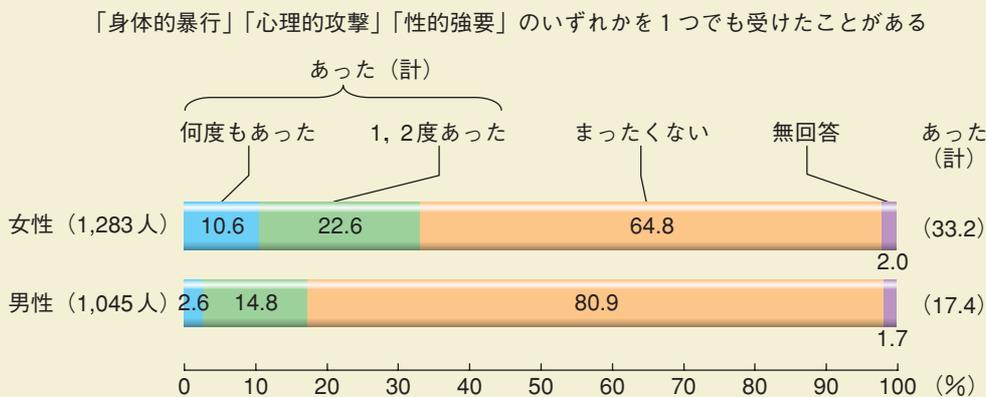
警察庁の統計によると、平成17年中に検挙した配偶者(内縁関係を含む)間における殺人、傷害、暴行は1,939件、そのうち1,749件(90.2%)は女性が被害者となった事件である。

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1,342件中1,264件(94.2%)、暴行は379件中359件(94.7%)、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1-5-3図)。

### (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、16年に傷害が前年比で減少したが、17年においては、暴行が359件で前年よりも75件(26.4%)の増加、傷害も1,264件で121件(10.6%)の増加となっている(第1-5-4図)。

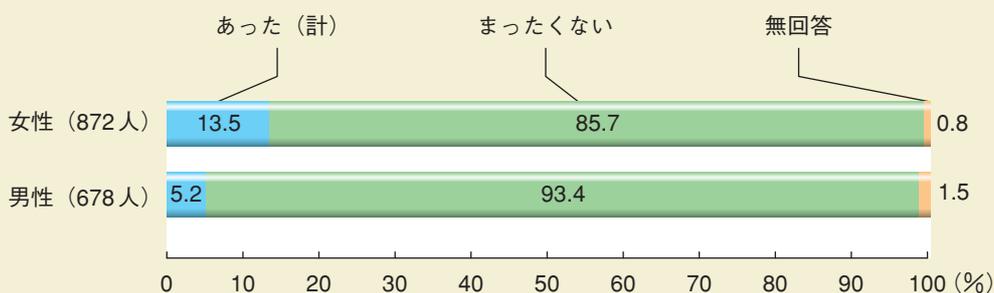
第1-5-1図 配偶者からの被害経験



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

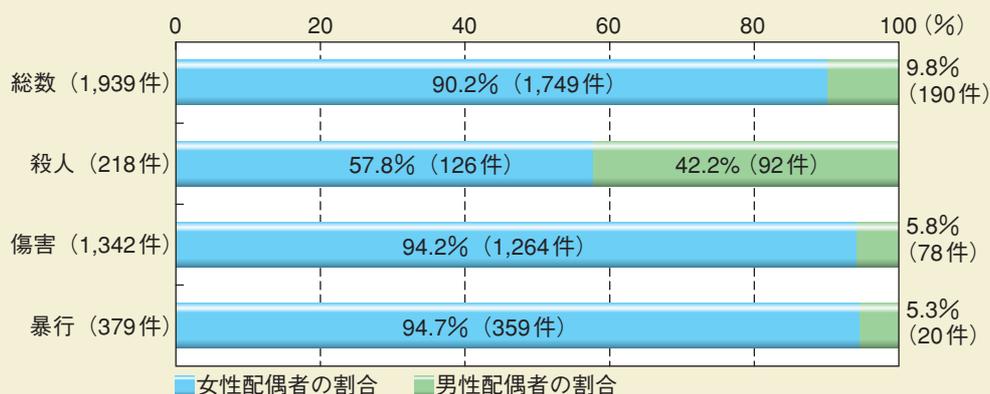
### 第1-5-2図 交際相手からの被害経験

10歳代、20歳代で「身体的暴行」「心理的攻撃」「性的強要」のいずれかを1つでも受けたことがある



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

### 第1-5-3図 配偶者間(内縁を含む)における犯罪(殺人、傷害、暴行)の被害者(検挙件数の割合)(平成17年)



(備考) 警察庁資料より作成。

#### (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)

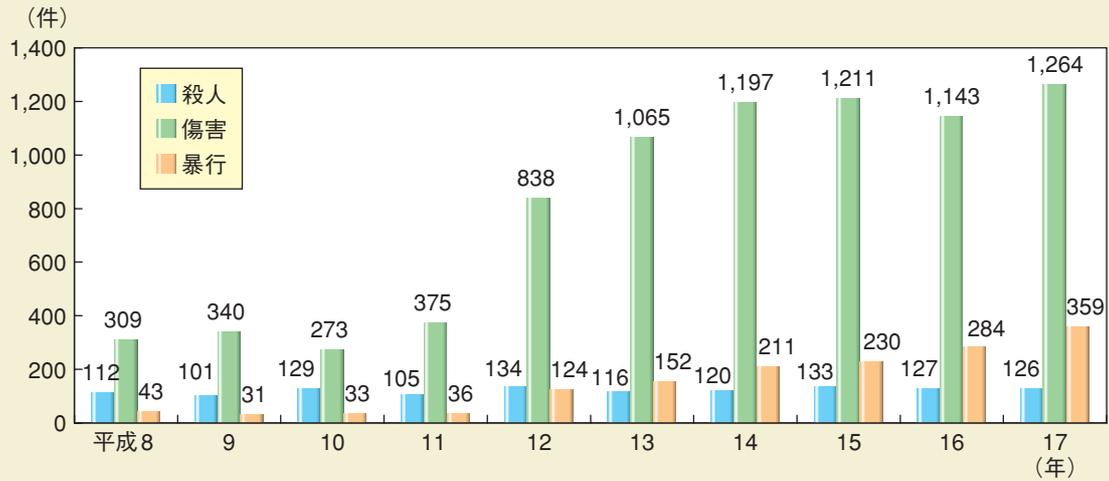
家庭裁判所における婚姻関係事件の既済総件数は6万7,688件、うち妻からの申立総数は4万8,632件、夫からの申立総数は1万9,056件となっている。

「暴力を振るう」を理由とする妻からの申立件数は、平成16年において1万4,531件となっており、裁判所における既済総数の21.5% (妻からの申立件数の29.9%) 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1-5-5図)。

#### (配偶者暴力相談支援センター等への相談件数)

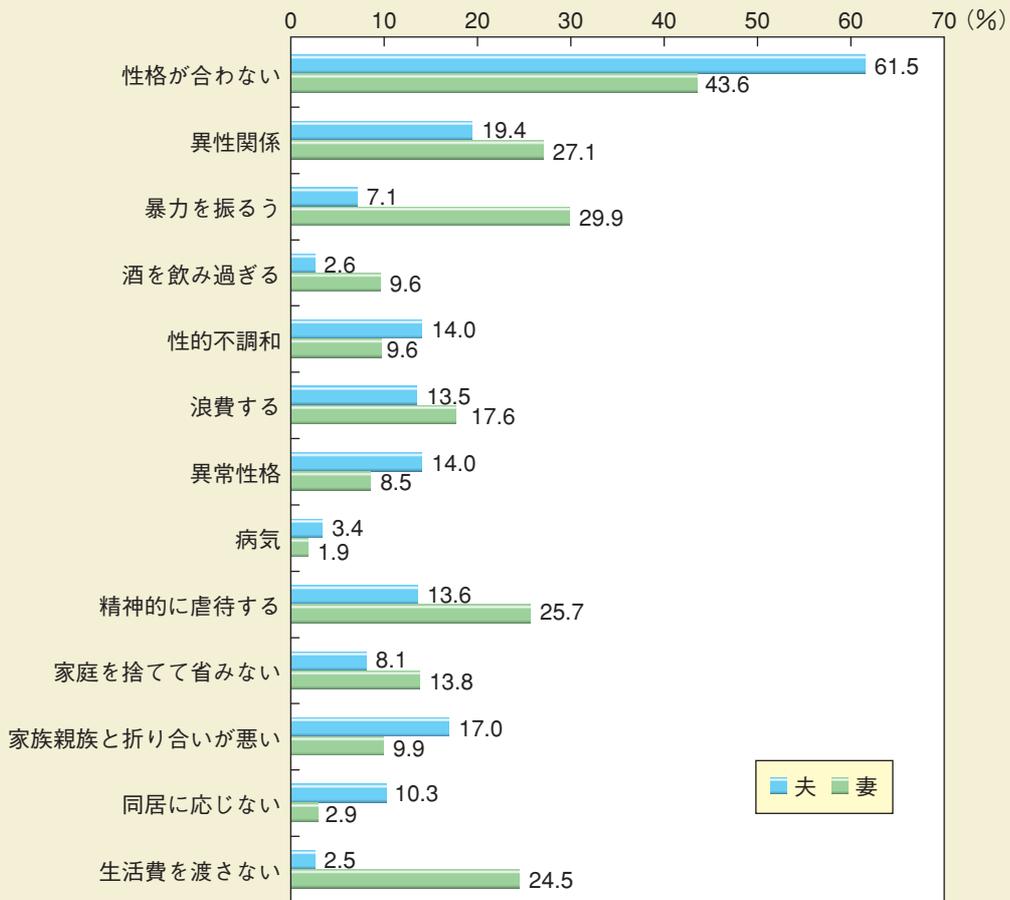
平成13年10月「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」(平成13年法律第31号。以下「配偶者暴力防止法」という。)が施行され(配偶者暴力相談支援センター等に係る規定については平成14年4月から施行)、平成14年4月から、各都道府県は、婦人相談所等その他の適切な施設において配偶者暴力相談支援センターの業務を開始した。平成16年12月の法改正により、市町村においても配偶者暴力相談支援センターの設置が可能となった。平成17年11月15日現在、全国124施設が配偶者暴力相談支援セ

第1-5-4図 夫から妻への犯罪の検挙状況



(備考) 警察庁資料より作成。

第1-5-5図 婚姻関係事件における申立ての動機別割合 (平成16年)



(備考) 1. 最高裁判所「司法統計年報」より作成。  
 2. 申立ての動機は、申立人の言う動機のうち主なものを3個まで挙げる方法で調査重複集計したもの。

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17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16万7,505件（平成17年2月現在概数）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、6万1,614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16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69.3%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37.7%、47.5%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1-5-6図）。

#### （シェルター設置状況）

シェルター（配偶者からの暴力などから逃れてきた女性のための一時避難所）として利用できる施設で、法律に設置根拠があるものとして

は、婦人相談所、婦人保護施設、母子生活支援施設がある。婦人相談所は売春防止法（昭和31年法律第118号）に基づき、各都道府県に1か所、婦人保護施設は同じく売春防止法に基づき、全国に51か所（公営23か所、民営28か所（平成16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179か所、私立108か所（平成17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17年11月現在、内閣府が把握している民間シェルター数は31都道府県93か所であり、特定非営利活動法人（以下「NPO法人」という。）や社会福祉法人など法人格を有しているものもあるが、約44%（41施設）（平成16年調査では約49%）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

第1-5-6図

婦人相談所一時保護所並びに婦人保護施設及び母子生活支援施設への入所理由（平成16年度）



（備考）厚生労働省資料より作成。

命令を発する保護命令の制度を新設し、この命令違反に対して刑事罰を科すこととしている。

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

保護命令の申立書に、配偶者暴力相談支援センターの職員または警察職員に相談等を求めた事実等の記載がある場合は、配偶者暴力防止法第14条第2項に基づき、裁判所は配偶者暴力相談支援センター又は警察に対し、被害者が相談等を求めた状況等を記載した書面の提出を求めることとなっている。申立書にこうした事実の記載がない場合は、公証人役場で認証を受けた宣誓供述書を申立書に添付しなければならない。法施行後から平成17年12月末までに終局した保護命令事件8,224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1,668件、警察への相談等の事実の記載のみがあったのは3,337件、双方への相談等の事実の記載があったのは2,680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516件となっている。

法施行後平成17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8,296件で、そのうち裁判が終了したのは8,224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6,577件(80.0%)、そのうち被害者に関する保護命令のみ発令されたのは5,300件(80.6%)、子への接近禁止命令が発令されたのは1,277件(19.4%)となっている(第1-5-7図)。

法施行後平成17年12月末までの間に保護命令が発令された事件の平均審理期間は12.2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17年12月末までの間の保護命令違反の検挙件数は214件である。

第1-5-7表 配偶者暴力に関する保護命令事件の処理状況

区分 年	新受	既済件数									却下	取下げ等
		認容(保護命令発令)										
		(1) 被害者に関する保護命令のみ発令された場合			(2) 「子への接近禁止命令」が発令された場合							
		① 退去命令と接近禁止命令の双方	② 接近禁止命令のみ	③ 退去命令のみ	① 退去命令、被害者への接近禁止命令と同時	② 被害者への接近禁止命令と同時	③ 事後的な子への接近禁止命令					
平成13年	171	153	123	32	91	0				4	26	
平成14年	1,426	1,398	1,128	326	798	4				64	206	
平成15年	1,825	1,822	1,468	406	1,058	4				81	273	
平成16年	2,179	2,133	1,717	554	1,098	5	17	38	5	75	341	
平成17年	2,695	2,718	2,141	190	730	4	322	883	12	147	430	
合計	8,296	8,224	6,577	1,508	3,775	17	339	921	17	371	1,276	

(単位：件)

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

## 第2節

## 性犯罪の実態

### (強姦・強制わいせつの認知件数)

警察庁の統計によると、平成17年における強姦の認知件数は6年連続2,000件を超えて2,076件となったが、前年に比べ100件（4.6%）減少した。

強制わいせつの認知件数は、平成11年以降毎年増加していたが、16年から減少し、17年では8,751件と、前年に比べ433件（4.7%）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1-5-8図）。

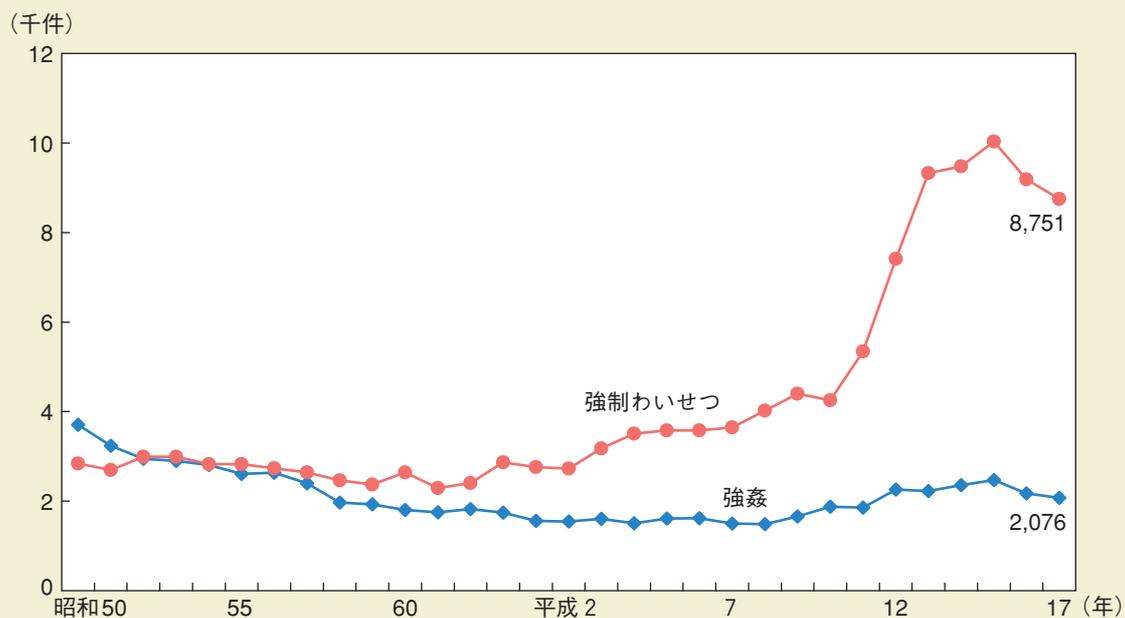
### (内閣府の調査結果)

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

被害にあった時期としては、「20歳代」が36.8%で最も多く、次いで「中学卒業から19歳まで」（23.7%）が2割強である。「小学生のとき」（8.8%）、「小学校入学前」（5.3%）、「中学生のとき」（5.3%）など低年齢で被害を受けている人も2割程度いる（第1-5-9図）。

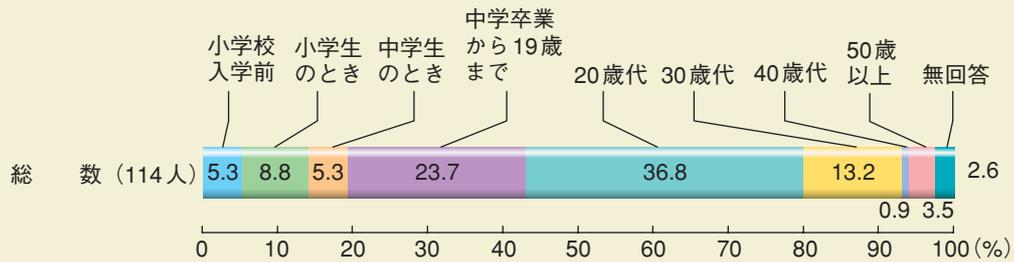
異性から無理やりに性交されたことがあった女性のうち、被害について「どこ（だれ）にも相談しなかった」人は64.0%と6割を上回っている（第1-5-10図）。

第1-5-8図 強姦、強制わいせつ認知件数の推移



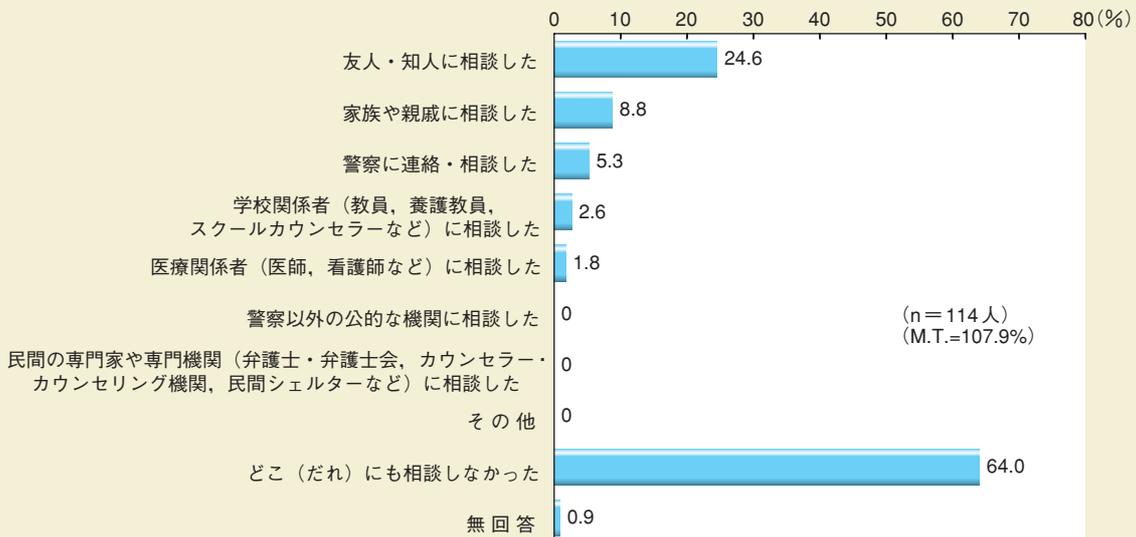
(備考) 警察庁資料より作成。

第1-5-9図 被害にあった時期



(備考) 内閣府「男女間における暴力に関する調査」(平成17年)より作成。

第1-5-10図 被害の相談先



(備考) 内閣府「男女間における暴力に関する調査」(平成17年)より作成。

第3節 売買春の実態

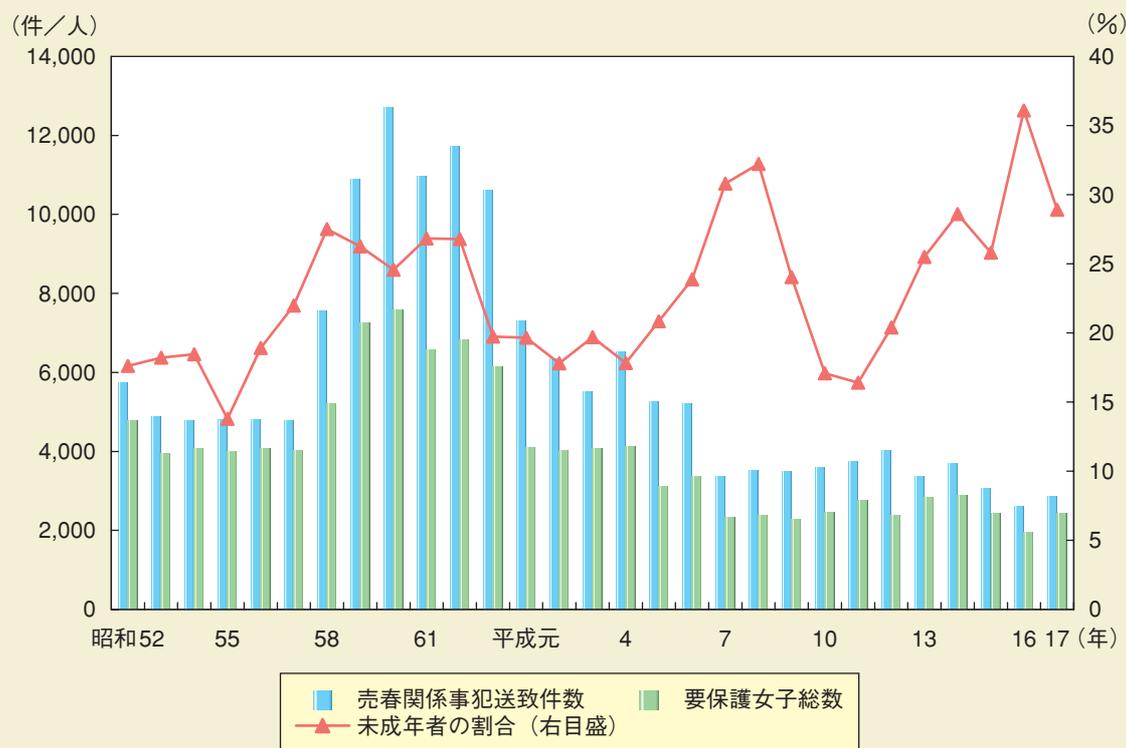
平成17年の売春関係事犯送致件数は2,866件となり、前年に比べ増加した。また、要保護女子総数は2,424人で前年に比べ増加したが、未成年者が占める割合は28.9%で、前年に比べ7.2ポイント減少している(第1-5-11図)。

平成17年の児童(18歳未満)買春事件の検挙件数は1,579件(前年比89件減)であり、このうち、出会い系サイトを利用したものが654件(41.4%)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219件(13.9%)となっている。

第4節 人身取引の実態

警察庁の統計によると、平成17年における人身取引事犯の検挙人員は83人であり、このうちブローカーが26人となっている。被害者総数は117人と、前年に比べ40人(51.9%)増加している。被害者の国籍は、インドネシア44人(37.6%)が最も多く、次いでフィリピン40人(34.2%)、タイ21人(17.9%)の順となっている。

第1-5-11図 売春関係事犯送致件数、要保護女子総数及び未成年者の割合



(備考) 警察庁資料より作成。

## 第5節

### セクシュアル・ハラスメントの実態

平成16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7,706件で、前年度に比べ303件(4.0%)増加しており、そのうち、女性労働者等からの相談件数は6,291件(81.6%)で、前年度に比べ367件(6.2%)増加している(第1-5-12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6節

### ストーカー行為の実態

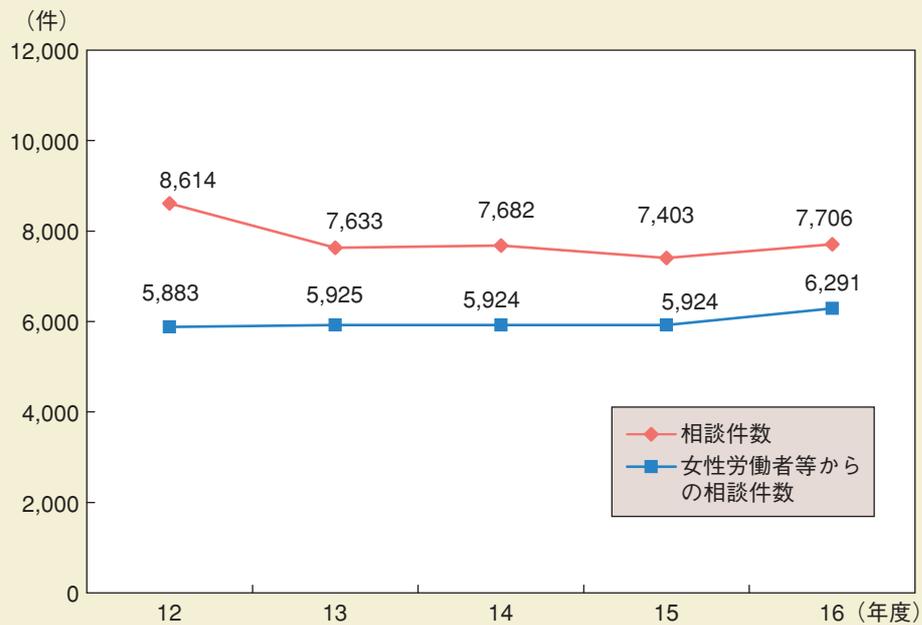
#### (ストーカー事案の認知件数)

平成17年中に警察庁に報告のあったストーカー事案の認知件数は、1万2,220件で、前年に比べ1,183件(8.8%)減少している。また、被害者の88.7%が女性で行為者の89.7%が男性となっている(第1-5-13図)。

#### (ストーカー規制法の適用状況)

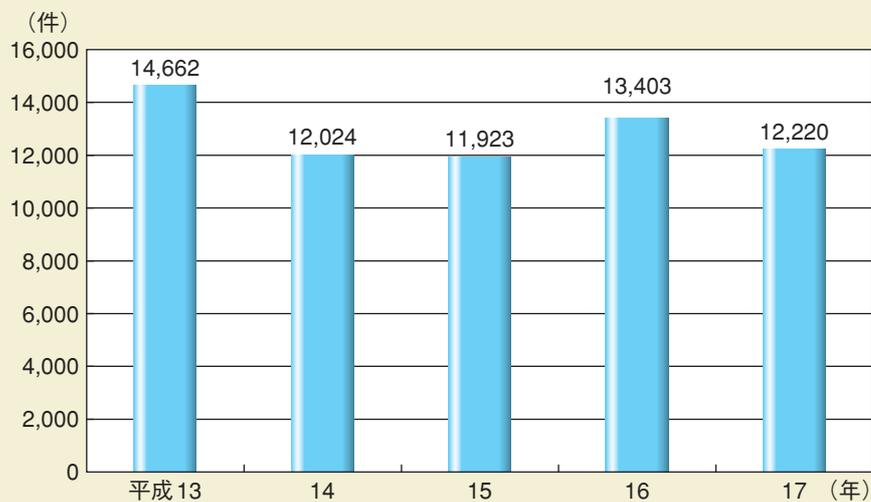
平成17年のストーカー行為等の規制等に関する法律(平成12年法律第81号。以下「ストーカー規制法」という。)に基づく警告は1,133件で、前年に比べ88件(7.2%)減少している。警告に従わない者に対する禁止命令は22件発令されている。

第1-5-12図 都道府県労働局雇用均等室に寄せられた職場におけるセクシュアル・ハラスメントの相談件数



(備考) 厚生労働省資料より作成。

第1-5-13図 ストーカー事案に関する認知件数



(備考) 警察庁資料より作成。

また、ストーカー行為罪での検挙件数は198件で、前年に比べ2件減少している。禁止命令違反での検挙件数は2件である。

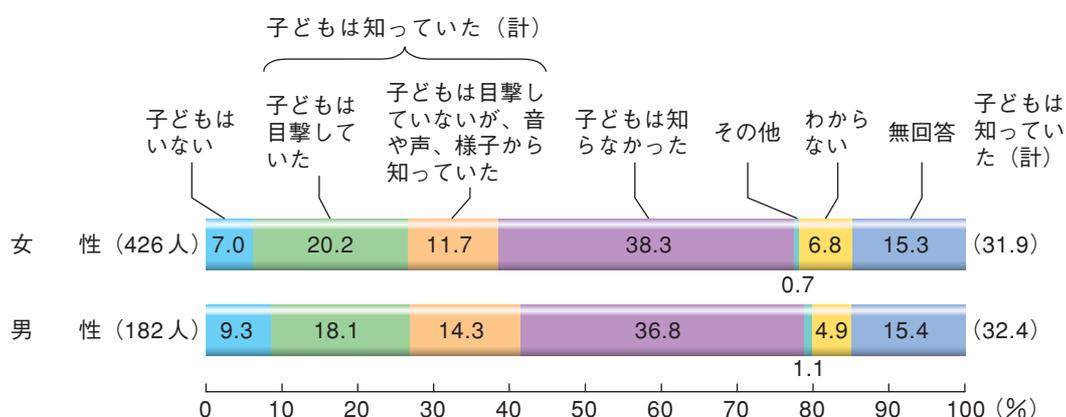
平成17年中に、ストーカー規制法第7条に基づき、警察本部長等が援助を求められた件数は1,569件で、前年に比べ213件(15.7%)増加している。援助の内容(複数計上)としては、被害

を自ら防止するための措置の教示が653件(前年比152件減少)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476件(前年比32件減少)となっている。

## 配偶者からの暴力と児童虐待

内閣府が実施した「男女間における暴力に関する調査」（平成17年）において、これまでに配偶者から“身体に対する暴行”“精神的な嫌がらせや恐怖を感じるような脅迫”“性的な行為の強要”のいずれかを受けたことのある人に、そのような行為を受けていることを子どもが18歳未満の時期に知っていたかについて聞いたところ、「子どもは目撃していた」という人は約2割で、「子どもは目撃していないが、音や声、様子から知っていた」という人を合わせると、ほぼ3人に1人は、配偶者からの行為を『子どもは知っていた』と答えている（第1-5-14図）。

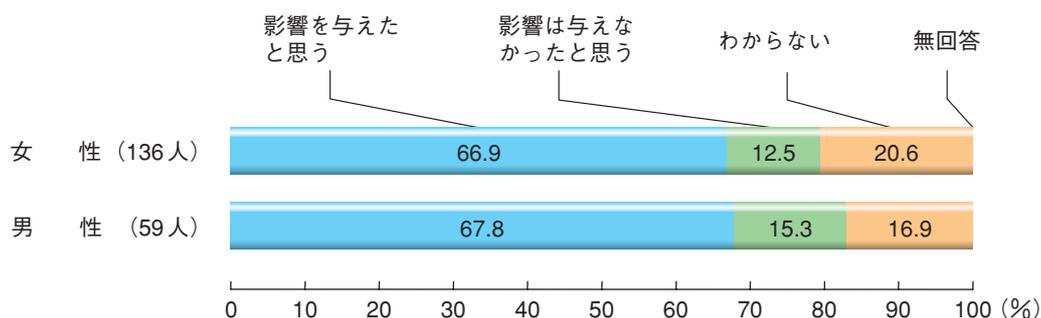
第1-5-14図 子どもによる目撃



(備考) 内閣府「男女間における暴力に関する調査」（平成17年）より作成。

子どもが『知っていた』という人に、このことが子どもの心身に影響を与えたと思うかどうか聞いたところ、「影響を与えたと思う」という人が7割近くを占める（第1-5-15図）。

第1-5-15図 子どもへの影響



(備考) 内閣府「男女間における暴力に関する調査」（平成17年）より作成。

平成16年4月に児童虐待の防止等に関する法律が改正され、「児童が同居する家庭における配偶者に対する暴力その他の児童に著しい心理的外傷を与える言動」についても児童虐待に当たることとされた。児童が同居する家庭における配偶者に対する暴力は、児童の人権を著しく侵害し、その心身の成長及び人格の形成に重大な影響を与えるとともに、我が国における将来の世代の育成にも

懸念を及ぼす問題であるので、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針」（平成16年）、「男女共同参画基本計画（第2次）」（平成17年）等を踏まえ、関係機関等が連携しつつ、適切な対応に努める必要がある。

## 本章のポイント

- 乳児死亡率等の母子保健関係指標については低下傾向にある。
- 人工妊娠中絶件数は若年層の割合が昭和55年の約1.8倍にまで増加しており、19歳では約55人に1人の割合に上る。
- 平成16年の新規HIV感染者に占める20歳代の割合は38.9%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16年は16.4%。

### (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。

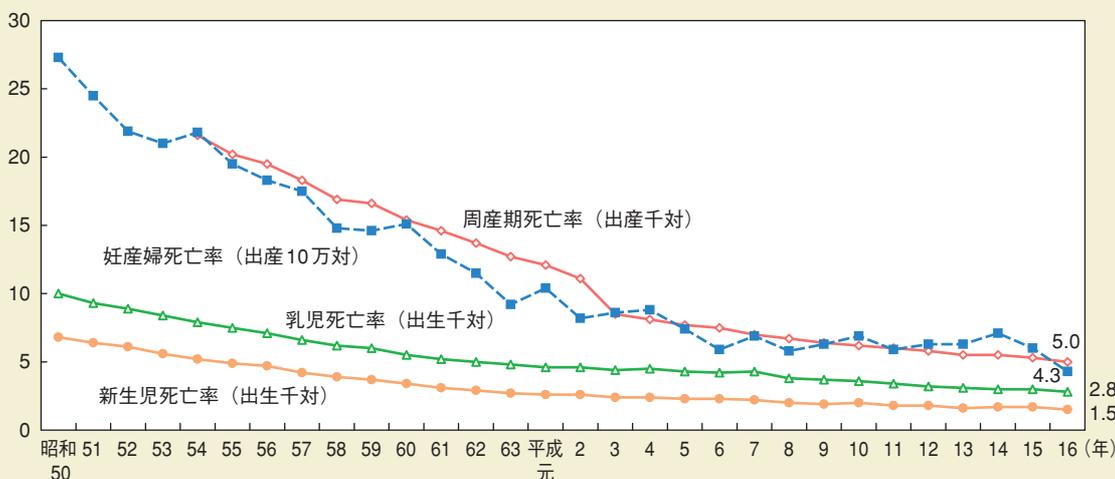
母子保健関係の主要な指標の昭和50年から平成16年までの動向をみると、いずれの指標も総

じて低下している（第1-6-1図）。

（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

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。

平成16年までの動向をみると、総数では件数、実施率ともに総じて減少傾向にある。しかしながら、20歳未満の件数は昭和55年の約1.8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12.9千件で、実施率は約55人に1人の割合に当たる18.4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16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6,560人、AIDS患者数3,277人となっている。

平成16年に新規で感染が報告されたHIV感染者は780人、AIDS患者は385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82.4%が国内感染となっている。

HIV感染者累計数について、感染が報告された時点の年齢をみると、20歳代が全体の38.9%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）

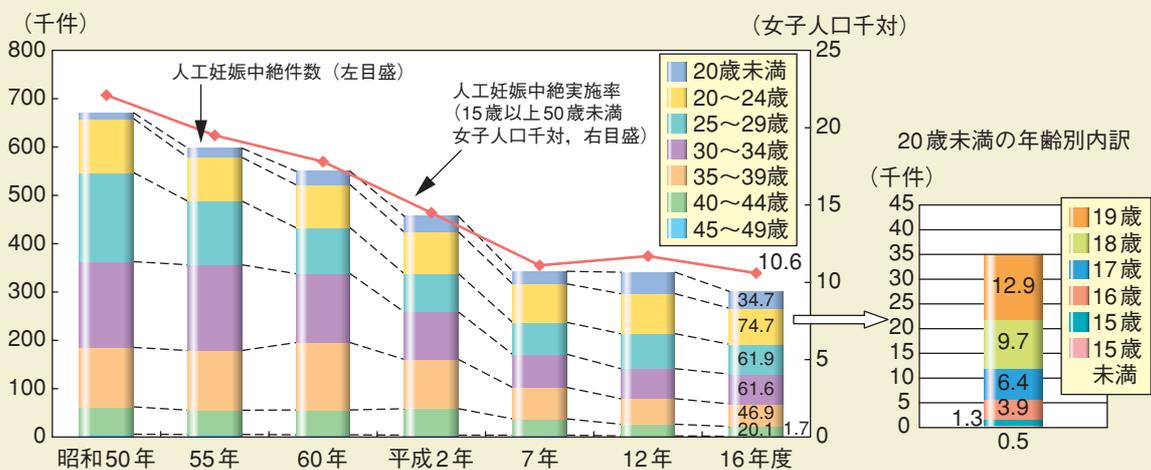
女性に特有もしくは非常に多い疾病として子宮がん、乳がんなどがあり、これらの疾病の総患者数を厚生労働省「患者調査」（平成14年）で見ると、子宮がんは5.4万人、乳がんは15.8万人となっている。

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

（健康増進に必要な適切な自己管理）

健康増進や生活習慣病予防のためには、自ら健康管理を行うことが重要である。厚生労働省「国民健康・栄養調査報告」（平成15年）をみると、肥満者の割合は、男性はいずれの年齢層でも20年前に比べ増加しており、30～60歳代では3割以上となっている。女性も60歳まで年齢とともに肥満の割合が高くなっており、60歳代では3割以上となっている。一方、低体重（やせ）の割合は、20歳代女性で2割を超えているものの、

第1-6-2図 年齢階級別にみた人工妊娠中絶の推移



（備考）平成12年までは厚生労働省「母体保護統計」、16年度は「衛生行政報告例」より作成。

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体重を減らそうとしている者の割合も若年層を中心に多い。

健康に生活するための自己管理について、より一層適切な情報提供が求められる。

### （20歳代女性で高い喫煙率）

昭和50年からの喫煙率の推移をみると、全年齢では男性が約30ポイント低下し、女性はほぼ横ばいで推移している。

これを年代別でみると、20歳代男性の喫煙率が昭和50年の81.5%から平成17年の51.6%に低下している一方で、20歳代女性は昭和50年の12.7%が平成14年には24.3%まで増加し、その後徐々に低下して17年では20.9%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。

### （上昇を続ける女性医師の割合）

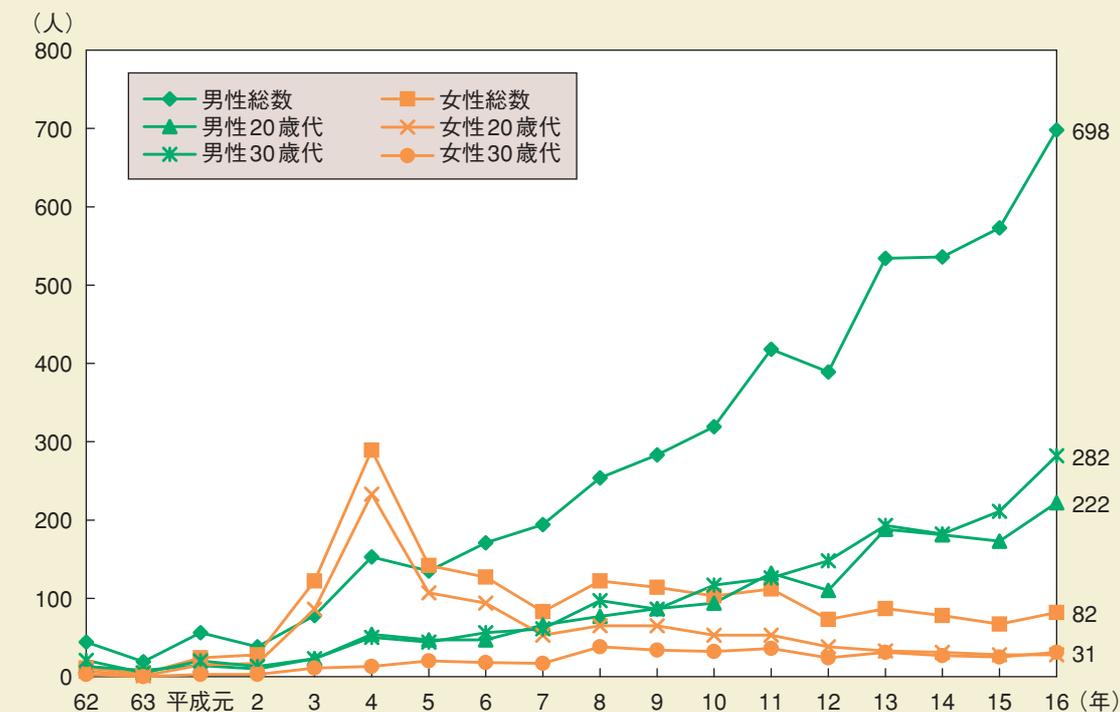
女性の高学歴化に伴い、医師等の専門職に進出する女性も増加している。

医療施設で働いている医師のうち、女性の割合は平成16年で16.4%となり、過去最高となった（第1-6-5図）。

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

一方で、医師等が仕事と出産・育児等を両立

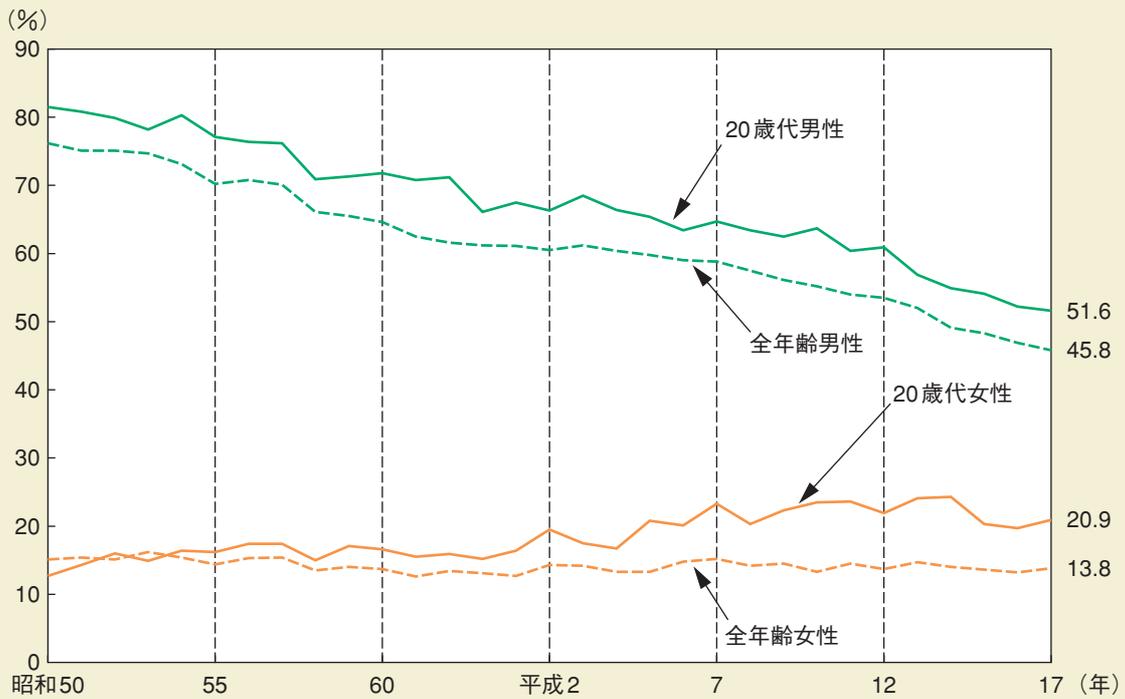
第1-6-3図 HIV感染者の性別、年代別年次推移



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

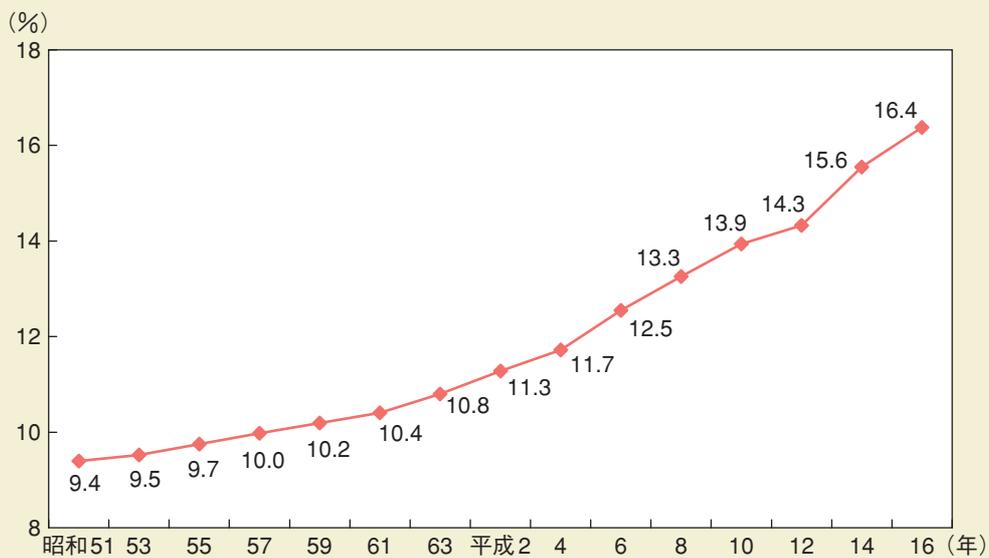
しやすい環境作りも求められる。

第1-6-4図 性別喫煙率の推移



(備考) 日本たばこ産業資料より作成。

第1-6-5図 女性の医療施設従事医師の割合の推移



(備考) 厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」より作成。

## 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。
- 情報関連機器の利用率からみると、30歳代から上の世代で、男性と比較して女性は情報通信機器の高度化の恩恵を十分に享受できず、情報活用能力に差が生じている状況にある。

## (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。

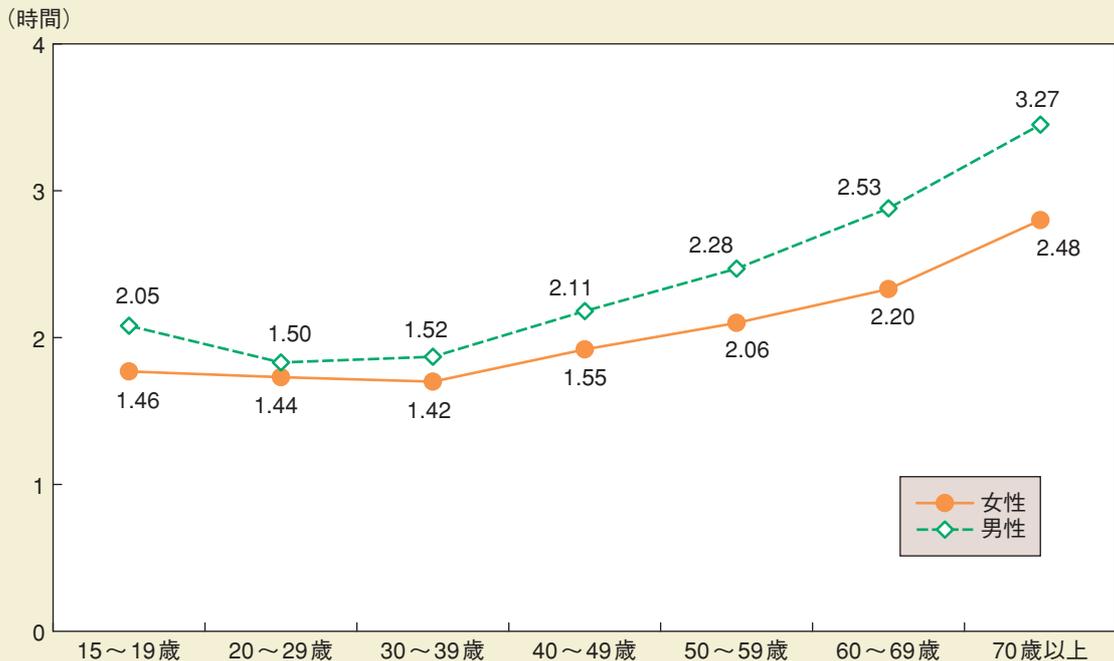
放送倫理・番組の向上のための機構としては、日本放送協会及び日本民間放送連盟が設置している「放送倫理・番組向上機構」(BPO)がある。

## (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、管理職割合は全体として徐々にではあるが進展している(第1-7-2図)。

放送局における部門別の女性社員及び女性管理職の割合をみると、アナウンス、編成・広報、事業、美術、総務・人事・経理は高く、スポーツ、システム・IT、技術は低い。また、ローカル局がキー局、準キー局よりも全体的に女性の社員及び管理職の割合が高くなっている(図1-7-3図)。

## 第1-7-1図 有業者・年齢階級別にみたマスメディア接触時間



(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」(平成13年)より作成。  
 2. 週全体1日平均の時間。  
 3. 図中のデータは時間、分で表している。

## (男女に差がある情報関連機器の利用率)

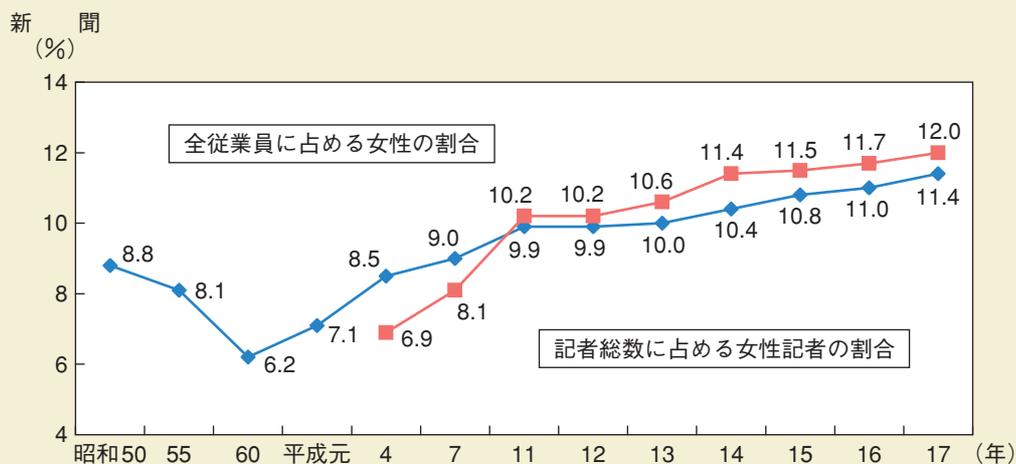
近年の高度情報化の進展はめざましく、家庭でも情報機器の普及が進んでいる。総務省「通信利用動向調査」によると、平成16年末には、77.5%の世帯がパソコンを保有し、86.8%の世帯でインターネットを利用しており、利用者数は7,948万人、人口普及率は62.3%と急速に普及が進んでいる。利用端末の種類別では、パソコンからの利用が最も多く6,416万人、携帯電話・PHS、携帯情報端末からの利用者も5,825万人となっている。

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1-7-4図)。

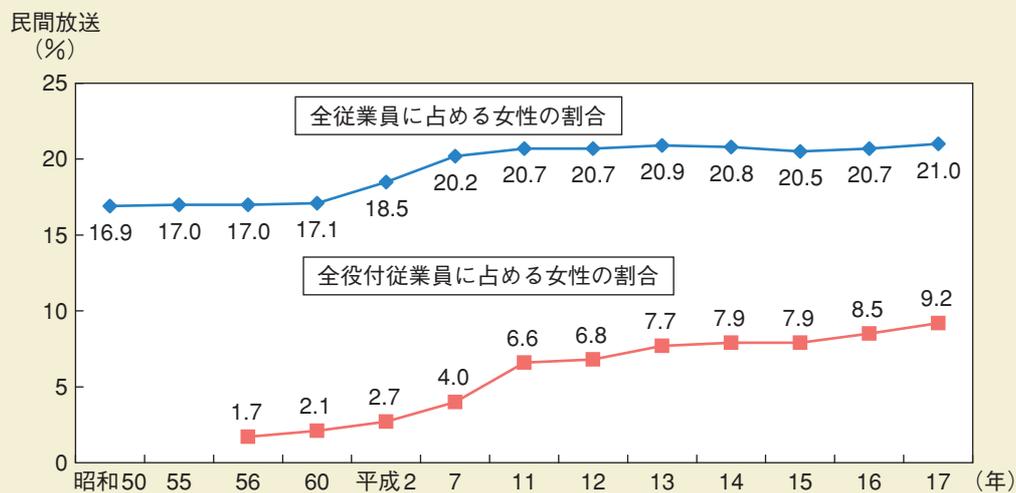
情報関連機器の利用率をみると、男性の利用率が高くなっている。これを年齢階級別にみると、30歳未満では女性が男性より高いかほぼ同程度の利用率であるが、他の世代では男性の方が高くなっている(第1-7-5図)。

これらのデータから、30歳代より上での世代で、女性は男性と比較して情報通信機器の高度化の恩恵を十分に享受できず、情報活用能力に差が生じている状況がうかがえる。

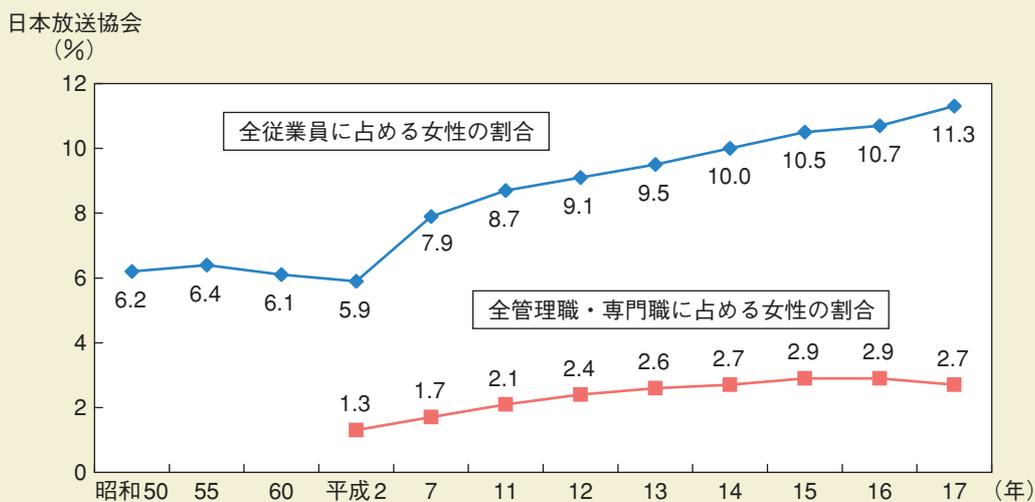
第1-7-2図 各種メディアにおける女性の割合



(備考) (社) 日本新聞協会資料より作成。

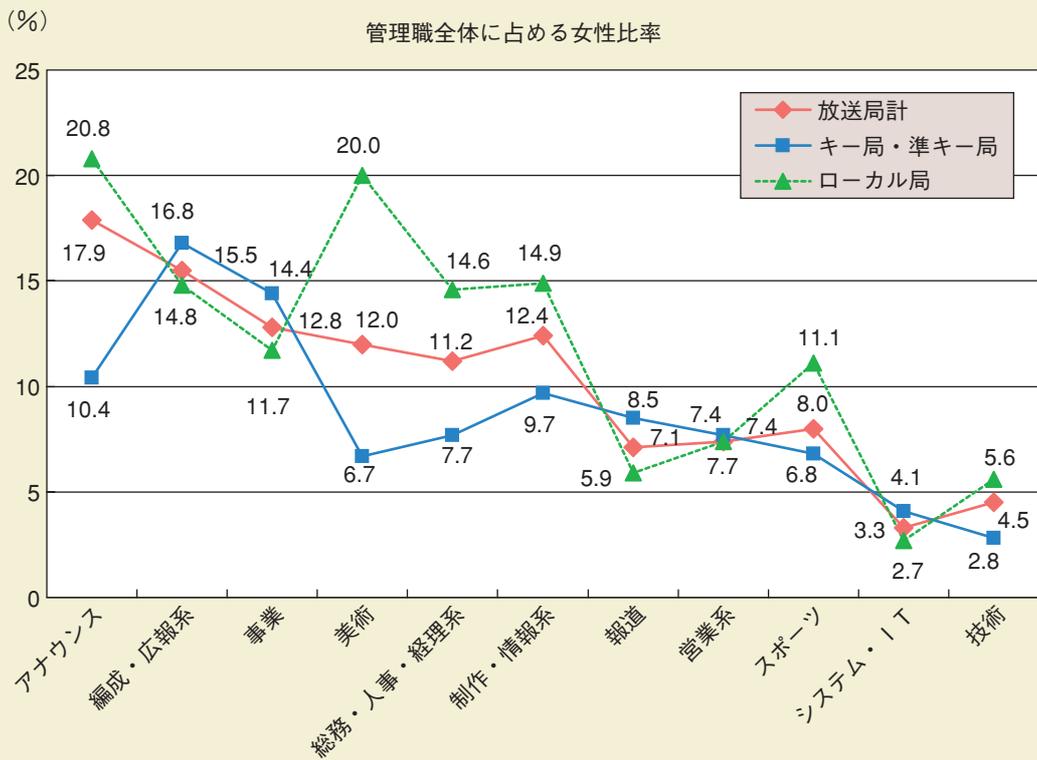
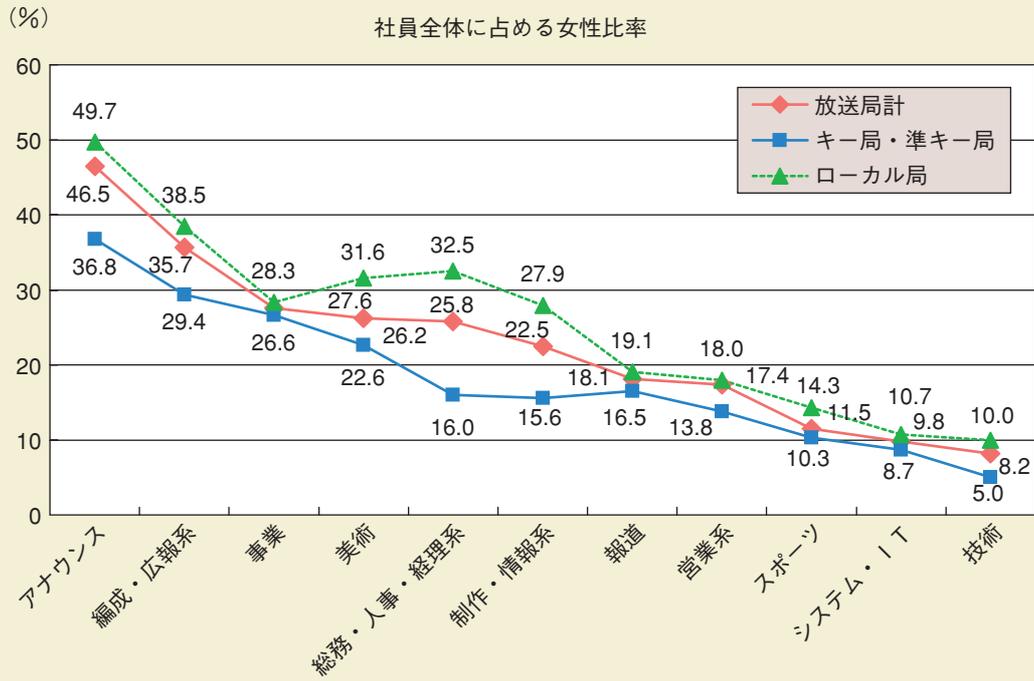


(備考) (社) 日本民間放送連盟資料より作成。



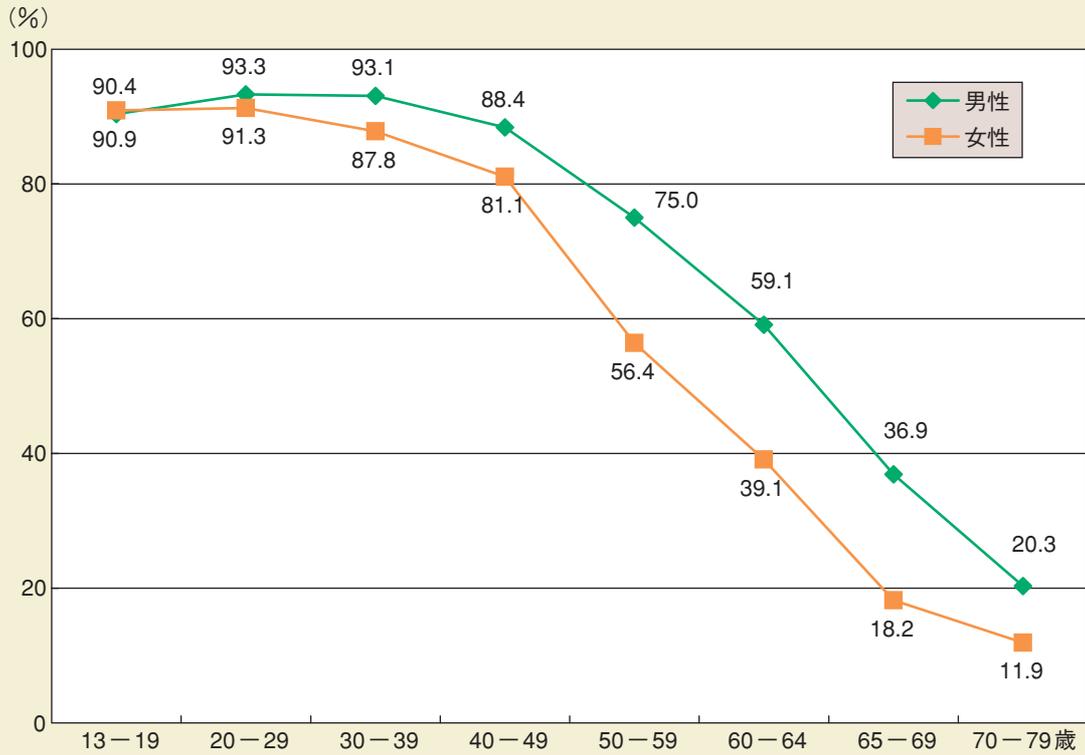
(備考) 日本放送協会資料より作成。

第1-7-3図 放送局における部門別女性の割合



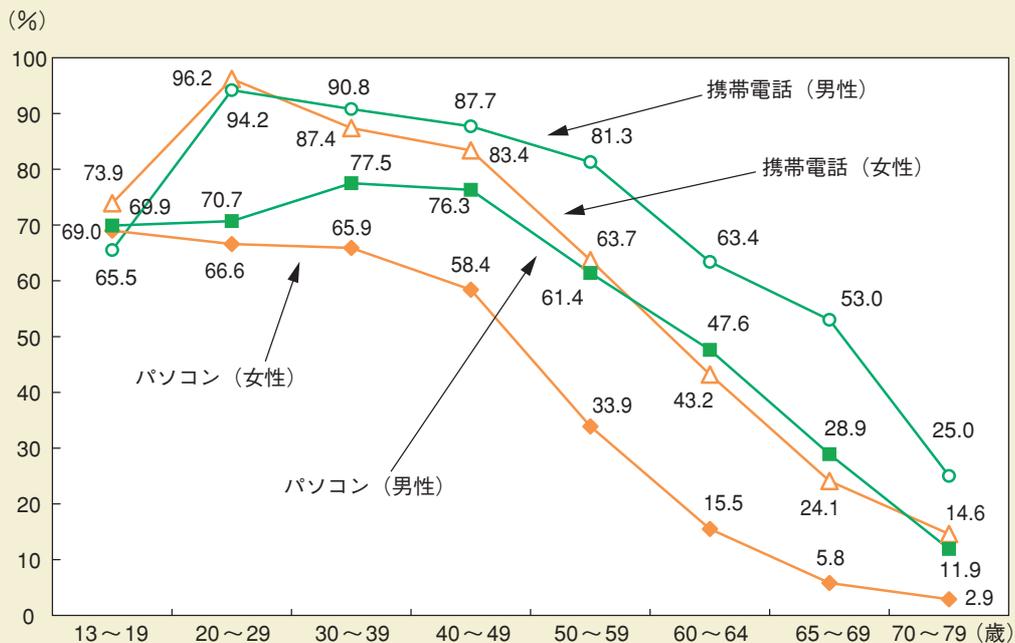
(備考) 1. 日本女性放送者懇談会「放送ウーマン2004」(平成17年10月)より作成。  
 2. 放送局計は、キー局・準キー局(7局)、ローカル局(98局)の105社。NHKは含まれない。  
 3. 社員は、正社員、契約社員、嘱託社員を含む。  
 4. 管理職は、課長級以上の者を指す。

第1-7-4図 性・年齢階級別にみ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16年)より作成。

第1-7-5図 性・年齢階級別にみた情報関連機器の利用率



(備考) 総務省「通信利用動向調査」(平成16年)より作成。

## 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10.1%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17年度で女子96.8%、男子96.1%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、17年度で男子51.3%、女子36.8%と男子の方が15ポイント近く高い。しかし女子は、全体の13.0%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49.8%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17年度では男性14.8%、女性7.2%となっている（第1-8-1図）。

## （男女の専攻分野の偏り）

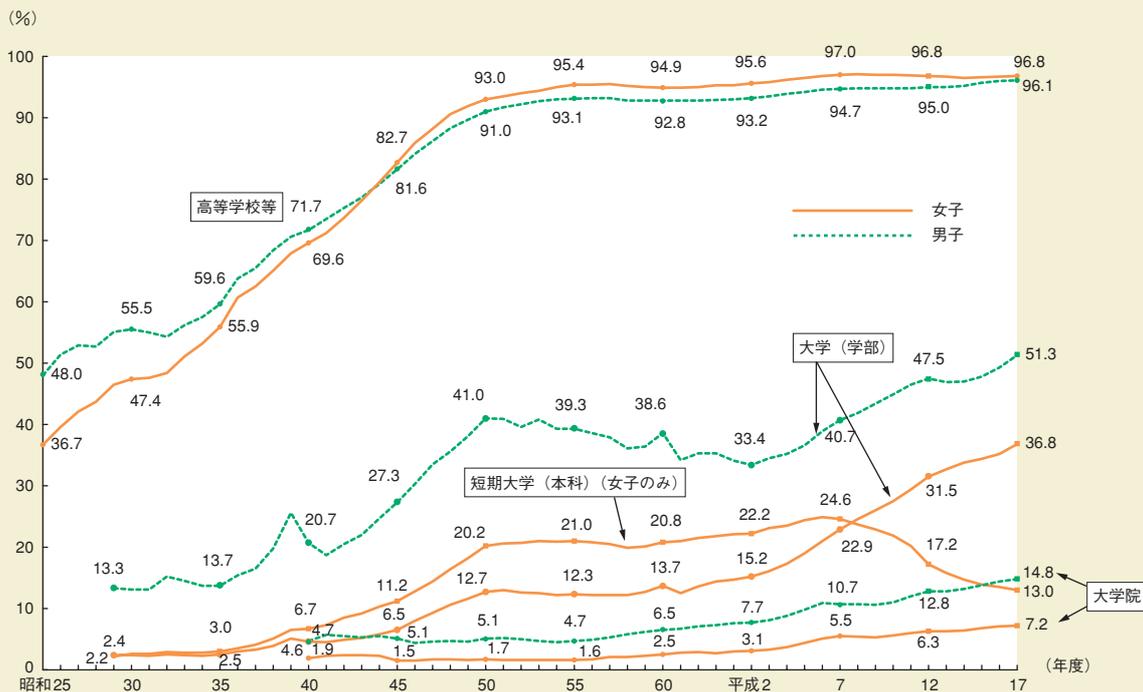
大学（学部）における学生の専攻分野をみると、女子学生が最も多く専攻している分野は、ここ数年は社会科学が一番多くなっている。平成17年では、社会科学分野を専攻している全学生の約3割が女子となっている。また、工学を専

攻する女子学生は、17年には工学専攻の全学生の10.5%となっている一方、人文科学を専攻する女子学生は人文科学専攻の全学生の67.0%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）。女子学生数の近年の増加が特に大きいのは社会科学、工学、保健、人文科学の分野であり、また社会人学生においても平成17年では45.2%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、30.2%が女子となっている。

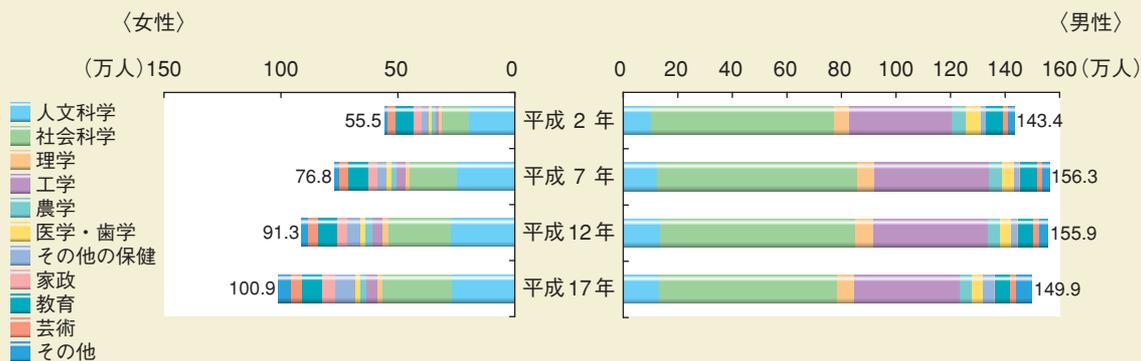
大学等において研究に従事する女性の専門分野をみると、平成17年でも、栄養学などが含まれる医学・歯学以外の保健分野においては約半数が女性研究者である一方で、工学分野の研究者に占める女性研究者の割合は6.6%、理学、農学などでも1割台にとどまっている（第1-8-4図）。

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。

(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。

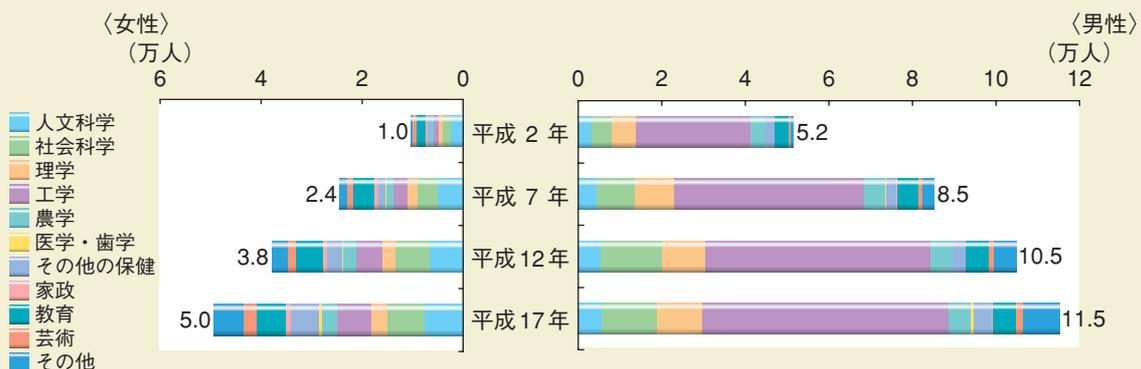
なっている。校長及び教頭に占める女性の割合は、小学校の校長で平成2年の4.1%が17年には18.2%と大幅に上昇しているのを始め、長期的には上昇傾向にあるが、その割合は教諭に比べて依然として低い。

大学、短期大学の全教員に占める女性の割合をみても、短期大学では4割を超えているが大学では1割台にとどまっており、特に教授、学長に占める女性の割合は低い(第1-8-5図)。

(上位の職に少ない女性教員の割合)

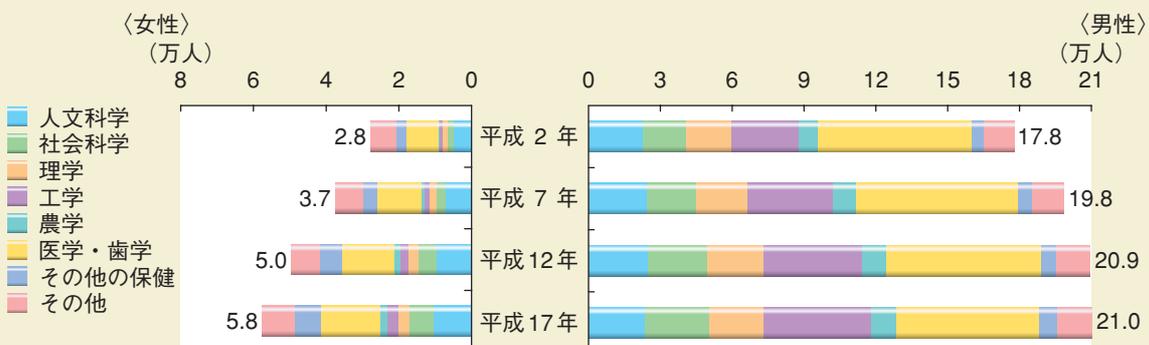
初等中等教育について女性教員の割合をみると、小学校では教諭の6割を女性が占めているが、中学校、高等学校と段階が上がるにつれて低く

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



(備考) 文部科学省「学校基本調査」より作成。

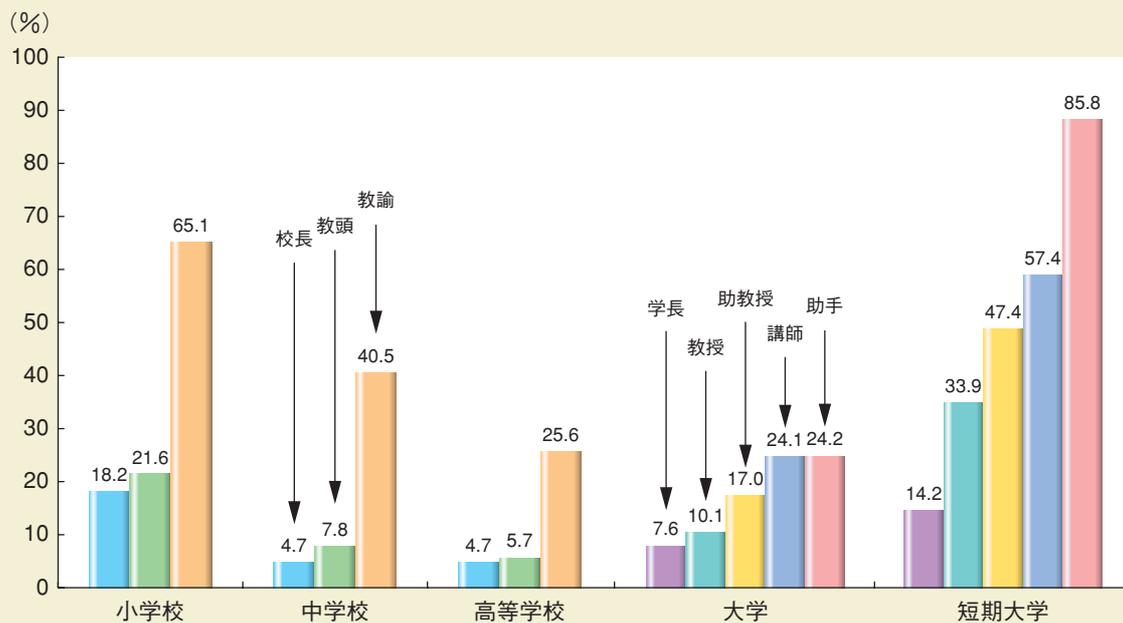
第1-8-4図 専攻分野別にみた大学等の研究本務者



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

第1-8-5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）



(備考) 文部科学省「学校基本調査」(平成17年度)より作成。

第2部

平成17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、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17年度は、7月に内閣総理大臣に対して、「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向について」答申を行い、「男女共同参画基本計画」（平成12年12月閣議決定）の改定に当たっての基本的な考え方を示した。また、12月には、内閣総理大臣から、男女共同参画基本計画の変更について諮問を受け、答申を行った。

## (2) 各専門調査会の活動

基本問題専門調査会では、平成17年10月以降、国の審議会等における女性委員の割合の新たな目標設定及び積極的改善措置の目標（2020年、30%）に向けた取組のフォローアップ等について調査検討を行い、18年3月には、「国の審議会等委員への女性の参画の拡大について」を取りまとめた。

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7「女性に対するあらゆる暴力の根絶」に関する施策の実施状況及び今後の課題について調査審議を進め、17年7月、報告書「女性に対する暴力に関する施策についての基本的な考え方」

を取りまとめた。

監視・影響調査専門調査会では、本専門調査会の前身である苦情処理・監視専門調査会報告「男女共同参画にかかわる情報の収集・整備・提供に関する調査検討結果について（平成15年7月16日）」を受けて各府省の取組についてフォローアップを行った。また、苦情処理・監視専門調査会報告「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7月28日）」を踏まえ、平成15年8月7日に女子差別撤廃委員会から公表された最終コメントに対する政府の取組状況について、フォローアップを行った。さらに、16年度の各府省及び地方公共団体における施策についての苦情の処理状況について、調査検討を行った。なお、今後重点的に監視・影響調査の対象とする施策は、「多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習に係る施策」とし、監視の対象とする施策は、「都道府県・政令指定都市における審議会等の委員についての国の法令に基づく職務指定」として、調査検討を進めている。

また、男女共同参画基本計画に関する専門調査会では、男女共同参画基本計画改定に当たっての基本的な考え方について調査検討を行い、平成17年7月に調査会報告を男女共同参画会議に提出した。その後、「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー）の表現等について調査検討を行い、同年10月31日に整理を公表した。

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。平成17年9月に「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較」報告書を取りまとめた（69ページ、コラム参照）。また、同様の指標に係る国内データに基づく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に基づく施策の推進

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。

「男女共同参画基本計画（第2次）」については、平成16年7月に男女共同参画会議に対して内閣総理大臣から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後、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たが、17年7月25日に参画会議への報告を行い、同日、同会議から内閣総理大臣へ答申を行った。その後、政府内で計画案を作成し、参画会議へ諮問答申を経た後、17年12月27日に閣議決定された（第2-1-1表）。

### (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16年度男女共同参画社会の形成の状況」及び「平成17年度男女共同参画社会の形成の促進施策」（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いる。13年1月以降は、内閣官房

第2-1-1表 男女共同参画基本計画（第2次）の構成

#### 【計画の対象期間】

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

#### 【計画の構成】

##### 第1部 基本的考え方

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

##### 第2部 施策の基本的方向と具体的施策

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

##### 第3部 計画の推進

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

長官が内閣府設置法（平成11年法律第89号）に基づく特命担当大臣とされていたが、17年10月に、専任の特命担当大臣として、少子化・男女共同参画担当大臣が置かれ、男女共同参画社会の形成の促進に関する事項の企画立案及び総合調整を行っている。

### (5) 男女共同参画推進本部及び男女共同参画担当官会議の開催

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

### (6) 男女共同参画に関する施策についての苦情の処理に関する取組の推進

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

内閣府では、国及び地方公共団体に寄せられた男女共同参画に関する施策についての苦情内容等について取りまとめ、監視・影響調査専門調査会に報告した。また、苦情解決に当たっての視点・方法論、苦情事例等を紹介する「苦情処理ガイドブック」を改定し、関係機関等に配布するほか、地方公共団体における苦情処理事務担当者、行政相談委員及び人権擁護委員を対象とする研修を実施した。さらに、都道府県・政令指定都市が設置する女性センター等の管理者等が一堂に会する機会を設け、苦情の処理等に関する意見を聴取した。

総務省では、行政相談委員の中から指名した

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

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

## 第2節

### 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、女性に対する暴力についての確かな施策を実施し、社会の問題意識を高めるため、定期的の実態把握の調査を行っている。平成17年度は、「男女間における暴力に関する調査」を17年11月から12月にかけて実施した。

#### (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、諸外国における先進的な取組の動向について情報を収集・整備し、男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）企画委員会主催の情報・意見交換会、政府の広報誌、インターネット等を通じて、情報を提供している。

##### イ ホームページ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

内閣府では、男女共同参画に関する総合情報誌「共同参画21」や「男女共同参画推進本部ニュース」を定期的に発行し、男女共同参画推進本部、地方公共団体、女性団体等の活動状況等に関する情報を広く提供している。また、海外に我が国の女性の現状を紹介するため毎年1回「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

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

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

内閣府では、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。

#### (4) 男女共同参画社会の実現に向けた気運醸成

内閣府では、『男女共同参画週間』について(平成12年12月男女共同参画推進本部決定)に基づき、平成13年度から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。

平成17年9月には、国際婦人年から30周年を記念し、男女共同参画社会づくりに関し顕著な功績のあった個人を内閣総理大臣が顕彰することを目的とする「男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰」を行った。

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

## 第4節 女性のチャレンジ支援策の推進

#### (1) 女性のチャレンジ支援策の充実

平成15年6月に男女共同参画推進本部において決定された、チャレンジ支援のためのネットワーク形成の重要性等を内容とする「女性のチャレンジ支援策の推進について」を受け、女性のチャレンジ支援のための関連情報のワンストップ・サービス化、ネットワーク化を推進するため、内閣府では、国による女性のチャレンジ支援関係施策やロールモデル情報をインターネット上に総合的に提供する「チャレンジ・サ

イト」について拡充を図ったほか、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」を実施した。

さらに、女性が中心となって活動する身近な「地域づくり」のロールモデルを全国に発信するため、優良事例となり得る地域について、アドバイザー等を派遣するなど、各地の自主的な取組を専門的見地から支援するとともに、地域づくりに取り組む模様のドキュメンタリー・ビデオを作成した。

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

## (2) 女性若年層に対する取組の推進

内閣府では、関係省と連携し「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」の一環として、女性若年層を対象に、女性の進出が遅れている理工系分野に関する情報提供・意識啓発キャンペーン、地域の女性センターにおける多様なキャリア形成支援のための就業支援・意識啓発セミナー、ジョブカフェ等と連携した研修・広報事業などを実施した。

## (3) 女性の再チャレンジ支援策の推進

「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005」（平成17年6月閣議決定）を受けて、平成17年7月、男女共同参画推進本部に「女性の再チャレンジ支援策検討会議」（内閣官房長官主宰、関係閣僚により構成）が設置された。同会議では、子育て等でいったん就業を中断した女性の再就職・起業等に係る総合的な支援策を検討し、同年12月、「女性の再チャレンジ支援プラン」を取りまとめた。

## 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、平成12年に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、計画的に取組を進めてきたが、17年9月30日時点の調査において、女性委員の割合が30.9%となり、期限より半年早く目標を達成した。なお、18年4月、男女共同参画推進本部において、平成32（2020）年までに男女いずれか一方の委員の数が委員総数の10分の4未満とならない状態を達成するよう努める等の新しい目標が決定されている。

日本学術会議では、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きたが、17年10月任命の第20期会員において、女性会員比率は20%に達した。

## 2 女性国家公務員の採用・登用等の促進

## (1) 女性国家公務員の採用・登用等の促進

各府省は、人事院が策定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」（以下この節において「指針」という。）に基づき、「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定し、女性の採用・登用の拡大に向けた取組を推進している。

平成13年に策定された指針は、17年度までの計画の策定を求めているものであるが、女性の採用・登用については引き続き全府省一体となった取組が必要であることから、17年12月20

日、指針を改定した。

主な改定の内容は、①女性職員に助言、指導するメンターを導入するなど、登用に資する取組の推進に努めること、②選考採用において、中途退職した女性の活用や専門的な知識経験や管理監督的能力を有すると認められる女性の採用に努めること、③女性職員の採用・登用の目標の設定に当たり、できる限り具体的なものとすよう努めること、④育児休業中の職員の円滑な職務復帰に資するため、知識・技能等の維持・向上に努め、復帰後はキャリア形成に配慮することである。

改定された指針に基づき、各府省は平成22年度（2010年度）までの目標を設定した計画を策定し、全府省が一体となって総合的かつ計画的に取組を推進していくこととしている。

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ている。

総務省では、当該申合せを踏まえ、各府省における女性国家公務員の採用・登用等の取組状況についてのフォローアップの実施結果を、平成17年10月に公表した。

## (2) 仕事と育児・介護等家庭生活との両立支援

平成15年10月に人事院に設けた有識者による「多様な勤務形態に関する研究会」において、勤務時間制度の弾力化・多様化の観点から、次世代育成支援に関わる職業生活と家庭生活の両立支援のための方策について検討が進められてきた。17年7月の同研究会最終報告において、業務遂行上の必要性、人材の活用・育成・確保上の

必要性の2つの観点から、勤務時間の弾力化・多様化の方策が提言されたのを踏まえ、人事院は、同年8月の給与勧告時の報告において、育児・介護を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務することを認める短時間勤務制を導入することとし、関係府省等と調整しながら検討を進め、立法措置のための意見の申出を行う旨表明した。

## 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

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

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

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

## 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。

## 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17年12月改定）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) 男女の社会における活動の選択に中立的な社会制度の検討

男女共同参画会議は、今後監視・影響調査を対象とする施策について、「多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習に係る施策」とすることを平成17年12月に決定した。この決定に基づき、男女共同参画会議監視・影響調査専門調査会は調査検討を開始した。

また、内閣府男女共同参画局影響調査事例研究ワーキングチームは、「男女共同参画影響調査」の調査手法等について、具体的な事例研究等を基に検討を行い、平成17年3月に「都道府県・政令指定都市等取組事例集」を取りまとめた。この事例集は、地方公共団体における男女共同参画に関する計画のフォローアップや男女共同参画の視点に基づく影響調査等に関する事例を収集・整理したものであり、17年度は、都道府県・政令指定都市に対し、この事例集の配布及び説明を行い、地方での「男女共同参画影響調査」に関する取組を促すとともに、本事例集を基に、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効果的な手法の検討を行った。

## (2) 家族に関する法制の整備

法務省では、婚姻及び離婚制度について、男女平等などの見地から、平成8年2月の法制審議会答申（「民法の一部を改正する法律案要綱」）を踏まえ、検討を行った。また、同答申及びそのうちの選択的夫婦別氏制度の概要について、ホームページへの掲載やタウンミーティング等におけるチラシの配布を通じ、広く国民にその内容を公開している。

## 第2節

## 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開

## (1) わかりやすい広報・啓発活動の推進

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

## (2) 多様な媒体を通じた広報・啓発活動の推進

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

厚生労働省では、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）を一層定着させ、男女の均等取扱い等の確保を図るため、労使を始め関係者に対し、第20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，287支局，1万4,178名の人権擁護委員（平成17年4月1日現在））において、男女共同参画に関する国民の認識を深めるため、平成14年3月に閣議決定された「人権教育・啓発に関する基本計画」に基づき、「人権週間」等の多様な機会を通じて、全国的に啓発・広報活動を推進している。

### (3) 多様な団体との連携による広報・啓発活動の推進

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

また，男女共同参画推進連携会議（えがりネットワーク）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。

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。

このほか内閣府においては，少子化と男女共同参画をめぐる現状について調査検討を行っている。

### (2) 育児・介護等の時間の把握

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

## 第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「社会的性別」（ジェンダー）に配慮している。

独立行政法人国立女性教育会館では，女性及

## 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指導等の実施

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

## (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

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

## (3) コース等で区分した雇用管理に関する留意事項の周知徹底

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

## (4) 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女性に対する差別的取扱いに関する女性労働者と事業主との間の個別紛争については、都道府県労働局長による助言、指導、勧告及び機会均等調停会議の調停により、紛争の円滑かつ迅速な解決を図っている。

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

## (5) 女子学生の就職問題に関する施策の推進

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

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

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

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

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

### 3 男女雇用機会均等の更なる推進

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16年9月から、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、男女雇用機会均等の更なる推進のための方策について、労働政策審議会雇用均等分科会において議論が行われ、17年12月に今後の男女雇用機会均等対策について同審議会から建議がなされたところである。

建議においては、①男女双方に対する差別の禁止や雇用ステージの追加を行うとともに、間接差別の禁止など性差別禁止の範囲の拡大、②妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに対する規制の強化、③セクシュアル・ハラスメントに関する事業主の雇用管理上の義務の強化、④女性の坑内労働に関する規制の緩和等が提言された。

厚生労働省では、この建議の趣旨に沿い、第164回通常国会へ男女雇用機会均等法等の改正法案を提出した。

## 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

厚生労働省では、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に、医師等の指導事項を事業主に的確に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用を促進している。

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。

## 第3節 女性の能力発揮促進のための援助

### 1 在職中の女性に対する能力開発等の支援

#### (1) 情報提供、相談、研修等の拡充

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

## (2) 公共職業訓練等の推進

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

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

## (3) 労働者の自発的な職業能力開発の推進

厚生労働省では、労働者の自発的な職業能力開発を推進するため、教育訓練給付制度の活用のほか、労働者の自発的な取組を支援する事業主に対する助成、情報提供・相談援助等を行っている。

## (4) 女性の能力の発揮の支援のための調査研究

経済産業省では、就業意欲を持つ女性が能力を最大限発揮できるよう人材活用等について調査研究を行っている。

## 2 再就職に向けた支援

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

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。以下この節において「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、説明会の実施により、改正指針の周知に努めている。

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いる。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

厚生労働省では、パートタイム雇用に関する職業紹介サービス等を提供するパートバンク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。

## 2 労働者派遣事業に係る対策の推進

厚生労働省では、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）に基づき、適正な事業運営が確保されるよう派遣元事業主、派遣先等に対し、制度の周知及び指導の徹底を図るとともに、派遣労働者等からの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、中小企業金融公庫や国民生活金融公庫を通じ、女性等を対象に優遇金利を適用する融資制度（女性、若者／シニア起業家支援資金）や、無担保、無保証人で融資を受けられる新創業融資制度を用意するなど、開業・創業の支援を行っている。

また、全国商工会連合会、日本商工会議所に対する補助を通じて、創業に向けて具体的な行動を起こそうとする者を対象に、創業に必要な実践的能力を30時間程度で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。

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、厚生労働省、経済産業省、国土交通省（以下「テレワーク推進関係4省」という。）では共同で、これからテレワークを導入しようと考えている企業、あるいは既にテレワークを導入したが運用がうまくいっていない企業などを支援するため、「企業のためのテレワーク導入・運用ガイドブック」を平成17年8月に作成した。

また、テレワーク推進関係4省が呼びかけ人と

なり、政府の目標である2010年までに「テレワーカーが就業者人口の2割（「e-Japan戦略Ⅱ」平成15年7月IT戦略本部決定）」の達成に資するよう、産学官による「テレワーク推進フォーラム」を平成17年11月に設立し、課題解決のための調査研究や普及活動を展開している。

総務省では、昨年度の試行を踏まえつつ規模を拡大して、平成17年10月31日から18年2月末に、職員によるテレワークの拡大試行を実施し、18年度以降のテレワークの本格実施に向けた課題の検討等を行った。

国土交通省では、今後のテレワークの普及啓発・支援策の検討に資するため、実態調査を実施した。また、職員によるテレワーク試行を実施した。

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

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

### (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、安全衛生の確保等の対策を推進している。

## 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变革

農林水産省では、農山漁村女性の役割を正しく認識し、適正な評価への気運を高め、女性の能力の一層の活用を促進することを目的とする「農山漁村女性の日」(3月10日)を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やはつらつ林業女性交流会の開催、全国青年・女性漁業者交流大会の開催、女性漁業者グループによる研究・実践活動の促進、活動PR事業を実施した。

平成17年7月に施行された食育基本法に基づき、関係府省が連携して食育を推進する一環として、12年に策定された「食生活指針」の普及啓発を図った。また、食生活指針の普及・定着に向けた取組として、17年6月には具体的に「何を」「どれだけ」食べたらいいかをわかりやすく示した「食事バランスガイド」を厚生労働省と農林水産省で決定・公表し、管理栄養士等による栄養指導や給食提供といった事業の展開及び食生活改善推進員等の地域のボランティアや小売や外食といった食品産業等とも連携した普及活用を促進した。

## 第2節

## 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

農林水産省では、農林水産業や地域社会において女性が果たしている役割を適正に評価し、農山漁村の女性の社会参画及び経営参画を促進するため、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した。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った。

## 第3節

## 女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備

農林水産省では、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締結の推進、経営能力向上研修による女性の農業経営活動の高度化を支援した。

また、地域の活性化や女性の経済的地位の向上に資するよう、女性農業者を対象とした起業に関する全国会議の開催や研修の実施、農業改良資金に女性起業向けの優先枠の確保、女性を含む積極的な農業者に対する機械・施設の整備等の支援を行った。

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

## 第4節

## 女性が住みやすく活動しやすい環境づくり

農林水産省では、農山漁村において女性が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、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の取組を推進した。

## 第5節

## 高齢者が安心して活動し、暮らせる条件の整備

農林水産省では、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した。

また、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、子どもの育ちや子育て家庭を社会全体でしっかりと応援するため、平成17年度においては、国の基本施策である「少子化社会対策大綱」（平成16年6月閣議決定）の具体的実施計画として策定された「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について（子ども・子育て応援プラン）」（平成16年12月少子化社会対策会議決定）に基づき、若者の自立や働き方の見直し、地域における子育て支援など幅の広い取組を進めている。

また、平成17年4月の「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）の本格施行に伴い、地方公共団体においては、地域における子育て支援や母性、乳幼児の健康の確保・増進等を内容とする地域行動計画、各事業主においては、仕事と子育ての両立支援のための雇用環境の整備、働き方の見直しに資する労働条件の整備等を内容とする一般事業主行動計画が策定され、これに基づく取組が進められている。

## (1) 保育サービスの整備

厚生労働省では、平成17年度において、待機児童の解消に向け、保育所を中心に受入児童数の増を図るため、保育所の整備を進めるとともに「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の充実を図った。

また、待機児童が50人以上いる市区町村等においては、平成16年度に策定した保育計画に基づき、17年度より待機児童解消に向けた総合的

な取組を行っている。

さらに、国庫補助対象の放課後児童クラブを800か所増の1万3,200か所とした。このほか、年長児童等が赤ちゃんと出会い、ふれ合う場づくり、中・高校生の交流の場づくり、絵本の読み聞かせ、親と子の食事セミナーを開催するなどの「児童ふれあい交流促進事業」を実施した。

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

また、幼児期からの「人間力」の向上を図るため、平成17年度から新たに、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「幼児教育支援センター事業」を実施している。さらに、幼稚園の機能を活用し、親に子育ての喜びを実感する機会を提供し、親の子育て力の向上を図る「幼稚園における親の子育て力向上推進事業」を実施している。

## (3) 総合施設の制度化に向けた取組

小学校就学前の子どもやその保護者の教育・保育のニーズが年々多様化していることを踏まえ、幼児教育・保育と地域の子育て支援を総合的に提供する機能を持った「就学前の教育・保育を一体としてとらえた一貫した総合施設」の実施に向け、中央教育審議会幼児教育部会と社

会保障審議会児童部会の合同の検討会議において検討を進め、平成16年12月に総合施設の基本的な在り方について「審議のまとめ」を取りまとめた。

平成17年度には総合施設における教育・保育の内容、職員配置、施設設備の在り方等について検討するため、総合施設モデル事業を全国35か所で実施した。この実施状況も踏まえた上で総合施設の具体的な制度設計を行い、平成18年度からの本格実施に向けて、「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律案」を第164回通常国会に提出した。

#### (4) 幼稚園就園奨励事業の促進

保護者の所得状況に応じて経済的負担を軽減するとともに、公・私立幼稚園間の保護者負担の格差の是正を図ることを目的として、幼稚園の保育料等を減免する「就園奨励事業」を実施する地方公共団体に対して、文部科学省では、幼稚園就園奨励費補助金により所要経費の一部を補助している。(負担割合は、おおむね国3分の1、市町村等3分の2。)

当該補助金では、①所得水準に応じて補助額を設定し、②同時就園している幼児数に応じて補助率の優遇措置を設け、また、③公私立間の入園料・保育料の格差を是正するため、補助単価の改善に努めている。平成17年度には、同時就園の場合の第1子の保育料等に係る保護者負担を1とした場合、第2子の保護者負担を0.6、第3子以降は0.2として設定し、入園料・保育料実績の増加に伴い、補助単価を1%増額した。

#### (5) 子育てに関する相談支援体制の整備

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

また、子育てのヒント集として、家庭における子育てやしつけの在り方や様々な相談窓口を紹介した「家庭教育手帳」を作成し、乳幼児等を持つ親に配布している。

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、子育て関係者の情報交換・研究協議、さらには関係機関・団体・リーダー等のネットワーク形成を促進する協議会、「子育てネットワーク in ヌエック」などを開催するとともに、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。

#### (6) 児童虐待への取組の推進

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

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

厚生労働省では、①発生予防の観点から、子育て中の親に対する交流・つどいの場の提供や地域子育て支援センターの拡充及び養育が困難になっている家庭を訪問し、育児・家事の援助等を行う育児支援家庭訪問事業の推進、②早期発見・早期対応の観点から、児童相談所が夜間休日を問わず、いつでも相談に応じられる体制の整備(24時間・365日体制)、子どもの生命の安全と心身のケアに万全を期し、迅速かつ的確な対応を図るため、児童福祉司の配置基準の見直しなど児童相談所の体制強化、③虐待を受けた子ども等を保護・支援する観点から、児童養護施設等における小規模グループケアの推進、総合的な家庭環境調整を行う家庭支援専門相談員の配置などを行った。

また、地域の住民に最も身近な市町村における要保護児童地域対策協議会(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児童虐待に係る通告義

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

警察では、児童虐待防止法の趣旨を踏まえ、児童虐待事案の早期発見と迅速かつ確実な通告、児童相談所長等による児童の安全確認等に万全を期するための適切な援助、適切な事件化と児童の支援等に努めるなど、関係機関と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、毎年11月の「児童虐待防止推進月間」において、子どもの人権専門委員全国会議を開催し、児童虐待防止のための取組強化を図っている。さらに、平成17年度人権に関する国家公務員等研修会において、児童虐待をテーマとする講演を行ったほか、全国各地で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。また、各学校・教育委員会における児童虐待防止に向けた取組の充実を図るため、国内・海外の先進的取組等の収集・分析などを行う「学校等における児童虐待防止に向けた取組に関する調査研究」を平成17年度より実施している。

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

また、交通安全の観点からの子育て支援策として、幼稚園・保育所、病院等と連携したチャイルドシートの正しい取付け講習会を開催したり、地方公共団体、民間団体等が実施している各種支援制度の活用を通じて、チャイルドシートの普及促進に積極的に取り組んでいる。

#### (8) 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都市公園等の公共施設について、妊産婦や子連れの方にも利用しやすいように段差の改善等のバリアフリー化を推進している。

また、ハード整備と併せて、交通バリアフリー教室の開催やバリアフリーボランティアの実施等により「心のバリアフリー社会」の実現を図るとともに、鉄道駅等の旅客施設や宿泊施設のバリアフリー化の状況に関する情報提供を行う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

厚生労働省では、母子家庭の母等について、平成15年4月に施行された改正母子及び寡婦福祉法に基づき、①子育て短期支援事業、日常生活支援事業等の子育て・生活支援策、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（平成15年法律第126号）に基づき、より一層の就業支援策を講じている。

### 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

厚生労働省では、次世代育成支援対策推進法に基づき、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、子の看護休暇制度、時間外労働の制限の制度、深夜業の制限の制度、勤務時間短縮等の措置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。

## 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

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

### (2) 助成金の支給等による事業主に対する支援

厚生労働省では、育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい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

厚生労働省では、育児・介護等の各種サービスに関する相談に応じるとともに、地域の具体的情報を電話やインターネットにより提供して

いる（フレーフレー・テレフォン事業及びフレーフレーネット）。

#### (4) ファミリー・サポート・センター事業の推進

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

#### (5) 緊急サポートネットワーク事業

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

## 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。

### (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。学校教育においては、学習指導要領に基づき、児童生徒の発達段階に応じて、消費生活や消費者問題に関する指導を行っている。

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月に環境の保全のための意欲の増進及び環境教育の推進に関する法律（平成15年法律第130号）が成立したことを受け、自発的な環境保全活動へ参画することを一層支援するために、こどもエコクラブ事業の実施、市民や事業者等に助言等を行う環境カウンセラー登録制度の実施、行政・NPO・事業者等の環境保全の取組とパートナーシップの形成を支援する地球環境パートナーシッププラザの

運営や、地球環境基金による助成等、各主体の環境保全に関する取組とその連携を推進・強化する施策を実施している。

#### (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「ヤッテボランティア」の作成・配布等の普及啓発活動を行った。

文部科学省では、地域の教育力の再生を図るため、地域におけるボランティア活動促進のための多彩なプログラム開発を行う「地域ボランティア活動推進事業」を実施し、ボランティア活動の全国的な展開を推進した。また、アニメキャラクターを活用したポスターを作成するとともに、「ボランティア活動推進フォーラム」を開催するなど、ボランティア活動を行うきっかけづくりにつながるような「ボランティア活動広報啓発・普及事業」を行った。

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

#### (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、特定非営利活動法人の認証・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、特定非営利活動法人のうち相当の公益性を有すると認められる法人の活動を支援するための認定特定非営利活動法人制度について、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

厚生労働省では、政府目標である「年間総実労働時間1,800時間の達成・定着」に向けて、年次有給休暇の取得促進と所定外労働の削減に重点を置いた取組を行ってきた（平成17年労働者1人平均年間総実労働時間1,829時間）。しかし、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」が進展しており、全労働者一律の目標を掲げることが時宜に合わなくなってきた。また、長時間労働を一因とする健康障害に係る労災認定件数が高水準で推移していること、労働者の抱える事情が多様化していること等、新たな課題が生じている。これに対応するために、これまでの全労働者一律の計画的な労働時間の短縮を図る法律である労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（平成4年法律第90号）を、単に労働時間短縮を図るためだけでなく、労働時間、休日・休暇等の設定を個々の労働者の健康や生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものに改善するための法律である労働時間等の設定の改善に関する特別措置法へと改正したところである。

## 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」（平成13年12月閣議決定）を策定した。これに沿って関係行政機関が連携・協力を図りつつ、施策の一層の推進を図ることとしている。

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

#### 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

介護・福祉サービスの基盤整備に当たっては、身近な生活圏域で介護予防から介護サービスの利用に至るまでの必要なサービス基盤を整備していく必要があることから、厚生労働省では、地方公共団体が創意工夫をいかし、整備を行うことができるよう、従来の施設整備費補助金の仕組みに替え、地方公共団体が策定する整備計画に対する助成制度である地域介護・福祉空間整備等交付金を平成17年度に創設し、総合的な支援を行っている。

##### (2) 介護予防・生活支援のための取組

厚生労働省では、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、介護保険法改正法において、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行った。

##### (3) 利用者保護と信頼できる介護サービスの育成

厚生労働省では、高齢者が介護サービスを適切に選択し、利用できるような環境づくりを進めるため、介護サービス事業者の運営基準の適切な運用を図るとともに、介護サービス事業者の参入促進、福祉用具の開発・普及などの施策を推進している。また、介護保険法改正法において、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行った。

#### 3 介護に係る人材の確保

厚生労働省では、介護福祉士、介護支援専門員及び訪問介護員について、養成研修や資質の向上のための研修等を実施するとともに、その内容の充実等を図っている。また、介護・看護マンパワーを確保するために、福祉重点ハローワークを中核として介護・看護マンパワーの就職を重点的に推進している。

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

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

また、公的年金に加えて老後の所得の確保を図る企業年金制度についても、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が実施された。

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成年後見制度を導入し、高齢期における資産の有効活用を可能としている。

## 第3節

### 高齢者の社会参画の促進

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

な就業機会の提供等に努めている。

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

また、平成16年12月から、労働者の募集・採用に当たって、事業主が上限年齢を設定する場合に、その理由の提示が義務付けられたことにより、一層の年齢制限の緩和に向けた指導・啓発を推進した結果、公共職業安定所で受理した求人のうち、年齢不問求人の割合は42.5%（平成18年3月現在）となっている。

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

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

平成16年の障害者基本法（昭和45年法律第84号）の改正により、障害を理由とする差別禁止が法律の基本的理念等に明示されるとともに、障害者の日（12月9日）が「障害者週間」（12月3日～9日）に拡大されたことを踏まえ、内閣府では、障害者週間行事について、これまでの「障害者週間の集い」に加え、新たに、障害者に

関する様々なテーマを取り上げ「障害者週間連続セミナー」を開催するなど、その内容の充実を図り、障害についての理解と日常生活等における障害者への配慮等を広く国民各層に呼びかけた。

また、平成17年度においては、4月に発達障害者支援法が施行されるとともに、6月には障害者雇用促進法が改正され、10月には障害者自立支援法が制定されるなど、障害者の自立と社会参加を促進するための制度的な取組が大きく進展したところであり、障害の有無にかかわらず国民誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合う共生社会の実現に向けて、「障害者基本計画」（平成14年12月閣議決定）及びその前期重点実施計画である「重点施策実施5か年計画」に基づき、障害者施策の総合的かつ計画的な推進が図られた。

## 第5節

### 高齢者等の自立を容易にする社会基盤の整備

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

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

第2-7-1表 高齢者等の自立を容易にする社会基盤の整備

情報バリアフリー環境の整備	
総務省	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> <li>○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</li> <li>○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</li> <li>○字幕番組・解説番組等の普及促進</li> </ul>
経済産業省	<ul style="list-style-type: none"> <li>○医療福祉機器技術の研究開発事業の推進</li> <li>○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</li> <li>○高齢化・福祉関連の標準基盤の整備</li> <li>○福祉用具の評価試験方法の確立</li> </ul>
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"> <li>○住宅のバリアフリー化の積極的な推進</li> <li>○シルバーハウジング・プロジェクトの推進</li> <li>○高齢者向け優良賃貸住宅の供給の促進</li> <li>○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</li> <li>○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</li> </ul>
高齢者等にやさしいまちづくりの推進	
国土交通省	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> <li>○都道府県別バリアフリー情報の公表</li> </ul>
厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> </ul>
経済産業省	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> </ul>
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"> <li>○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</li> <li>○「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やバリアフリーボランティアモデル事業を実施</li> <li>○バリアフリー化施設の整備等の促進</li> <li>○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</li> <li>○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</li> </ul>
道路交通におけるバリアフリーの推進	
警察	<ul style="list-style-type: none"> <li>○高齢者等感应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</li> <li>○歩車分離式信号の導入・運用</li> <li>○信号灯器のLED化</li> </ul>
国土交通省	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> </ul>

## 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、運動期間中「女性に対する暴力に関するシンポジウム」を開催している。

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

## 2 体制整備

## (1) 相談・カウンセリング体制の充実

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・充実に推進するとともに、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に努めている。なお、平成17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。

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に努めている。

## (2) 研修・人材確保

内閣府では、全国の配偶者暴力相談支援センター等の相談員や相談員を管理する立場にある職員を対象に、相談員等の質の向上等を目的としたセミナーを平成17年度に5回開催した。

また、全国の配偶者暴力相談支援センター等に、配偶者からの暴力に関する専門的な知識や経験を有する者を派遣して指導や助言を行い、相談業務の充実に支援する「配偶者からの暴力被害者アドバイザー派遣事業」を全国の34都道府県・4政令指定都市で実施した。

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

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の実施を行っている。

また，矯正施設に勤務する職員に対して，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。）の趣旨等について周知するため，矯正研修所において各種研修を実施している。更生保護官署職員に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。

さらに，平成17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，平成17年度においては，全国の婦人相談所職員，婦人相談員等を対象に，配偶者からの暴力被害者や人身取引被害者等に対する支援に関する研究協議会を開催した。また，各都道府県に対し，婦人相談所，婦人保護施設，母子生活支援施設，福祉事務所，民間団体等において直接被害女性を支援する職員や，婦人相談員等を対象とした専門研修を実施するよう支援している。

### (3) 厳正かつ適切な対処の推進

警察では，刑罰法令に抵触する場合には，被害女性 の意思を踏まえ，検挙その他の適切な措置を講じ，刑罰法令に抵触しない場合においても，事案に応じて，防犯指導や関係機関への紹介等の適切な自衛・対応策を教示するとともに，

必要があると認められる場合には相手方に指導・警告するなどして，被害女性への支援を推進している。

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、平成17年11月から同年12月にかけて、全国20歳以上の男女4,500人を対象に、無作為抽出によるアンケート調査「男女間における暴力に関する調査」を実施した。

また、「配偶者からの暴力の加害者の更生に関する調査研究」として、有識者による検討委員会を設置し、加害者向けプログラムについて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

### 配偶者等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

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

の防止及び被害者の保護のための施策を積極的に推進している。

全国の都道府県等には、配偶者暴力防止法に基づいて、124か所（平成17年11月15日現在）の配偶者暴力相談支援センターが設置されており、配偶者からの暴力に係る相談、一時保護、自立支援等の業務を実施している。

内閣府では、配偶者暴力防止法に関する外国語、点字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、被害者相談員の研修教材である「配偶者からの暴力 相談の手引き（改訂版）」を作成・配布した。

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。

厚生労働省では、配偶者からの暴力被害者の保護及び自立支援について、婦人相談所と関係機関等との連携の強化を図っている。具体的には、各都道府県において、婦人相談所と福祉事務所、民間シェルター等関係機関との定期的な連絡会議や事例検討会議を開催するとともに、事例集や関係機関の情報を掲載したパンフレットを作成・配布している。

#### 2 相談体制の充実

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

また、厚生労働省では、配偶者の暴力が時間を選ばず発生し、被害者からの緊急相談への対応が求められることから、婦人相談所における休日夜間の対応を強化するなど相談体制の充実を図っている。

### 3 被害者の保護・自立支援

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

### 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るときには、検挙措置を講じるなど厳正かつ適切に対処している。

## 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。

### 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。

また、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。

さらに、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行っている。

### 3 加害者に関する対策の推進等

法務省では、性犯罪者に対する処遇を充実させるため、平成17年4月から、精神医学、心理学等の専門家を構成員とする性犯罪者処遇プログラム研究会を開催し、矯正処遇と保護観察が連携した標準的な性犯罪者処遇プログラムを策定した。

## 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 児童に関する対策の推進

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等の対応を行い、場合により心理的治療を行うなどその心身の状況に応じた適切な処遇を図っている。

## 第5節 人身取引への対策の推進

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

平成17年12月に閣議決定された男女共同参画基本計画（第2次）において、女性に対するあらゆる暴力の根絶を図るため、人身取引について総合的・包括的な対策を推進することとされた。

国際的な組織犯罪である人身取引は重大な犯罪及び人権侵害であるとの認識の下、「国際的な組織犯罪の防止に関する国際連合条約を補足する人（特に女性及び児童）の取引を防止し、抑止し及び処罰するための議定書」が、平成17年6月、第162回通常国会において、承認されるとともに、人身取引その他の人身の自由を侵害する犯罪に対処するための法整備に関し、人身売買罪等の創設を内容とする刑法等の一部を改正する法律（平成17年法律第66号）が全会一致で可決、成立した。同年12月現在、一部を除いて施行されている。

また、我が国は、政府協議調査団をタイ、フィリピンに続いて、コロンビア、ロシア、ルーマニア、ウクライナ等に派遣し、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、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、人身取引の被害者である外国人女性が、風俗営業や性風俗関連特殊営業において売春の強要等の搾取を受けている状況を改善するため、平成17年11月に成立した風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律の一部を改正する法律（平成17年法律第123号）において、①人身売買の罪等を風俗営業の許可の欠格事由に加えること、②接待飲食等営業を営む者等に接客従業者の生年月日、国籍、就労資格等の確認を義務付けることなどを内容とする改正を行った。（平成18年5月から施行）

法務省では、平成17年6月に成立した刑法等の一部を改正する法律において、出入国管理及び難民認定法に関し、①人身取引等の定義規定を置くこと、②人身取引等の被害者が上陸特別許可・在留特別許可の対象となることを明確にすること、③人身取引等の被害者を資格外活動・売春関係業務従事を理由とする退去強制の対象から除外すること、④人身取引等の加害者を上陸拒否・退去強制の対象に加えることなどを内容とする改正を行い、17年7月から施行した。

厚生労働省では、人身取引被害者の適切な保護及び支援を行うため、各都道府県婦人相談所が自ら一時保護所で保護を実施することに加え、平成17年度より婦人相談所からの委託により、婦人保護施設や民間シェルター等における保護を実施している。

独立行政法人国立女性教育会館では、人身取引を予防し、女性のエンパワーメントに資する教育・啓発のあり方に関する調査研究を実施するとともに、外務省、国際移住機関（IOM）と

共催で、国際的機関のネットワークを図り、問題解決に向けた取組を推進するための国際シンポジウムを開催した。

## 第6節

### セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進

#### 1 雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策等の推進

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

人事院では、人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）を定め、セクシュアル・ハラスメントの防止等の対策を講じている。平成17年度においては、各省各庁の長が行うセクシュアル・ハラスメントの防止等のための職員研修を支援するため、管理者向けに引き続き、新規採用職員のための啓発パンフレット及びこれをテキストとする研修カリキュラム例を作成した。また、セクシュアル・ハラスメント防止等についての意識の高揚、勤務環境の整備を図るため、各府省担当者会議を開催するとともに、セクシュアル・ハラスメント相談員の育成を目指すセミナーを実施した。さらに、「国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止週間」を定め、その期間中、職員の意識啓発等を図るシンポジウムを開催するとともに、弁護士やカウンセラーなどが対応する「セクハラ一日電話相談」を実施した。

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積極的に取り組むために必要な情報の提供を行ってきたほか、公私立大学・教育委員会等に対しても引き続き防止のための取組を促している。

### 第7節

## ストーカー行為等への対策の推進

### 1 ストーカー行為等への厳正な対処

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

### 2 被害者の支援及び防犯対策

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

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1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、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、「女性と仕事の未来館」では、働く女性の職場での精神的・身体的な問題に関する相談、情報提供などを実施している。

文部科学省では、健康診断や体育・保健体育の教科を中心として、学校におい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、児童生徒の心身の健康相談や健康教育を行うモデル的な事業を実施している。

2 成人期、高齢期等における女性の健康づ  
くり支援

## (1) 成人期、高齢期の健康づくりの支援

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

さらに、平成16年5月には、生活習慣病対策の推進と介護予防の推進を柱とした「健康フロンティア戦略」が取りまとめられ、17年度から10年間を実施期間として、同戦略に基づく施策

を重点的に展開している。

(2) 子宮がん、乳がん、骨粗しょう症等の予防対  
策の推進

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

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

## (3) 女性の生涯にわたるスポーツ活動の推進

文部科学省では、国民の誰もが、いつでも、どこでも、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2節

### 妊娠・出産等に関する健康支援

#### 1 妊娠・出産期における女性の健康支援

##### (1) 妊娠から出産までの一貫した母子保健サービスの提供

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

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

##### (2) 不妊に関する相談体制の充実等

厚生労働省では、子どもを持ちたいにもかかわらず不妊で悩む方々が、正しく適切な基礎情報に基づきその対応について自己決定できるように、不妊に関する多面的な相談・情報提供の充実を図ることとしており、「子ども・子育て応援プラン」に基づき、不妊専門相談センターの整備を推進した。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実施している。

##### (3) 周産期医療の充実

厚生労働省では、母子の生命や身体への影響の大きい周産期において、妊娠・出産の安全性や快適さを確保するため、周産期医療ネットワークを平成19年度までに全都道府県で整備することを目標に、総合的な周産期医療サービスの充実、調査研究を推進している。

##### (4) 女性の主体的な避妊のための知識等の普及

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

できるようにするための避妊の知識の普及等の支援を行っている。

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

#### 2 適切な性教育の推進

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

さらに、中央教育審議会において、今後の性教育の在り方について、必要な検討を進めている。

## 第3節

### 健康をおびやかす問題についての対策の推進

#### 1 HIV／エイズ、性感染症対策

##### (1) 予防から治療までの総合的なHIV／エイズ対策の推進

厚生労働省では、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）に基づく「後天性免疫不全症候群に関する特定感染症予防指針」（平成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) 性感染症対策の推進

厚生労働省では、性感染症対策について、正

しい知識や認識の普及・浸透に努めるとともに、予防、健康診査、相談、治療などの適切な対策の実施を図っている。

### (3) 学校における HIV／エイズ、性感染症に関する教育の推進

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

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

厚生労働省では、薬物乱用対策として、徹底した取締りや再乱用防止対策を行うとともに、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。

## 3 喫煙、飲酒対策の推進

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

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

## 第10章

## メディアにおける女性の人権の尊重

## 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」（平成13年10月青少年育成推進課長会議申合せ）に基づいて、国、地方公共団体、関係業界団体等及び国民が一体となった取組を推進している。また、有害環境の実態について調査・分析、情報の提供等を行うことにより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、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）を運用しているほか、各国の保有する情報を共有化し、効率的かつ迅速な捜査、国際協力を推進するため、児童ポルノに関する国際的なデータベースの構築に向けて取り組んでいる。

## (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た。

また、インターネット上における違法・有害情報の増大に対処し、利用者によるサイトの安全性の判断に資する観点から、サイト開設者が自らのサイトの安全性を示すマークの活用に向けての取組を推進している。

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について、ソフトの無償配布等による普及啓発や、社会情勢に応じた排除基準の見直しを実施している。

### (3) プロバイダ及び情報発信者に対する広報・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の形成及びその遵守を促し、情報提供発信を行う者のモラルを確立するため、広報啓発活動を推進している。

また、平成17年8月から、学識経験者、プロバイダ等から成る「インターネット上の違法・有害情報への対応に関する研究会」を開催し、インターネット上の違法・有害情報に対するプロバイダ等による自主的措置及びこれを効果的に支援する方策等について検討しており、18年1月に中間取りまとめを公表した。

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（平成15年法律第83号）を効果的に運用し、インターネット異性紹介事業の利用に起因する児童買春その他の犯罪からの児童の保護を図っている。

## 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11章

## 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

## 第1節 男女平等を推進する教育・学習

## 1 初等中等教育の充実

現行学習指導要領においては、中学校の特別活動や高等学校の公民科、家庭科において、男女相互の理解と協力、職業生活や社会参加において男女が対等な構成員であること、男女が相互に協力して、家族の一員としての役割を果たし家庭を築くことの重要性などについて、指導の充実を図っている。

また、食育基本法を踏まえ、栄養教諭制度の円滑な実施などにより、家庭や地域と連携しつつ学校における食育を推進している。

## 2 高等教育の充実

文部科学省では、高等教育機関における教育・研究活動が男女共同参画の理念を踏まえ行われるよう促している。また、学ぶ意欲と能力のある学生が経済的な面で心配することなく、安心して学べるよう、引き続き、奨学金事業の充実を図っている。

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、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。

また、科学技術振興機構の戦略的創造研究推進事業においては、研究者に出産・育児等のライフイベントが発生した場合、研究の中断・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、家庭や地域の教育力の低下、男女共同参画社会の形成などの課題について地域社会全体で取り組むことができるよう、社会教育施設が中核となり、地域における課題を総合的に把握し、課題解決のための企画立案、事業の実施・評価を一体的に行う事業を実施し、全国的に普及啓発することによって社会教育の全国的な活性化を図っている。

## 4 教育関係者の意識啓発

文部科学省では、各地域の中核となる校長・教頭等の育成を目的とした研修（独立行政法人教員研修センターで実施）等の機会を通じた教職員に対する研修を行っている。また、社会教育主事、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 男女共同参画社会の形成に資する調査・研究等の充実

独立行政法人国立女性教育会館では、高等教育機関における女性学関連科目等の開講状況について、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研究機関においては、男女共同参画社会の形成に資する多彩な研究や学生の研究指導を行っているほか、シンポジウム・セミナーの開催や年報等の刊行を通じて情報を提供している。

## 第2節

### 多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実

#### 1 生涯学習の推進

##### (1) リカレント教育の推進

大学等における、編入学の受入れ、社会人特別選抜の実施、昼夜開講制の推進、夜間大学院の設置、公開講座の実施等や、大学・大学院や専修学校等の高等教育機関における、産官学の連携による先導的なプログラム開発や講座提供等の推進などにより、大学等の生涯学習機能の拡充とともに、キャリアアップを目指す社会人の受入体制の整備を図っている。

##### (2) 放送大学の整備等

放送大学では、学習センターの充実・整備に取り組み、学生サービスの充実に努めている。また、女性の再チャレンジを支援するリーフレットを作成・配布している。

専修学校は、社会の要請に即応した実践的な職業教育、専門的な技術教育等を行う教育機関として着実に発展しており、女性の職業教育等においても大きな役割を果たしている。

また、多様な学習歴や生活環境を持つ者が高等学校教育を受けられるよう、単位制高等学校の充実を図っている。

文部科学省では、学校や民法法人の行う通信教育のうち、社会教育上奨励すべきものについて認定を行い、その普及・奨励を図っている。

##### (3) 学校施設の開放促進等

文部科学省では、地域住民の学習機会や子どもたちの活動拠点（居場所）づくりを推進するため、学校施設を、子どもたちの安全確保に十

分配慮しつつ、放課後や週末に開放し、多様な活動の場として提供を行っている。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

青少年が自立した人間として成長することを支援するため、青少年の主体性・社会性をはぐくむ社会体験や自然体験等の体験活動を実施した。また、関係省庁と連携した体験型環境学習等を実施した。さらに、独立行政法人国立オリンピック記念青少年総合センターに設置されている「子どもゆめ基金」により、民間団体の行う体験活動等に対する助成を行った。

##### (5) 民間教育事業との連携

文部科学省を始めとした府省庁等が連携して実施している「子ども見学デー」においては、平成17年8月24日、25日を中心に、各参加機関の業務説明や職場見学などを行うとともに、民間教育事業者等の協力を得ながら、子どもたちが夏休みに広く社会を知る体験活動の機会を提供した。

また、生涯学習に係る活動を実践する場を全国的な規模で提供する「全国生涯学習フェスティバル」を開催しており、平成17年度は、10月9日から15日にかけて鳥取県において実施した。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、「エル・ネット」（教育情報衛星通信ネットワーク）を活用し、全国の社会教育施設等に対して、多様な教育・学習情報の

提供に努めるとともに、地域の特色あるコンテンツを全国に配信し、地域における学び・交流の場の拡大に努めている。

#### (7) 現代的課題に関する学習機会の充実

文部科学省では、社会教育施設が中核となり、地域における課題を総合的に把握し、課題解決のための企画立案、事業の実施・評価を一体的に行う先駆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、様々な学習活動の成果が適切に評価されるような社会の実現に向け、生涯学習施策に関する各種調査研究を行うとともに、大学等において、各大学等の判断により、専修学校での学修などの学校外での学修の成果を単位として認定することを促している。

## 2 エンパワ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いかして地域社会等において活躍し、多様なキャリアを形成するため、個人個人のニーズに応じた学習相談等を行う相談者の養成、学習や活動に関する情報の一元的・体系的な提供、学習等の成果を活動に橋渡しするための評価の在り方など、女性の多様なキャリアの形成を支援するための方策について実践的な調査研究を行っている。

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、女性が地域社会の方針決定過程へ参画するための資質能力の向上を図るた

めの実践的な研修等を行う事業を推進することにより、女性が社会のあらゆる分野に参画する力をつけるための学習活動の支援を行っている。

### (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17年度からは、新たに女性の多様なキャリア形成を支援するために、女性が生涯にわたり、主体的に選択しながらキャリア設計を行う際に参考となる様々な事例（ロールモデル）や学習情報等を提供するシステムの構築を行っている。

## 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できるよう、進路指導の充実に努めている。

特に、高校生の就職状況については、ここ数年回復傾向にあるものの、引き続き、厳しい状況が続いていることから、教師は進路指導主事等と連携して、組織的・継続的に就職を希望する生徒に対する就職相談・援助や、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）」を配置するなど、きめ細かな就職指導を展開している。

一方、高校生を始めとする若者を取り巻く厳しい就職環境は、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。このことから、文部科学省では「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」を設置し、児童生徒の発達段階に応じたキャリア教育の在り方及びその推進方策等について検討を行い、平成16年1月に報告書を取りまとめた。この報告書に基づき、16年度から、児童生徒の勤労観、職業観の育成を図るために、小・中・高等学校で一貫したキャリア教育を行うための指導内容・方法等について地域ぐるみで実践研究を行う「キャリア教育推進地域指定事業」を行っている。また、17年度からは、「キャリア教育実践プロジェクト」を実施しており、具体的には、地域の協力体制を構築しながら、中学校を中心に5日間の職場体験を行う「キャリア・スタート・ウィーク」を行っている。

また、大学生に対する就職支援として、全国就職指導ガイダンスや各種会議において、企業に対して、学生の就職機会の拡充や、女子学生の男子学生との機会均等の確保に努めるよう要請するとともに、各大学等に対して、すべての学生にきめ細かな就職指導や就職相談体制の充実を行うよう要請している。

厚生労働省では、女子学生、女子高校生等に対して、意識啓発セミナーの開催や就職ガイドブックの配布により、的確な職業選択を行えるよう啓発を行っている。

総合科学技術会議では、「科学技術関係人材の育成と活用について」（平成16年7月決定・関係府省に意見具申）の中で、人材の活用に関する改革の方向として、女子の生徒・学生が自然科学系の分野に進む意欲をかき立てるように進路指導の充実を図るとともに、身近なロールモデルを整備すること、大学等において進路選択等の悩みに関する相談体制を整備することを奨励している。

## 第12章

## 地球社会の「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

国内における男女共同参画の実現に向けた取組を行うに当たって、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」を始めとする男女共同参画に関連の深い各種の条約や成果文書、国際会議における議論等、女性の地位向上のための国際的規範や基準、取組の指針を積極的に国内に取り入れるように努めている。

内閣府では、女子差別撤廃条約が定める締約国の条約実施状況に関する報告書の作成に当たり、一般や関係諸団体等からの参加者を集めた会合等を通じて、広く一般から意見募集を行い、様々なレベルの取組状況に関する情報収集を行った。また、提出された主な意見・提案等に関連し実施された施策等についての説明を行った。

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、公表してきたところであり、17年9月に「人権教育のための国連10年」の最終年度である16年度の推進状況についても取りまとめ、公表した。

## 第2節

## 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

## 1 「GADイニシアティブ」に基づく取組の推進

## (1) 基本的な考え方

世界の人口の約半分は女性であり、均衡のと

れた持続的な経済・社会開発を実現するためには、女性が男性とともに経済・社会開発に参加し、同時に開発からの受益が可能でなくてはならない。

開発における男女の平等な参加と公平な受益に向けて努力することは、一義的にはその国自身の課題である。しかし、先進国が開発における女性の参加と受益にも配慮した開発援助を実施することを通じて、開発途上国の努力を支援することができる。このような社会的性別（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）政策に関しては、平成15年8月に改定されたODA大綱において基本方針の1つに公平性の確保を定め、また、17年2月に改定されたODA中期政策においても社会的性別（ジェンダー）の視点を含めた公平性の確保を明記するなど、政策・実施・評価とODA全般にわたって社会的性別（ジェンダー）の視点を重視している。そのため、17年3月に、開発における「ジェンダー平等」推進に対して一層効果的に取り組むために、「途上国の女性支援（WID）イニシアティブ」を抜本的に見直し、新たに「ジェンダーと開発（GAD）イニシアティブ」を策定した。これにより、従来の女性を対象として教育・保健・経済社会活動への参加の3分野を中心に実施してきた支援に留まらず、社会的性別（ジェンダー）格差による生活状況やニーズの違いなど不公平が生じる要因も含め取り組むこととなった。

## (2) 推進のための取組

GAD イニシアティブをODA実施に着実に反映させるためには、幹部職員を含むすべての関係者が普段の各々の担当業務において社会的性別（ジェンダー）の視点を持つことが重要である。そのため、平成17年11月、外務省経済協力局幹部及び職員を対象として社会的性別（ジェンダー）に関する啓発・理解向上のためのセミナーを開催し、意識の向上を図った。また、17年度より援助対象国87公館に配置している「ODAジェンダー担当官」を活用し、社会的性別（ジェンダー）の視点に配慮した好事例及び配慮が十分ではなかった事例からの教訓等を集め、その情報を共有することで「ジェンダー主流化」推進に向けた活動を強化することとした。さらに、本部レベルでも、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、外務省では、平成17年11月16日に東京において、国連開発計画（UNDP）と共催で、JICA及びJBICと協力の下、「UNDP・日本WID基金10周年記念」シンポジウムを開催した。本シンポジウムは、これら各機関がこれまで実施してきた活動を振り返るとともに、その経験や教訓を共有することを目的として開催された。具体的には、UNDPが先駆的に実施してきた事例や各機関の「ジェンダー主流化」に向けた取組など、ODAにおける社会的性別（ジェンダー）政策について意見交換を行った。

実施機関の取組として、JICAでは、平成16年度に導入した「ジェンダー主流化」推進体制を機能化させるとともに、職員その他援助関係者への社会的性別（ジェンダー）に関する研修の定着とその内容の充実を図った。開発途上国それぞれの社会的性別（ジェンダー）状況に留意し、よりきめの細かい援助を行うため、国別社会的性別（ジェンダー）情報の更新を図るとともに、各国共通の課題を有する在外事務所が一堂に会し、地域としての取組の強化を目的とす

る会議等を開催した。また、JBICでは、17年度から19年度を対象とした海外経済協力業務実施方針にて業務運営における男女共同参画の視点の重視を掲げ、好事例の収集や他の援助機関との積極的な連携・意見交換を通じ、インフラ案件における社会的性別（ジェンダー）の視点の強化のための事例研究・手法研究を行うとともに、個別の円借款事業における社会的性別（ジェンダー）の視点の導入・強化を図っている。

## (3) 様々な枠組みを活用した援助案件の実施

我が国としては、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）。

## 2 国連の諸活動への協力

### (1) 会議・委員会等への協力

#### ア ESCAP「ジェンダー主流化」強化ワークショップ

2005（平成17）年12月、インドネシア（ジャカルタ）において、インドネシア政府とESCAP（国連アジア太平洋地域経済社会委員会）共催により、域内の「ジェンダー主流化」強化を目的とするワークショップが開催され、我が国を含め14か国が参加した。

会合では、複数テーマ（①ナショナルマシナリーとMDGsの達成度、②新たな課題とナショナルマシナリーの役割、③NGOと市民社会とのパートナーシップ）毎のセッション、「ジェンダー主流化」強化のための提言採択等が行われた。

#### イ 国連婦人の地位委員会

2006（平成18）年2～3月、第50回国連婦人の地位委員会が開催され、「開発における女性の参画の促進：特に教育・保健、仕事の分野を考

## 第2-12-1表 様々な枠組みを活用した援助案件の実施

事業		概要
無償資金協力事業		開発途上国が必要とする経済・社会の発展のための計画に必要な資機材、施設及び役務（技術及び輸送等）を調達するために必要な「資金」を贈与する一般のプロジェクト無償資金協力事業におけるWID/ジェンダー案件は、平成16年度には54件の事業が実施され、途上国の農村女性の健康の維持、労働の軽減、地位の向上に貢献している。また、開発途上国において活動しているNGO等の活動を支援する草の根・人間の安全保障無償資金協力においては、17年度には、女性のための教育支援、女性の自立支援などを目的とする214件の事業が実施されており、日本のNGOの活動を支援する日本NGO支援無償資金協力では、4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。17年度は、女性のための自立支援研修等の分野において2件の実績がある。
有償資金協力事業		有償資金協力事業の実施に当たっては、すべての案件において「環境社会配慮確認のための国際協力銀行ガイドライン」等に基づいて、案件の実施によって女性が負の影響を受けることがないことを確認している。また、女性の事業への主体的な参加の促進や、事業による便益の男女双方に公平な分配に配慮している。社会的性別（ジェンダー）への配慮を特に積極的に行った案件を平成16年度に8件（交換公文ベース）実施している。
技術協力事業		平成16年度、国際協力機構（JICA）はWID/ジェンダー関連案件として、集団研修、国別研修、第三国研修、青年招へい及び現地国内研修など個別研修を含めた合計1,805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）78件などを実施した。また、国際協力機構（JICA）が行った社会的性別（ジェンダー）に配慮した開発調査は27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16年度には、計49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16年度には、女性課題省支援に関してアフガニスタン、「ジェンダー主流化」政策助言に関してインドネシア等に合計31名派遣された。
研修員の受入れ事業	国際協力機構（JICA）事業	男女共同参画推進セミナーⅡ
	「ジェンダー主流化」政策のための行政官セミナー	平成9年度から途上国の国内本部機構の担当官を対象として、各国の国内本部機構の機能強化を図ることを通じ、途上国の女性の地位向上に貢献することを目的として、内閣府の協力の下、実施している。17年度は、8か国から10名の参加を得た。同研修員は、我が国の政府や地方自治体等における男女共同参画社会形成に関する施策等についての講義を受けるとともに、自国の国内本部機構を中心とした男女共同参画の取組等について活発な情報・意見交換を行った。また、それらを踏まえ、帰国後の「ジェンダー平等」推進に係る行動計画を作成した。
	セミナー：女性と農村開発	女性の地位向上のための施策の企画・立案等に携わっている開発途上国の女性行政官を対象に、開発途上国での女性問題を解決するために、教育・労働・福祉など様々な分野を関連させながら女性問題を取り扱うことができるような行政組織を整備し、総合的な観点から女性のための施策を展開できる人材育成を目的として実施されている。そのため、我が国の教育、労働、環境、保健等の分野で、国や地方自治体の取組について紹介するとともに、NGO等関係機関との意見交換の場を設定している。平成17年度には8か国から8名が参加した。
	女性の教育推進セミナー	フランス語圏アフリカ諸国において地方レベルでの農村開発計画策定を担当する行政官を対象に、社会的性別（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。17年度は6か国より8名が参加した。
事業	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17年度は12か国から12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。17年度は8か国から9名が参加した。
	「環境と開発と女性」セミナー	地球環境の保全と持続可能な開発に女性が果たすべき役割を明らかにし、社会的性別（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、社会的性別（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。17年度には7か国8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社会的性別（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。

慮した「ジェンダー平等」の達成と女性の地位向上を可能にする環境」、「あらゆるレベルの意思決定過程における男女平等参画」等につき議論が行われた。我が国からは、目黒依子日本代表（上智大学教授）等が出席した。

#### ウ 国連総会第3委員会「女性の地位向上」審議

2005（平成17）年秋に開催された第60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、大谷美紀子弁護士等が出席した。

#### (2) 国連機関・基金等への協力

平成17年度には、国連婦人開発基金（UNIFEM）に対して、79.67万ドルの拠出を行った。

また、我が国は、平成15年より国連開発計画（UNDP）の下に社会的性別（ジェンダー）関連案件を対象分野のひとつとする「パートナーシップ基金」を設置し、平成17年度は295万ドルの拠出を行った。

さらに、我が国は、国連教育科学文化機関（UNESCO）に信託基金を設置し、アフリカを中心に世界各地において教師教育や識字教育など途上国における人材育成事業に協力しているほか、（財）ユネスコ・アジア文化センター及び（社）日本ユネスコ協会連盟においても、成人非

識字者の約3分の2を占める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。

### 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に対する女性のメンバーの参加が漸次増加しており、2005（平成17）年秋の第60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2005（平成17）年には437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、17年度は、「女性のエンパワーメントに向けて～女性と技術・職業教育をどうする」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職業訓練等の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、国連婦人の地位委員会（2006（平成18）年2～3月）などの国際会議において社会的性別（ジェンダー）と開発に関わる討議に積極的に参加し、国際社会の知見を共有するとともに、我が国がODAにおいて社会的性別（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井県に招へいして「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を実施した。

また、2000（平成12）年の国連特別総会（女性2000年会議）のフォローアップ活動の一環として、国際労働機関（ILO）に任意拠出を行うことにより実施しているマルチ・バイ・プログラムの「女性のための雇用とエンパワーメントプロジェクト」では、平成13年度から5年計画でカンボジアとベトナムにおける地方の低所得女性を対象にして、社会的性別（ジェンダー）の意識啓発に係るワークショップの実施、起業訓練等による女性の社会経済的地位の向上を図る取組を行っている。

### (2) 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、意思決定過程に社会的性別（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

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 News-

letter」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3回会合が2005（平成17）年9月に韓国（慶州）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が行われた。

なお、次回会合は、2006（平成18）年にベトナムで開催される予定となった。

## 第13章

## 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進

## 第1節 科学技術

平成18年度から5か年間の第3期科学技術基本計画が、総合科学技術会議の答申等に基づき、平成18年3月28日閣議決定された。

同計画では科学技術システム改革の一つとして「女性研究者の活躍促進」を掲げ、女性研究者がその能力を最大限に発揮できるようにするため、男女共同参画の観点も踏まえ、研究と出産・育児等の両立に配慮した措置を拡充することや、女性研究者の割合について、各機関や専攻等の組織毎に、女性の採用の数値目標（自然科学系全体としては25%）を設定し、その目標達成に向けて努力するとともに達成状況を公開するなど、女性研究者の積極的採用を進めるための取組を期待していることなどが盛り込まれている。

## 第2節 防災（災害復興を含む）

中央防災会議では、災害対策基本法（昭和36年法律第223号）に基づき、「防災基本計画」の作成・修正を行っている。平成17年7月、前回の修正（平成16年3月）以降に中央防災会議等において取り上げられた防災施策に関する主要事項を反映する等、「防災基本計画」の修正を行った。

計画には、避難生活の環境整備等の避難者対策として、被災時の男女のニーズの違い等男女双方の視点に配慮した避難場所の運営管理等の避難生活の環境整備の充実などが盛り込まれている。

# 平成18年 男女共同参画社会の 形成の促進施策

## 第1章

# 男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進

### 第1節

#### 国内本部機構の組織・機能等の拡充強化

男女共同参画会議は、その下に置かれた専門調査会を積極的に活用しつつ、男女共同参画施策に係る総合調整機能を最大限に発揮するよう努める。

女性に対する暴力に関しては、男女共同参画基本計画（第2次）の実施状況などを踏まえつつ、幅広い問題について調査検討を行う。

苦情処理等関係に関しては、「男女共同参画に関する施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関するシステムの充実・強化に向けた意見」（平成14年10月男女共同参画会議決定）に基づき、引き続き、苦情処理情報の把握を図っていく。

監視及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響についての調査に関しては、各府省において男女共同参画基本計画（第2次）が着実に実施されているかについて調査検討を行うとともに、政府の施策等が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響について引き続き調査検討する。なお、当面は、多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習に係る施策等について調査検討する。

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引き続き調査検討を行うとともに、女性のライフプランニング支援調査を行う。

### 第2節

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

地方公共団体に対しては、情報提供、研修機会の提供を行うとともに、広報・啓発等について一層の連携強化を図る。

内閣府では、NPO、NGOとの連携強化を図るため、男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）を引き続き開催する。

### 第3節

#### 女性のチャレンジ支援

内閣府では、様々な分野でチャレンジしたいと考える女性が、チャレンジ支援情報を効率的に入手できるよう、「チャレンジ・サイト」の充実を図るとともに、「地域におけるチャレンジ・ネットワーク環境整備推進事業」の成果等を、研修・広報啓発活動を通じて、普及する。

また、「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン（改訂版）」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、ジョブカフェと連携した研修等を行う。

さらに、平成17年12月に策定された「女性の再チャレンジ支援プラン」に基づき、子育て中の女性が再チャレンジに必要な支援情報サービスをワンストップで受けられるような仕組みづくりを目指して、地方公共団体と連携して、女性の「再チャレンジ支援地域モデル事業」を実施するなど、子育てでいったん退職した女性等の再就職・起業支援策を推進する。

## 第2章

# 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

### 第1節

#### 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

女性国家公務員の採用・登用の拡大については、各府省は、人事院が平成17年12月に改定した女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針に基づき、それぞれが策定した「女性職員の採用・登用拡大計画」の新たな目標の達成に向け、取組を推進する。

人事院では、計画の取組状況を把握し、「女性職員の採用・登用拡大推進会議」を開催して情報交換を行うなど、各府省と連携を図りつつ、女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大に向けて総合的かつ計画的に取組を推進していく。また、家庭生活と職業生活の両立支援制度の拡充について引き続き検討を進めるとともに、定期的に開催する「仕事と育児・介護の両立支援に関する連絡協議会」などの場を利用して、各府省における制度の周知徹底や環境整備などの両立支援のための取組をフォローアップし、促進する。

国の審議会等委員への女性の参画の拡大については、平成18年4月に男女共同参画推進本部において決定された新たな目標（平成32（2020）年までに、男女のいずれか一方の委員の数が委員総数の10分の4未満としない状態を達成するよう努める等）の達成に向け、積極的な取組を推進する。

### 第2節

#### 地方公共団体等における取組の支援、協力要請

都道府県・政令指定都市における審議会等委員や公務員への女性の登用を促進する取組が更に推進されるよう支援・協力要請を行う。

また、このような取組を市町村にも普及する

ための助言を行うよう、都道府県に対し協力を要請する。

審議会等における職務指定委員に係る法令上の規定について、男女共同参画会議監視・影響調査専門調査会において、調査・検討し、必要な見直しを行う。

### 第3節

#### 企業、教育・研究機関、その他各種機関・団体等の取組の支援

政治、経済、社会、文化などあらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について、「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。」との目標を踏まえ、広く協力要請を行う。

また、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に自主的に取り組むことを奨励する。

独立行政法人、特殊法人及び認可法人に対して、女性の参画の拡大に係る積極的な取組を促進するよう協力を要請する。

### 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。

事、育児、介護・看護等の時間量の実態把握に資する基礎資料を提供する。

### 第2節

#### 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開

国民すべてに男女平等及び人権尊重の意識を深く根づかせるための広報・啓発活動を積極的に展開する。

内閣府では、男女共同参画の理念や「社会的性別」（ジェンダー）の視点の定義に関する正確な理解を深めるため、引き続き「大臣による男女共同参画研修会」ほかの機会を通じて、わかりやすい広報・啓発活動を進める。

### 第3節

#### 法律・制度の理解促進及び相談の充実

女性が自らに保障された法律上の権利や、権利の侵害を受けた場合の対応等について正確な知識を得られるよう法律・制度の理解の促進を図るとともに、相談体制の充実を図る。

### 第4節

#### 男女共同参画にかかわる調査研究，情報の収集・整備・提供

女性の置かれている状況を客観的に把握することのできる調査研究，統計情報等の収集・整備・提供を行う。

総務省では、社会生活基本調査を実施し、家

## 第4章

# 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

### 第1節

#### 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

厚生労働省では、積極的な行政指導により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。）の履行確保を図る。

また、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

厚生労働省では、職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境を整備する。

### 第3節

#### 女性の能力発揮促進のための援助

厚生労働省では、女性の適切な職業選択を促すための意識啓発、情報提供、能力開発等の施策を積極的に推進する。特に再就業を希望する子育て女性に対しては、「女性の再チャレンジ支援プラン」を踏まえ、平成18年度から新たにマザーズハローワークを設置し、担当者制による一貫した就職支援を行う。

### 第4節

#### 多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備

パートタイム労働者に対する通常の労働者との均衡等を考慮した適正な労働条件の確保及び

雇用管理の改善、テレワークの健全な発展のための施策等を推進する。

厚生労働省では、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、従来の短時間労働者雇用管理改善等助成金の内容を抜本的に見直し、均衡処遇に取り組む事業主への支援を強化する。

総務省では、産学官からなる「テレワーク推進フォーラム」と連携を図りつつ、テレワークの円滑化・効率化のための情報通信システムの在り方に関する調査研究等のテレワーク推進施策を実施する。

国土交通省では、「テレワーク推進フォーラム」でテレワークの普及活動をする。また、職員によるテレワークの試行も拡大して実施する。

### 第5節

#### 起業支援等雇用以外の就業環境の整備

厚生労働省では、起業を希望する女性に対し、専用サイトによる情報提供、経営上のノウハウ等についてアドバイスを与えるメンター（先輩の助言者）紹介事業、子育て期の女性の起業に対する助成制度の創設などにより支援を行う。

## 第1節

## あらゆる場における意識と行動の変革

農林水産省では、農山漁村に暮らす男女のあらゆる場における意識と行動の変革を進めるため、男女共同参画に関する研修の実施や、「農山漁村女性の日」における広報活動、地域における優良な取組事例の表彰など、男女共同参画社会の形成に向けた普及啓発活動等を推進する。

平成18年3月に決定された食育基本計画に基づき、関係府省が連携して食育を推進する一環として、「何を」「どれだけ」食べたらよいかを示した「食事バランスガイド」の普及活用の促進や、米を中心とした「日本型食生活」の普及・啓発等を行う。

## 第2節

## 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

農林水産省では、農林水産業や地域社会において女性が果たしている役割を適正に評価し、農山漁村の女性の社会参画及び経営参画を促進するため、市町村段階での女性の参画目標の設定を推進するとともに、その達成に向けたフォローアップを実施する。また、ポジティブ・アクションを推進するため、JA等における女性の参画促進に向けた啓発活動を行うとともに、女性の能力向上や地域の女性リーダーの育成、集落営農への女性の参画促進のための支援を実施し、女性の能力発揮の場の拡大を図る。

## 第3節

## 女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備

農林水産省では、農林水産業や農山漁村社会で重要な役割を果たしている女性の経営上の位

置付けを明確化し、また女性が農林水産業の経営に参画できる環境を整備するため、女性認定農業者の拡大等に取り組むとともに、女性の農業経営等の活動の高度化を支援する。

また、農林水産物の生産・加工・販売等の起業活動を促進するため、研修の実施、機械・施設の整備等への支援を行う。

## 第4節

## 女性が住みやすく活動しやすい環境づくり

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

またその他、林業においては森林所有者への施業実施の働きかけや、林業後継者等に対する森林施業推進に関する林業体験学習等の実施を支援する。

## 第5節

## 高齢者が安心して活動し、暮らせる条件の整備

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

また、農村の高齢者対策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

#### 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し

厚生労働省では、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中小企業を中心に啓発・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、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。

さらに、多様な働き方に対応し、仕事と生活の調和のとれた働き方のできる環境を整備するため、平成18年4月に施行された労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）及び労働時間等設定改善指針（平成18年厚生労働省告示第197号）の事業主等への周知啓発を行うとともに、年次有給休暇の取得促進及び所定外労働の削減をはじめとした労働時間等の設定の改善に向けた労使の自主的な取組を促進する施策を推進する。

経済産業省では、良い少子化対策、すなわち少子化対応経営を実施している中小企業等の事例を調査し、また少子化対応経営に伴うコスト、ベネフィット、関連諸施策を調査し、普及を図ることにより、中小企業の少子化対策を促進する。

### 第2節

#### 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実

厚生労働省では、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や、子育ての孤立化や不安の解消を図るための相談・支援体制の充実、虐待を受けた子ども等をはじめ、特に支援を必要とする子どもとその家庭に対する支援の推進など、地域におけるきめ細やかなすべての子育て家庭の支援に努める。

また、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。

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。平成18年度からは、新たに、幼稚園の幼児教育ノウハウを活用し、NPO等と連携して家庭や地域社会と一体となって総合的に幼児教育を推進している園の取組を支援するとともにその成果を全国に普及する「幼児教育力総合化推進事業」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、親等に対する様々な機会を活用した家庭教育に関する学習機会の提供等を推進するとともに、平成18年度から、早寝早起きや朝食をとるなど、子どもの望ましい基本的な生活習慣を育成し、生活リズムを向上させるため、PTA等民間団体と連携して、「早寝早起き朝ごはん」運動を実施する。

さらに、各学校・教育委員会における児童虐待防止に向けた取組の充実を図るため、平成17年度に引き続き、「学校等における児童虐待防止に向けた取組に関する調査研究」を実施し、児童虐待防止に向けた先進事例の研究成果を全国へ普及させるとともに、本成果を活用した研修モデルプログラムを作成・試行する。

経済産業省では、保護者等のニーズを踏まえ、保育所・NPO・民間企業・病院等の連携による新たな育児関連サービスの提供を支援する。

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。

文部科学省では，平成17年度に引き続き，ボランティア活動の全国的な展開を推進する事業や，ボランティア活動に対する社会的気運の醸成を図る事業を実施する。

## 第7章

# 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備

### 第1節 高齢者の社会参画に対する支援

高齢者の社会参画の機会の提供や環境の整備を図る。

### 第2節 高齢者が安心して暮らせる介護体制の構築

高齢化が一層進展する我が国において、介護保険制度が将来にわたり国民生活の安心を支え続けることができるよう、改正介護保険法の着実な実施を図る。

### 第3節 高齢期の所得保障

厚生労働省では、高齢者が安心した生活を送ることができるよう、公的年金について世代間の給付と負担の公平の観点等も踏まえつつ、将来にわたって確実な給付を行い、制度の維持・安定に努める。

また、平成16年に成立した国民年金法等の一部を改正する法律（平成16年法律第104号）においては、多様な生き方、働き方に対応した制度とする観点から、離婚時の厚生年金の分割（平成19年4月施行）、第3号被保険者期間の厚生年金の分割（平成20年4月施行）等の改正を行ったところであり、これらが円滑に実施されるよう必要な措置を講じる。さらに、企業年金制度についても制度の安定化と充実に努める。

### 第4節 障害者の自立した生活の支援

政府は、障害者が地域で普通の暮らしを送ることができるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）及び障害者自立支援法（平成17年法律第123号）の円滑な施行を図るとともに、公共交通機関や建築物等の円滑な利用の確保、障害児教育の充実等に関する諸制度の見直し等を進め、障害の有無にかかわらず国民誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合う共生社会の実現に向けて、「障害者基本計画」（平成14年12月閣議決定）及びその前期重点実施計画である「重点施策実施5か年計画」に基づき、障害者施策の総合的かつ計画的な推進に努める。

### 第5節 高齢者及び障害者の自立を容易にする社会基盤の整備

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

また、高齢者等の自立を支援する医療・福祉関連機器等の開発・普及・評価基盤の整備、情報バリアフリー環境の整備、高齢者等にやさしい住まいづくり、まちづくり、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

## 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

女性に対する暴力の予防と根絶の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。

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

## 第2節

## 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

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）及び同法に基づく配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関

する基本的な方針（平成16年12月内閣府、国家公安委員会、法務省、厚生労働省告示第1号）に沿って、関係機関が緊密に協力して、民間団体等と連携しつつ、配偶者からの暴力に係る相談、保護、自立支援等の施策を推進するなど、的確な取組を進める。配偶者暴力相談支援センター等の相談員等に対する研修の実施などによる体制の充実に努める。

なお、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施行状況、被害者の自立支援等に関する調査を実施する。

## 第3節

## 性犯罪への対策の推進

警察では、性犯罪捜査員の拡大等の捜査体制の強化を図るとともに、被害者が安心して被害を届け出ることができる環境づくり等の性犯罪の潜在化防止に向けた施策を推進する。また、性犯罪捜査に当たっては、関係機関との連携の強化も図りつつ被害者の精神的負担の軽減に努める。

法務省では、平成17年度に策定した性犯罪者処遇プログラムについて、18年度から矯正施設及び保護観察所で実施する。

## 第4節

## 売買春への対策の推進

売買春の根絶に向けて、関係法令の厳正な運用を行い、取締りを強化するとともに売買春の被害からの女性の保護、社会復帰支援のための取組を進める。

## 第5節 人身取引への対策の推進

人身取引の防止及び撲滅と被害者の保護のため、刑罰法令の厳正な運用とともに、被害者の保護の観点重視しつつ、総合的・包括的な対策を推進する。

## 第6節 セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進

雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントについては、男女雇用機会均等法等に基づき、企業に対する周知啓発、指導を強化するとともに、相談体制の充実を図る。また、雇用以外の場におけるセクシュアル・ハラスメントについても、その防止に向けて、必要な対策を採る。

## 第7節 ストーカー行為等への対策の推進

ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号）を適切に運用し、関係機関が被害者の立場に立った迅速かつ適切な対応・支援に努め、あわせて、被害者が早期に相談することができるようストーカー対策に係る広報啓発活動を推進する。

### 第1節

#### 生涯を通じた女性の健康の保持 増進

男女がその健康状態に応じて的確に自己管理を行うことができるようにするための健康教育、相談体制を確立するとともに、女性の思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期等各ステージに応じた課題に対応するための適切な体制を構築することなどにより、生涯を通じた女性の健康の保持増進を図る。

### 第2節

#### 妊娠・出産等に関する健康支援

妊娠・出産期は女性の健康支援にとっての大きな節目であり、安心して安全に子どもを産むことができるよう支援を行う。

### 第3節

#### 健康をおびやかす問題についての 対策の推進

HIV／エイズ，性感染症について，正しい知識の普及啓発を始め総合的な対策を進める。

また，本人の健康をむしばむのみならず，社会の基盤を揺るがしかねない行為である薬物乱用についても，対策を強化する。

## 第10章

# メディアにおける男女共同参画の推進

### 第1節

#### 女性の人権を尊重した表現の推進 のためのメディアの取組の支援等

性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18年度も学識経験者、プロバイダ等から成る「インターネット上の違法・有害情報への対応に関する研究会」における検討をさらに進め、7月を目途に最終的な取りまとめを行う。

また、情報通信分野におけるメディア・リテラシーの育成に資する教材を開発し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く。

### 第2節

#### 国の行政機関の作成する広報・出版物等における性差別につながらない表現の促進

内閣府では、平成14年度に策定した「男女共同参画の視点からの公的広報の手引」について広く周知し、国の行政機関が作成する広報・出版物において、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。

# 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

## 第1節 男女平等を推進する教育・学習

学校教育及び社会教育において、自立の意識をはぐくみ、男女平等の理念を推進する教育・学習の一層の充実を図る。

また、食育基本法を踏まえ、学校における食育を推進する。

さらに、これらの教育に携わる者が男女共同参画の理念を理解するよう、意識啓発等に努める。

## 第2節 多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実

女性も男性も各人の個性と能力を発揮し、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、女性自らが様々な学習や活動等の経験をいかして、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学習機会の充実を図るとともに、結婚や出産等により、職業生活の中断を余儀無くされた女性の再チャレンジのため、職業生活に必要な能力開発のための学習機会の提供に努める。平成18年度には新たに、専修学校において、子育て等によりいったん就業を中断した女性に対する再チャレンジのための学習・能力再開発の講座（女性再チャレンジコース）を実施し、その成果を報告書に取りまとめ、全国的な取組の普及を図る。

また、児童生徒が個々の能力・適性等に応じた主体的に進路を選択する能力や態度を身につけることができるよう指導・助言を行う進路指

導の充実を図るとともに、児童生徒が望ましい勤労観・職業観をはぐくむキャリア教育の推進に努める。

あわせて、地域の大人の協力を得て、学校の校庭や教室等に安全・安心して活動できる子どもの活動拠点（居場所）を設け、放課後や週末における様々な体験活動や地域住民との交流活動等を実施する。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う。

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12章

# 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

### 第1節

#### 国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透

「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を始めとする男女共同参画に関連の深い各種の条約や「国連婦人の地位委員会」等の国際会議における議論等，女性の地位の向上のための国際的な規範や基準，取組の指針を積極的に国内に取り入れるよう努める。

の平等を目指して」をテーマとして，東アジア男女共同参画担当大臣会合を開催する。

### 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，ODA全般にわたって，かつ，ニーズ把握から政策立案，案件形成・実施・モニタリング・評価に至る一連のプロセスを通じて社会的性別の視点を重視し，公平で効果的なODAを目指す。

具体的には，社会的性別に関する研修の充実や電子ネットワークの構築などを通じて，職員的能力向上や情報共有に努める。

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。

内閣府では，東アジアの男女共同参画担当大臣を東京に招き，「東アジアにおけるジェンダー

## 第1節 科学技術

女性研究者の採用機会等の確保及び研究環境の充実を促進するとともに、科学技術に係る政策・方針決定過程への女性の参画の割合を高めるよう努める。

総合科学技術会議では、「第3期科学技術基本計画」（平成18年3月閣議決定）に掲げた施策の実施状況について、関係府省の協力の下、フォローアップ等を行う。

文部科学省では、優れた男女の研究者が出産・育児等により研究を中断した後に、円滑に研究現場に復帰できるよう、日本学術振興会特別研究員事業において研究奨励金を支給する。さらに、研究と出産・育児等を両立するための支援など、女性研究者の育成・活躍促進を積極的に行うモデル的な研究機関の取組を支援する。

また、研究者・技術者と女子高校生等との交流機会の創出や、科学技術分野で活躍する女性の事例紹介など、進路選択に役立つ情報提供を行うとともに、中学・高校において第一線の研究者の招へいによる講座を行うなど、女子中高生が理数を学び親しめる機会を拡充する。

さらに、こうした取組の社会教育関係者等向けのモデルプログラム事例等を作成するとともに研修会を開催する。

## 第2節 防災（災害復興を含む）

被災時には増大した家庭的責任が女性に集中するなどの問題が明らかになっており、防災（復興）対策は、男女のニーズの違いを把握して進める必要があることから、これら被災・復興状況における女性をめぐる諸問題を解決するた

め、男女共同参画の視点を取り入れた防災（災害復興）体制を確立するよう努める。

「防災基本計画」（平成17年7月中央防災会議決定）に規定された男女のニーズの違い等男女双方の視点に十分配慮すべき事項について、地方公共団体に対して地域防災計画に規定するよう要請するなど、その推進を図る。

## 第3節 地域おこし、まちづくり、観光

女性の元気が地域を活性化している事例が全国に見られることから、これら各地の優良事例を全国に普及する。

内閣府では、アドバイザー等を派遣するなど各地の自主的な活動を支援するとともに、地域づくりに取り組む模様のドキュメンタリー・ビデオを作成し、ロールモデルとして全国に発信する。

## 第4節 環境

環境保全に関する女性の高い関心、豊かな知識や経験がより広くいかされるよう、女性の地位向上に係る施策などとあいまって、環境の分野において男女共同参画を進める。

このため、環境問題に関する情報の提供や交流の場の提供等の事業を推進するとともに、地域における環境学習の推進やNGO、NPO活動の支援等を図る。

資料

平成18年度 男女共同参画推進関係予算額の概要 (男女共同参画の推進の見地から当面特に留意すべき事項)

(単位：千円)

主要事項	所管	平成17年度 予算額	平成18年度 予算額	比較 増減額	特別会計 の名称
<b>1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大</b>		27,275	141,078	113,803	
(1) 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	防衛庁 人事院 内閣府	1,287 9,865 3,874	115,866 6,717 3,443	114,579 △ 3,148 △ 431	
(2) 地方公共団体等における取組の支援、協力要請	内閣府				
(3) 企業、教育・研究機関、その他各種機関・団体等の取組の支援	内閣府				
(4) 調査の実施及び情報・資料の収集、提供	内閣府	12,249	15,052	2,803	
<b>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</b>		113,655 (146,626)	102,605 (140,188)	△ 11,050 (△ 6,438)	
(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 総務省	21,724 5,069	8,040 3,130	△ 13,684 △ 1,939	
(2) 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開	内閣府 厚生労働省	60,624 (146,626)	54,985 (140,188)	△ 5,639 (△ 6,438)	労働保険
(3) 法律・制度の理解促進及び相談の充実	法務省	2,387	4,864	2,477	
(4) 男女共同参画にかかわる情報の収集・整備・提供	内閣府	23,851	31,586	7,735	
<b>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</b>		2,699,835 (44,984,370)	3,048,556 (39,625,363)	348,721 (△ 5,359,007)	
(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	79,863 (514,647)	60,726 (468,458)	△ 19,137 (△ 46,189)	労働保険
(2) 母性健康管理対策の推進	厚生労働省	(105,544)	(81,099)	(△ 24,445)	労働保険
(3) 女性の能力発揮促進のための援助	内閣府 厚生労働省	0 760,579	58,705 1,196,392	58,705 435,813	
(4) 多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備	総務省 厚生労働省	42,725 88,457 (4,141,730)	16,585 63,267 (4,034,721)	△ 26,140 △ 25,190 (△ 107,009)	労働保険
(5) 起業支援等雇用以外の就業環境の整備	国土交通省 厚生労働省 経済産業省	68,987 19,298 (113,710) 1,639,926	25,514 12,822 (710,697) 1,614,545	△ 43,473 △ 6,476 (596,987) △ 25,381	労働保険
<b>4 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立</b>		791,621	4,124,864	3,333,243	
(1) あらゆる場における意識と行動の変革	農林水産省	639,368	3,991,231	3,351,863	
(2) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	農林水産省	144,149	125,659	△ 18,490	
(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	農林水産省	3,307	-	-	
(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	4,797	7,974	3,177	
<b>5 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援</b>		690,253,502 (762,442,249)	535,455,778 (669,771,038)	△ 154,797,724 (△ 92,671,211)	
(1) 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し	厚生労働省 経済産業省	1,777,869 (116,311,395) 0	1,305,885 (127,639,058) 89,567	△ 471,984 (11,327,663) 89,567	労働保険
(2) 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実	文部科学省 厚生労働省	6,876,070 667,996,342 (643,334,496)	6,543,124 512,515,498 (541,825,136)	△ 332,946 △ 155,480,844 (△ 101,509,360)	厚生保険等
(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	13,603,221 (2,796,358)	15,001,704 (306,844)	1,398,483 (△ 2,489,514)	労働保険
<b>6 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備</b>		2,266,107,217 (449,429,159)	2,443,342,469 (472,961,958)	177,235,252 (23,532,799)	
(1) 高齢者の社会参画に対する支援	文部科学省 厚生労働省	7,998 14,164,245 (56,710,906)	7,998 14,148,225 (55,630,127)	0 △ 16,020 (△ 1,080,779)	労働保険
(2) 高齢者が安心して暮らせる介護体制の構築	厚生労働省	2,070,526,376 (10,961,253)	2,015,117,626 (10,820,831)	△ 55,408,750 (△ 140,422)	労働保険等
(3) 高齢期の所得保障					
(4) 障害者の自立した生活の支援	厚生労働省	179,605,258	413,057,280	233,452,022	
(5) 高齢者及び障害者の自立を容易にする社会基盤の整備	総務省 経済産業省 国土交通省	463,340 1,340,000 (381,757,000)	463,340 548,000 (406,511,000)	0 △ 792,000 (24,754,000)	道路・治水

(単位：千円)

主要事項	所管	平成17年度 予算額	平成18年度 予算額	比較 増減額	特別会計 の名称
<b>7 女性に対するあらゆる暴力の根絶</b>		4,240,919	4,511,188	270,269	
(1) 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり	内閣府 警察庁 法務省 厚生労働省	43,400 112,023 0 1,775,264	43,668 157,136 1,199 1,782,565	268 45,113 1,199 7,301	
(2) 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進	内閣府 警察庁 厚生労働省	18,936 891 2,081,512	18,936 891 2,086,986	0 0 5,474	
(3) 性犯罪への対策の推進	警察庁 法務省	26,919 2,209	141,867 118,302	114,948 116,093	
(4) 売買春への対策の推進	警察庁 法務省	52,386 85,894	52,338 96,446	△48 10,552	
(5) 人身取引への対策の推進					
(6) セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進	人事院	3,019	2,465	△554	
(7) ストーカー行為等への対策の推進	警察庁	38,466	8,389	△30,077	
<b>8 生涯を通じた女性の健康支援</b>		22,667,384 (23,258,090) 《249,900》	19,970,947 (22,074,591) 《129,908》	△2,696,437 (△1,183,499) 《△119,992》	
(1) 生涯を通じた女性の健康の保持増進	文部科学省 厚生労働省	1,366,034 4,170,910 (8,095,492) 《249,900》	1,024,526 2,434,818 (7,734,434) 《129,908》	△341,508 △1,736,092 (△361,058) 《△119,992》	厚生保険等
(2) 妊娠・出産等に関する健康支援	文部科学省 厚生労働省	267,816 7,980,480 (14,690,673)	183,440 7,199,807 (13,869,535)	△84,376 △780,673 (△821,138)	厚生保険等
(3) 健康をおびやかす問題についての対策の推進	文部科学省 厚生労働省	56,516 8,825,628 (471,925)	63,204 9,065,152 (470,622)	6,688 239,524 (△1,303)	国立高度専門医療センター等
<b>9 メディアにおける男女共同参画の推進</b>		244,937	126,071	△118,866	
(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	186,237 58,700	65,924 60,147	△120,313 1,447	
(2) 国の行政機関の作成する広報・出版物等における性差別につながらない表現の促進					
<b>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</b>		136,426,951 (1,086,352)	138,723,766 (948,899)	2,296,815 (△137,453)	
(1) 男女平等を推進する教育・学習	文部科学省	311,696	275,407	△36,289	
(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	136,033,213 82,042 (1,086,352)	138,349,230 99,129 (948,899)	2,316,017 17,087 (△137,453)	労働保険
<b>11 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献</b>		494,407	418,209	△76,198	
(1) 国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透	内閣府	19,275	12,386	△6,889	
(2) 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献	内閣府 外務省 農林水産省 厚生労働省	19,015 404,437 22,498 29,182	8,412 376,795 20,616 0	△10,603 △27,642 △1,882 △29,182	
<b>12 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進</b>		846,174	1,237,566	391,392	
(1) 科学技術	文部科学省	0	666,260	666,260	
(2) 防災（災害復興を含む）	総務省	3,223	0	△3,223	
(3) 地域おこし、まちづくり、観光	内閣府	25,160	24,996	△164	
(4) 環境	環境省	817,791	546,310	△271,481	
小計	合計 一般会計 特別会計 財政投融资	4,406,510,623 3,124,913,877 (1,281,346,846) 《249,900》	4,356,855,042 3,151,203,097 (1,205,522,037) 《129,908》	△49,655,581 26,289,220 (△75,824,809) 《△119,992》	
<b>13 計画の推進</b>		174,593	146,330	△28,263	
	内閣府 法務省	163,691 10,902	135,428 10,902	△28,263 0	
総合計	合計 一般会計 特別会計 財政投融资	4,406,685,216 3,125,088,470 (1,281,346,846) 《249,900》	4,357,001,372 3,151,349,427 (1,205,522,037) 《129,908》	△49,683,844 26,260,957 (△75,824,809) 《△119,992》	

- (備考) 1. 主要事項の1から12は、「男女共同参画基本計画（第2次）」（平成17年12月27日閣議決定）の第2部「施策の基本的方向と具体的施策」の各重点分野に、主要事項の13は、同計画の第3部「計画の推進」に、それぞれ対応している。
2. 男女共同参画推進関係予算には、上記の表に記載された「男女共同参画の推進の見地から当面特に留意すべき事項」の他、「それ以外の事項」として「国民年金及び厚生年金保険（国庫負担）」及び「特定障害者に対する特別障害給付金」（ともに「6 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備」に該当）がある。
3. 一般会計は括弧なし、特別会計は（ ），財政投融资は《 》で記載。
4. 施策・事業の予算額のうち男女共同参画推進関係の金額が特掲できないものについては計上していない。
5. 四捨五入により計が一致しないところがある。

資料

平成18年度  
男女共同参画  
推進関係予算額の概要

# 付属統計表

# 目次

第1表-1	人口動態総覧の年次推移	173
第1表-2	人口動態総覧（率）の年次推移	174
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）	175
第3表	衆参両議院における議員数の推移	176
第4表	国の審議会等における女性の参画状況	177
第5表	地方議会における議員数の推移	178
第6表	目標の対象である審議会等委員への女性の登用	179
第7表	進学率の推移	180
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	181
第9表	学校管理職等における男女別状況	182
第10表	就業状態，主な活動状態別人口	183
第11表	年齢階級別労働力人口及び労働力率	184
第12表	産業別所定内給与額	185
第13表	男女別，年齢階級別農家世帯員の就業状態	186
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）	187
第15表	主要国の労働力率	188
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	189
第16表-2	一般職の国家公務員の級別在職者数（行政職（一））	190

第1表-1 人口動態総覧の年次推移

年次 <sup>1)</sup>	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 <sup>2)</sup>			周産期死亡数 <sup>3)</sup>	婚姻件数	離婚件数	年次 <sup>1)</sup>
						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	774,702	141,689	55	
60	1,431,577	752,283	679,294	7,899	4,910	69,009	33,114	35,895	735,850	166,640	60	
61	1,382,946	750,620	632,326	7,251	4,296	65,678	31,050	34,628	710,962	166,054	61	
62	1,346,658	751,172	595,486	6,711	3,933	63,834	29,956	33,878	696,173	158,227	62	
63	1,314,006	793,014	520,992	6,265	3,592	59,636	26,804	32,832	707,716	153,600	63	
平成元年	1,246,802	788,594	458,208	5,724	3,214	55,204	24,558	30,646	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	722,138	157,608	2	
3	1,223,245	829,797	393,448	5,418	2,978	50,510	22,317	28,193	742,264	168,969	3	
4	1,208,989	856,643	352,346	5,477	2,905	48,896	21,689	27,207	754,441	179,191	4	
5	1,188,282	878,532	309,750	5,169	2,765	45,090	20,205	24,885	792,658	188,297	5	
6	1,238,328	875,933	362,395	5,261	2,889	42,962	19,754	23,208	782,738	195,106	6	
7	1,187,064	922,139	264,925	5,054	2,615	39,403	18,262	21,141	791,888	199,016	7	
8	1,206,555	896,211	310,344	4,546	2,438	39,536	18,329	21,207	795,080	206,955	8	
9	1,191,665	913,402	278,263	4,403	2,307	39,546	17,453	22,093	775,651	222,635	9	
10	1,203,147	936,484	266,663	4,380	2,353	38,988	16,936	22,052	784,595	243,183	10	
11	1,177,669	982,031	195,638	4,010	2,137	38,452	16,711	21,741	762,028	250,529	11	
12	1,190,547	961,653	228,894	3,830	2,106	38,393	16,200	22,193	798,138	264,246	12	
13	1,170,662	970,331	200,331	3,599	1,909	37,467	15,704	21,763	799,999	285,911	13	
14	1,153,855	982,379	171,476	3,497	1,937	36,978	15,161	21,817	757,331	289,836	14	
15	1,123,610	1,014,951	108,659	3,364	1,879	35,330	14,644	20,686	740,191	283,854	15	
16	1,110,721	1,028,602	82,119	3,122	1,622	34,365	14,288	20,077	720,417	270,804	16	

(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 <sup>1)</sup>	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 <sup>2)</sup> 千対）			周産期死亡率	婚姻率	離婚率	合計特殊出生率 <sup>4)</sup>
	（人口千対）			（出生千対）		総数	自然	人工	（出産 <sup>3)</sup> 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
平成元年	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
16	8.8	8.2	0.7	2.8	1.5	30.0	12.5	17.5	5.0	5.7	2.15	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、その年次の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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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

(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	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
17年10月	722	77	645	10.7	89.3	480	43	437	9.0	91.0	242	34	208	14.0	86.0

(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9月31日	207	175	84.5	4,484	631	14.1
8年9月31日	207	185	89.4	4,472	721	16.1
9年9月31日	208	191	91.8	4,483	780	17.4
10年9月30日	203	187	92.1	4,375	799	18.3
11年9月30日	198	187	94.4	4,246	842	19.8
12年9月30日	197	186	94.4	3,985	831	20.9
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
17年9月30日	104	103	99.0	1,792	554	30.9

(備考) 1. 内閣府資料による。

2. 国家行政組織法第8条並びに内閣府設置法第37条及び54条に基づく国の審議会等（停止中、委員が選任されていない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	
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
16年12月	2,815	194	2,621	6.9	93.1	20,024	2,306	17,718	11.5	88.5	884	144	740	16.3	83.7

	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	
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	61,096	4,793	56,303	7.8	92.2
16年12月	33,189	1,936	31,253	5.8	94.2	925	199	726	21.5	78.5	56,953	4,635	52,318	8.1	91.9

(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員総数資料による。

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		人材育 成事業 の実施	委員の 公募	その他	
					有	公表・ 非公表				名簿掲載 人数
北海道	30% (平成19年度末までの できるだけ早い時期に)	144	24.8	平成16年6月1日	○	非公表			○	
青森県	50% (平成18年度まで)	78	35.3	平成17年4月1日	○	非公表	288	○	○	
岩手県	50% (平成22年度まで)	72	28.9	平成17年4月1日	○	非公表	1,080	○	○	
宮城県	40% (平成22年度まで)	87	32.1	平成17年4月1日	○	非公表	628	○	○	
秋田県	50% (平成22年度まで)	186	30.1	平成17年3月31日	○	非公表	389	○	○	
山形県	30% (平成17年度まで)	85	28.1	平成17年3月31日	○	非公表		○	○	
福島県	33.3% (平成22年度まで)	66	33.1	平成17年4月1日	○	公表	805	○	○	「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)	62	25.9	平成17年3月31日	○	公表	1,041	○	○	「女性の付属機関等への参画促進要綱」に基づき、登用促進を図っている
栃木県	35% (平成17年度まで)	67	27.2	平成17年4月1日	○	公表	700	○	○	
群馬県	33.3% (平成17年度まで)	105	26.0	平成17年3月1日	○	非公表	639	○	○	
埼玉県	40% (平成22年度まで)	74	29.0	平成17年4月1日	○	公表	369	○	○	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)	144	26.3	平成17年4月1日	○	非公表	638	○		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% (期限無し)	156	21.7	平成16年4月1日					○	
神奈川県	35% (平成19年度末まで)	95	29.0	平成17年4月1日	○	公表	1,773	○	○	
新潟県	30% (平成17年度まで)	68	26.9	平成16年12月1日	○	非公表	547	○	○	
富山県	30%超(平成17年度末まで)	91	29.3	平成16年6月1日	○	公表	300	○	○	事前協議の実施
石川県	30% (平成17年度まで)	116	28.0	平成17年3月31日	○	公表	92	○		女性委員登用促進を図るための事前協議(石川県審議会等女性委員登用促進要綱)
福井県	30% (平成17年度まで)	129	28.2	平成17年3月31日	○	非公表	500	○	○	
山梨県	33.3% (平成18年度まで)	87	31.3	平成17年4月1日	○	公表	137	○	○	
長野県	35% (平成17年度まで)	53	26.7	平成17年4月1日				○	○	
岐阜県	35% (平成20年度まで)	189	30.4	平成17年3月31日		非公表	495	○	○	
静岡県	35% (平成22年度まで)	84	25.2	平成17年4月1日	○	非公表	2,427	○	○	
愛知県	30% (平成17年度まで)	62	30.7	平成17年4月1日				○	○	
三重県	40% (平成18年度まで)	82	29.6	平成17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)	107	30.5	平成17年3月31日	○	非公表	627		○	
京都府	33.3% (平成17年度まで)	88	32.3	平成17年3月31日	○	公表	1,294	○	○	
大阪府	3分の1(平成17年度末まで)	74	33.4	平成17年4月1日	○	非公表	1,916			
兵庫県	30% (平成17年度まで)	200	29.2	平成17年3月31日	○	非公表	520	○	○	
奈良県	30% (平成17年度まで)	144	27.2	平成17年3月31日	○	一部公表	490	○	○	
和歌山県	30% (平成17年度まで)	104	28.4	平成17年4月1日	○	非公表		○	○	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	42.3	平成17年4月1日	○	公表	163	○	○	
島根県	40% (平成17年度まで)	72	38.5	平成17年4月1日	○	非公表	377	○	○	
岡山県	30% (平成17年度まで)	89	28.9	平成17年4月1日	○	公表	148	○	○	
広島県	30% (平成17年度まで)	45	29.5	平成17年6月1日	○	一部公表	800	○		
山口県	30% (平成18年度まで)	61	28.5	平成17年4月1日	○	公表	50			
徳島県	40% (平成17年度まで)	57	36.2	平成17年4月1日	○	非公表		○	○	
香川県	40% (平成22年度まで)	54	27.1	平成17年4月1日	○	非公表		○	○	
愛媛県	40% (平成22年度まで)	118	34.7	平成17年4月1日	○	公表	301	○	○	
高知県	均衡(平成22年度まで)	127	34.7	平成17年5月1日	○	非公表	172	○	○	
福岡県	35% (平成17年度まで)	101	34.9	平成17年4月1日	○	公表	125		○	
佐賀県	30% (平成18年度まで)	121	29.6	平成17年3月31日	○	非公表	327	○	○	
長崎県	30% (平成21年度まで)	53	25.6	平成17年4月1日	○	非公表	248	○	○	
熊本県	30% (平成17年度まで)	164	30.5	平成17年3月31日	○	非公表	273	○	○	
大分県	30% (平成17年度まで)	97	27.6	平成17年3月1日	○	公表	338			
宮崎県	50% (平成21年度まで)	89	31.7	平成17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)	96	29.7	平成17年3月31日	○	公表	133		○	「女性委員登用促進要綱」に基づく取組
沖縄県	30% (平成23年度まで)	127	26.6	平成17年4月1日	○	非公表	389			
計			29.8			44		38	41	
札幌市	40% (平成24年度まで)	117	30.3	平成17年4月1日	○	非公表	1,529	○	○	事前協議制導入
仙台市	35% (平成20年度まで)	117	29.2	平成17年3月31日	○	非公表	409		○	事前協議の実施
千葉市	30% (平成22年度まで)	129	23.7	平成16年8月1日	○	公表	453			
横浜市	35% (平成18年度まで)	134	32.4	平成16年7月1日					○	「審議会等委員への女性の参加促進要綱」及び運用指針に基づく事前協議の実施
川崎市	35% (平成20年度まで)	207	27.4	平成16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)	94	28.7	平成17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)	160	27.7	平成17年3月31日	○	非公表	613		○	
大阪市	35% (平成17年度まで)	56	31.5	平成17年4月1日	○	非公表			○	「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)	95	28.4	平成17年3月31日	○	非公表	1,242		○	事前協議制の実施(平成13年度～)、登用 年次計画の策定
広島市	35% (平成22年度まで)	106	29.2	平成17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)	189	29.7	平成16年6月1日	○	公表	513	○	○	平成12年度から事前協議制導入
北九州市	40% (平成20年度まで)	100	29.5	平成16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)	178	23.3	平成17年4月1日	○	非公表	265		○	
静岡市	30% (平成20年度まで)	106	24.4	平成17年4月1日	○	非公表	615	○	○	
計			28.2			13		3	13	
合計			29.5			57		41	54	

(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
17	96.5	96.8	96.1	44.2	36.8	51.3	7.3	13.0	1.8	11.6	7.2	14.8

- (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（過年度高卒者等を含む。）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
	17	302,349	2,413	88,706	62,239	148,991	
	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
17	312,312	6,342	120,040	5,796	180,134		
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
	17	100.0	0.8	29.3	20.6	49.3	
	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
17	100.0	2.0	38.4	1.9	57.7		
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	57.1
	17	-	0.4	14.9	66.8	64.1	
	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	20.7	41.3	55.0
17	-	1.0	19.8	50.6	56.6		

- (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			17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)	22,316	4,053 (18.2)	18,263 (81.8)
	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)	22,745	4,908 (21.6)	17,837 (78.4)
	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)	416,833	261,559 (62.7)	155,274 (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)	9,991	474 (4.7)	9,517 (95.3)
	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)	11,097	866 (7.8)	10,231 (92.2)
	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)	248,694	102,091 (41.1)	146,603 (58.9)
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)	5,130	243 (4.7)	4,887 (95.3)
	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)	7,858	444 (5.7)	7,414 (94.3)
	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)	251,408	69,475 (27.6)	181,933 (72.4)
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)	1,795	34 (1.9)	1,761 (98.1)
	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)	1,683	102 (6.1)	1,581 (93.9)
	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)	4,469	240 (5.4)	4,229 (94.6)
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)	274	39 (14.2)	235 (85.8)
	副学長	116	10 (8.6)	106 (91.4)	117	14 (12.0)	103 (88.0)	119	21 (17.6)	98 (82.4)	110	15 (13.6)	95 (86.4)
	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)	4,607	1,563 (33.9)	3,044 (66.1)
	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)	3,206	1,521 (47.4)	1,685 (52.6)
	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)	11,960	5,568 (46.6)	6,392 (53.4)
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)	699	53 (7.6)	646 (92.4)
	副学長	158	2 (1.3)	156 (98.7)	203	5 (2.5)	198 (97.5)	344	14 (4.1)	330 (95.9)	620	32 (5.2)	588 (94.8)
	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)	64,940	6,559 (10.1)	58,381 (89.9)
	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)	38,076	6,466 (17.0)	31,610 (83.0)
	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)	161,690	26,950 (16.7)	134,740 (83.3)

(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
	17	11,007	6,650	6,356	6,248	5,348	124	775	108	294	237	4,346	1,721	750	1,874	60.4	4.4
	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
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	2,594	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
17		5,684	2,750	2,633	2,583	1,802	59	722	50	116	80	2,929	1,681	346	902	48.4	4.2
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
	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
	17	5,323	3,901	3,723	3,665	3,546	65	53	58	178	157	1,416	39	404	973	73.3	4.6
	(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	-	-
17		100.0	48.4	46.3	45.4	31.7	1.0	12.7	0.9	2.0	1.4	51.5	29.6	6.1	15.9	-	-
(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				

第11表 年齢階級別労働力人口及び労働力率

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	昭和45年	2,024	374	208	201	234	235	199	153	116	77	73	
	50	1,987	301	226	204	227	245	227	182	126	89	76	
	55	2,185	273	223	255	268	268	261	216	156	97	95	
	60	2,367	289	210	229	317	313	282	244	182	116	113	
	平成2	2,593	326	245	200	283	366	327	268	212	138	143	
	7	2,701	361	287	213	234	314	373	302	229	153	167	
	12	2,753	307	342	248	245	269	324	354	262	157	183	
	13	2,760	293	345	267	270	270	312	375	248	159	181	
	14	2,733	276	336	282	272	272	297	364	252	163	179	
	15	2,732	267	331	288	274	263	274	288	271	167	182	
	16	2,737	261	321	298	276	267	276	286	324	288	185	
	17	2,750	259	313	304	284	274	284	286	307	307	187	
	昭和45年	3,129	434	435	403	403	400	357	257	206	186	145	158
	50	3,336	351	521	454	412	412	401	351	250	190	154	169
	55	3,465	279	440	521	407	450	407	391	340	228	151	184
	60	3,596	293	378	444	444	522	445	397	374	307	171	187
	平成2	3,791	327	396	384	384	448	518	439	385	348	234	217
7	3,966	379	430	397	397	385	445	512	429	364	268	278	
12	4,014	322	485	433	433	398	383	439	499	404	270	310	
13	3,992	307	481	451	451	396	379	417	526	384	272	311	
14	3,956	294	456	463	463	401	381	400	514	394	279	308	
15	3,934	286	440	471	471	411	384	388	484	418	284	306	
16	3,905	272	423	477	477	420	385	382	450	439	294	305	
17	3,901	267	408	478	478	427	392	376	423	468	289	317	
昭和45年	49.9	33.6	45.5	48.2	48.2	57.5	62.8	63.0	58.8	48.7	39.1	17.9	
50	45.7	21.7	42.6	43.9	43.9	54.0	59.9	61.5	57.8	48.8	38.0	15.3	
55	47.6	18.5	49.2	48.2	48.2	58.0	64.1	64.4	59.3	50.5	38.8	15.5	
60	48.7	16.6	54.1	50.6	50.6	60.0	67.9	68.1	61.0	51.0	38.5	15.5	
平成2	50.1	17.8	61.4	51.7	51.7	62.6	69.6	71.7	65.5	53.9	39.5	16.2	
7	50.0	16.0	66.4	53.7	53.7	60.5	69.5	71.3	67.1	57.0	39.7	15.6	
12	49.3	16.6	69.9	57.1	57.1	61.4	69.3	71.8	68.2	58.7	39.5	14.4	
13	49.2	17.5	71.1	58.8	58.8	62.3	70.1	72.7	68.2	58.4	39.5	13.8	
14	48.5	16.7	71.8	60.3	60.3	61.8	70.5	72.4	67.7	58.1	39.2	13.2	
15	48.3	16.6	73.4	60.3	60.3	63.1	70.3	72.5	68.1	58.9	39.4	13.0	
16	48.3	16.3	74.0	61.4	61.4	62.4	70.4	73.0	68.4	59.6	39.7	12.9	
17	48.4	16.5	74.9	62.7	62.7	63.0	71.0	73.9	68.8	60.0	40.1	12.7	
昭和45年	81.8	31.4	97.1	97.8	97.8	97.8	97.5	97.0	95.8	91.2	81.5	49.4	
50	81.4	20.5	97.2	98.1	98.1	98.1	97.6	96.7	96.2	92.2	79.4	44.4	
55	79.8	17.4	96.3	97.6	97.6	97.6	97.6	96.5	96.0	91.2	77.8	41.0	
60	78.1	17.3	95.7	97.2	97.2	97.6	97.2	96.8	95.4	90.3	72.5	37.0	
平成2	77.2	18.3	96.1	97.5	97.5	97.8	97.6	97.3	96.3	92.1	72.9	36.5	
7	77.6	17.9	96.4	97.8	97.8	98.0	97.8	97.7	97.3	94.1	74.9	37.3	
12	76.4	18.4	95.8	97.7	97.7	97.8	97.7	97.3	96.7	94.2	72.6	34.1	
13	75.7	17.9	95.4	97.2	97.2	97.8	97.7	97.2	96.3	93.9	72.0	32.9	
14	74.7	17.8	94.6	96.9	96.9	97.3	97.4	97.1	96.3	93.8	71.2	31.1	
15	74.1	16.6	94.4	96.7	96.7	96.9	97.5	97.2	96.0	93.5	71.2	29.9	
16	73.4	16.3	94.0	96.6	96.6	96.8	97.2	97.0	95.7	93.2	70.7	29.2	
17	73.3	16.2	93.6	96.4	96.4	97.0	97.0	96.7	95.7	93.6	70.3	29.4	

(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	222.5	337.8
鉱 業	208.0	316.3
建 設 業	212.3	336.2
製 造 業	190.9	323.8
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業	297.3	420.3
情 報 通 信 業	267.8	386.8
運 輸 業	211.8	281.0
卸 売 ・ 小 売 業	212.2	348.3
金 融 ・ 保 険 業	249.9	472.6
不 動 産 業	236.2	373.3
飲 食 店 , 宿 泊 業	181.4	276.6
医 療 , 福 祉 社	243.3	371.7
教 育 , 学 習 支 援 業	304.6	449.8
複 合 サ ー ビ ス 事 業	207.5	309.3
サ ー ビ ス 業 ( 他 に 分 類 さ れ な い も の )	215.5	315.8

- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成17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17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	実数	計	4,240	1,933	67	933	429	877	2,000
		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	637	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
子	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	実数	計	4,011	1,479	142	1,674	290	425	1,621
		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
子	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)	テレビラジオ新聞雑誌	休養・くつろぎ	学業・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
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
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	5.88
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	73.4
カナダ	62.1	73.3
アメリカ	59.2	73.3
韓国	49.9	75.0
スペイン	45.2	68.1
フィンランド	63.4	69.5
ドイツ	48.9	64.9
ハンガリー	47.0	61.2
イタリア	37.1	62.3
ノルウェー	68.9	76.3
スウェーデン	75.7	79.7
イギリス	55.7	70.1
オーストラリア	55.8	71.0
ニュージーランド	59.0	73.5

(備考) 1. 日本は総務省「労働力調査」、その他の国はILO “ON-LINE STATISTICS” により作成。2004年のデータ。ただし、イタリアは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、スペイン及びイギリスは16歳以上。  
 フィンランド及びハンガリーは15～74歳。  
 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					
	総数	女		11 級		10 級		9 級		総数	女				
		男	女	男	女	男	女	男	女		男	女			
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)
16年度	861	10 (1.2)	851 (98.8)	1,717	36 (2.1)	1,681 (97.9)	2,199	28 (1.3)	2,171 (98.7)	3,679	68 (1.8)	3,611 (98.2)	8,456	142 (1.7)	8,314 (98.3)

(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-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	
昭和60年度	計	235,736	1,385	1,634	3,493	16,743	14,155	35,537	23,098	46,182	45,237	24,964	23,308
	女	34,222	10	9	17	167	181	2,221	3,302	8,176	11,567	4,194	4,378
	男	201,514	1,375	1,625	3,476	16,576	13,974	33,316	19,796	38,006	33,670	20,770	18,930
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
平成16年度	計	179,189	1,717	2,199	3,679	17,853	20,120	31,932	19,908	33,757	30,355	13,185	4,484
	女	28,918	36	28	68	555	1,617	3,492	2,736	6,659	8,471	3,830	1,426
	男	150,271	1,681	2,171	3,611	17,298	18,503	28,440	17,172	27,098	21,884	9,355	3,058

（備考）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年度からは各年度の1月15日現在）による。

# 参考資料

# 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）	193
参考資料 2	男女共同参画基本計画（第2次）体系図	198
参考資料 3	男女共同参画会議議員名簿（平成17年12月16日現在）	208
参考資料 4	男女共同参画・女性関係法令一覧	209
参考資料 5	男女共同参画に関する行政関係年表	211
参考資料 6	男女共同参画会議における決定等	213
参考資料 7	主な男女共同参画関係調査一覧	214
参考資料 8	各府省男女共同参画推進本部主管課一覧	215

# 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（第2次）体系図

### 第1部 基本的考え方

#### 1 男女共同参画基本計画の基本的考え方と経緯等

- ・男女共同参画基本計画
- ・第1次基本計画策定後の主な取組
- ・男女共同参画基本計画改定の経緯

#### 2 男女共同参画基本計画（第2次）の構成と重点事項

- ・男女共同参画基本計画（第2次）の構成
- ・男女共同参画基本計画（第2次）の重点事項

### 第2部 施策の基本的方向と具体的施策

#### 1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

##### (1) 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- ア 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
  - ・仕事と育児・介護等家庭生活との両立支援
- イ 国の審議会等委員への女性の参画の促進
  - ・国の審議会等委員への女性の参画状況の定期的な把握等による目標達成に向けての取組
  - ・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

##### (2) 地方公共団体等における取組の支援、協力要請

- ア 女性地方公務員の採用・登用等に関する取組の支援・協力要請等
  - ・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
  - ・仕事と育児・介護等家庭生活との両立支援
- イ 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

##### (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
- ・大学への協力要請等

##### (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
  - ・政策・方針決定参画に関する調査・研究の実施
  - ・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・提供及び人材の育成
  - ・女性の人材に関するデータベースの充実
  - ・女性リーダーの育成
- 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) 法律・制度の理解促進及び相談の充実
- (4) 男女共同参画にかかわる調査研究、情報の収集・整備・提供

- ・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
- ・男女の社会における活動の選択に中立的な社会制度の検討
- ・家族に関する法制の整備
- ・職場・家庭・地域等における慣行の見直し
- ・わかりやすい広報・啓発活動の推進
- ・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
- ・男性に対する広報・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
- ・男女共同参画社会の形成に関する調査研究
- ・統計調査等の充実
- ・育児・介護等の時間の把握

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雇用環境の整備

- ア 男女雇用機会均等の更なる推進
  - ・男女雇用機会均等の更なる推進
  - ・男女雇用機会均等法に基づく行政指導
  - ・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，相談体制の充実
  - ・女子学生の就職問題に関する施策の推進
  - ・男女雇用機会均等法等関係法令等の周知啓発
- 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
  - ・企業のポジティブ・アクション取組の促進
- ウ セクシュアル・ハラスメントに関する雇用管理の改善の推進
- エ 男女間の賃金格差の解消
  - ・母性保護等に関する法律及び指針の周知徹底等
  - ・妊娠，出産等を理由とする不利益取扱いへの対応の検討
- 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 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及
- イ パートタイム労働対策の総合的な推進

(5) 起業支援等雇用以外の就業環境の整備

- ・パートタイム労働指針の周知による均衡処遇の定着と事業主の取組への支援
- ・パートタイム労働者の適正な労働条件の確保
- ・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
- ・パートタイム労働者への厚生年金の適用
- ・有期労働契約締結時に事業主が講ずべき措置
- ウ 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
- エ 在宅勤務等、新しい就業形態等に係る施策の推進
  - ・テレワーク（在宅勤務等）の普及促進
- オ 男女のそれぞれ少ない職業分野への参画
  - ア 起業支援策の充実
    - ・女性起業家に対する支援
  - イ 雇用・起業以外の就業環境整備
    - ・在宅就業対策の推進
    - ・家内労働者の労働条件の改善
    - ・家族従業者の実態把握等

4 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立

- (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と女性の役割の適正な評価
- ・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
- ・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) 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し

- ア 仕事と家庭の両立に関する意識啓発の推進
  - ・仕事と家庭の両立に関する意識啓発の推進
  - ・ライフプランニング支援の実施
- イ 仕事と子育ての両立のための制度の定着促進・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

(2) 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実

- ・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
  - ・働き方の見直し
  - ・育児期の男性の働き方の見直し
  - ・企業における仕事と子育て・介護の両立支援の取組の促進, 評価
- ・育児・介護を行う労働者に対する相談・情報提供

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
- ・総合施設の設置
- ・幼稚園就園奨励事業の促進
- ・地域の子育て・介護支援体制の整備
- ・NPO等の支援
- ・家庭教育支援
- ・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
- ・子育てバリアフリー等の推進
- イ ひとり親家庭等に対する支援の推進
  - ・ひとり親家庭の親等への総合的な自立に向けた支援の推進
  - ・子育て・生活支援策の推進
  - ・就業支援策の推進

(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
  - ・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
  - ・男性の家庭生活への参画促進のための広報・啓発等
- 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
  - ・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
  - ・消費者教育の推進・支援

6 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備

(1) 高齢者の社会参画に対する支援

- ・高齢者の社会参加活動の促進
- ・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等
- ・学習機会の整備等
- ・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

(2) 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確保
- 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

(3) 高齢期の所得保障

- ・公的年金制度の安定的な運営
- ・自助努力による資産形成等の促進

(4) 障害者の自立した生活の支援

- ・総合的な障害者施策の推進

(5) 高齢者及び障害者の自立を容易にする社会基盤の整備

- ・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) 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

- 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
  - ・予防啓発プログラムの作成
- イ 体制整備
  - ・相談・カウンセリング対策等の充実
  - ・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
  - ・女性に対する暴力を容認しない社会環境の醸成等
- エ 女性に対する暴力に関する調査研究等
  - ・被害の実態把握
  - ・加害者に関する研究等

(2) 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

- ア 関係機関の取組及び連携に関する基本的事項
  - ・関係施策の積極的な推進
  - ・関係機関の連携協力
  - ・地方公共団体の取組に対する支援
  - ・民間団体等との連携
  - ・被害者に対する職務関係者の配慮の徹底
- イ 相談体制の充実
  - ・配偶者暴力相談支援センターの取組
  - ・警察の取組
  - ・人権擁護機関の取組
  - ・相談員等の研修の充実
- ウ 被害者の保護及び自立支援
  - ・被害者の立場に立った厳正かつ適切な対処の推進
  - ・暴力行為からの安全の確保

(3) 性犯罪への対策の推進

- ・医療関係者による早期発見の推進
- ・一時保護
- ・心身の健康回復への支援
- ・自立支援
- ・広域的な連携の推進

エ 関連する問題への対応

- ・児童虐待への適切な対応
- ・交際相手等からの暴力への対応

ア 性犯罪への厳正な対処等

- ・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
- ・精神面の被害への適切な対応
- ・各種の性犯罪への対応

イ 被害者への配慮等

- ・女性警察官等の配置
- ・被害者の心情に配慮した事情聴取等の推進
- ・被害児童に対する支援活動の推進
- ・診断・治療等に関する支援
- ・被害者等に関する情報の保護
- ・被害者連絡等の推進
- ・専門家の養成等
- ・関係省庁，関係者等の連携

ウ 加害者に関する対策の推進等

- ・総合的な再犯防止対策の推進
- ・その他の加害者対策の推進

エ 啓発活動の推進

- ・啓発活動の推進

(4) 売買春への対策の推進

ア 売買春の根絶に向けた対策の推進，売買春からの女

- 性の保護，社会復帰支援
- ・売買春の取締りの強化
- ・売買春からの女性保護
- ・社会復帰支援の充実
- ・関係機関との連携の強化
- ・啓発活動の推進

イ 児童に関する対策の推進

- ・児童買春の取締りの強化等
- ・被害児童等に対する適切な対応
- ・啓発活動の推進等

(5) 人身取引への対策の推進

ア 人身取引対策行動計画の積極的な推進

- ・関係施策の積極的な推進

イ 関係法令の適切な運用

- ・関係法令の適切な運用

ウ 被害者の立場に立った適切な対処の推進

- ・被害者の保護及び医療支援
- ・関係諸制度の弾力的な運用等

- ・外国語への対応
- エ 調査研究等の推進
  - ・調査研究等の推進
- (6) 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
    - ・企業等における対策
    - ・国家公務員についての対策
  - イ 教育の場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策等の推進
    - ・教育の場における対策
  - ウ その他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
    - ・その他の場における対策
- (7) 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 被害者等の支援及び防犯対策
    - ・被害者の支援及び防犯対策
    - ・関係者の意識・能力の向上
    - ・配偶者からの暴力による被害者の親族等に対する保護
  - ウ 広報啓発の推進
    - ・広報啓発の推進

## 8 生涯を通じた女性の健康支援

- (1) 生涯を通じた女性の健康の保持増進
  - 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
    - ・性差医療の推進
    - ・女性の健康問題への取組についての気運の醸成
  - イ 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
- (2) 妊娠・出産等に関する健康支援
  - ア 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
  - イ 適切な性教育の推進
    - ・学校における適切な性教育の推進
    - ・性に関する学習機会の提供
- (3) 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

9 メディアにおける男女共同参画の推進

(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

- 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
  - ・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
- ウ 喫煙、飲酒対策の推進
  - ・情報提供の実施と予防の推進
  - ・受動喫煙の防止

(2) 国の行政機関の作成する広報・出版物等における性差別につながらない表現の促進

- ア メディアにおける男女共同参画の推進、人権尊重のための取組等
    - ・メディアにおける男女共同参画の推進
    - ・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
  - 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充実
- エ 教育関係者の意識啓発
  - ・教育関係者の男女共同参画に関する正確な理解の促進
- オ 男女共同参画社会の形成に資する調査・研究等の充実
  - ・高等教育機関及び社会教育の場における調査・研究等の充実

(2) 多様な選択を可能にする教育・学習機  
会の充実

- ・独立行政法人国立女性教育会館における調査研究
- ・日本学術会議における男女共同参画に関する検討

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

- ・女性のチャレンジを支援するための学習機会の提供
- ・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
- ・独立行政法人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
- ・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
- ・効果的な広報の推進

(2) 地球社会の「平等・開発・平和」への  
貢献

ア 「GAD イニシアティブ」に基づく取組の推進

- ・援助政策における社会的性別の視点の導入強化・「ジェンダー平等」を推進する政策・制度支援
- ・国際機関等への支援と国際社会・NGO等との連携強化
- ・組織の能力向上及び体制整備
- ・ODA政策の広報の推進

イ 国連の諸活動への協力

ウ 女性の平和への貢献

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

オ あらゆるレベルにおける国際交流・協力の推進

カ NGOとの連携・協力推進

12 新たな取組を必要とする分野における男女共  
同参画の推進

(1) 科学技術

- ・科学技術分野における女性の参画の拡大
- ・女性研究者の採用・登用，機会の確保，勤務環境の整備等
- ・女性若年層の理工系分野の選択の促進
- ・統計データの整備

- (2) 防災（災害復興を含む）
  - ・ ネットワークの構築等
  - ・ 防災分野における女性の参画の拡大
  - ・ 防災の現場における男女共同参画
  - ・ 国際的な防災協力における男女共同参画等
- (3) 地域おこし，まちづくり，観光
  - ・ 地域おこし，まちづくり，観光分野における女性の参画の拡大
  - ・ 学習機会の提供，意識啓発等
  - ・ 地域におけるネットワークの構築
- (4) 環境
  - ・ 環境分野における女性の参画の拡大
  - ・ 環境保全活動への参画の支援
  - ・ 国際的な対応

### 第3部 計画の推進

#### 1 国内本部機構の組織・機能等の拡充強化

- (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
  - ・ 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
  - ・ 国際機関，諸外国の国内本部機構との連携・協力の強化等
  - ・ 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
  - ・ 男女共同参画関連予算の取りまとめ

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

- ・ 地方公共団体との連携の強化
- ・ 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
- ・ NPO，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

#### 3 女性のチャレンジ支援

### 参考資料3 男女共同参画会議議員名簿（平成17年12月16日現在）

議長	安倍晋三	内閣官房長官
議員	竹中平蔵	総務大臣
同	杉浦正健	法務大臣
同	麻生太郎	外務大臣
同	谷垣禎一	財務大臣
同	小坂憲次	文部科学大臣
同	川崎二郎	厚生労働大臣
同	中川昭一	農林水産大臣
同	二階俊博	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	沓掛哲男	国家公安委員会委員長
同	猪口邦子	内閣府特命担当大臣（少子化・男女共同参画）
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	鹿嶋敬	実践女子大学教授
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参与
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	社会福祉法人恩賜財団母子愛育会理事長
同	八代尚宏	国際基督教大学教授
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
17. 6.16 成立 17. 6.22 公布 17. 7.12 施行	刑法等の一部を改正する法律 (平成17年法律第66号)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○人身売買罪の新設</li> <li>・買受け                         <ul style="list-style-type: none"> <li>3月以上5年以下の懲役</li> </ul> </li> <li>・未成年者買受け                         <ul style="list-style-type: none"> <li>3月以上7年以下の懲役</li> </ul> </li> <li>・営利・わいせつ・結婚又は生命若しくは身体に対する加害の目的での買受け                         <ul style="list-style-type: none"> <li>1年以上10年以下の懲役</li> </ul> </li> <li>・売り渡し                         <ul style="list-style-type: none"> <li>1年以上10年以下の懲役</li> </ul> </li> <li>・所在国外移送目的の人身売買                         <ul style="list-style-type: none"> <li>2年以上の有期懲役</li> </ul> </li> <li>○「生命・身体加害目的」による略取行為等の犯罪化</li> <li>○被略取者等の「輸送」、「引渡し」「蔵匿」行為の犯罪化</li> <li>○国外移送目的略取罪等の構成要件を「日本国外」から「所在国外移送」に拡大</li> <li>○法定刑の引上げ</li> <li>・逮捕・監禁                         <ul style="list-style-type: none"> <li>3月以上5年以下の懲役を3月以上7年以下の懲役に改正。</li> </ul> </li> <li>・未成年者略取・誘拐                         <ul style="list-style-type: none"> <li>3月以上5年以下の懲役を3月以上7年以下の懲役に改正。</li> </ul> </li> <li>・組織的な逮捕・監禁                         <ul style="list-style-type: none"> <li>3月以上7年以下の懲役を3月以上10年以下の懲役に改正。</li> </ul> </li> </ul>
17. 6.22 成立 17. 6.29 公布 18. 4. 1 施行	介護保険法等の一部を改正する法律（平成17年法律第77号）	予防給付の給付内容の見直し、食費及び居住費に係る保険給付の見直し等保険給付の効率化及び重点化、地域密着型サービスの創設等新たなサービス類型の創設、事業者及び施設の指定等に係る更新制の導入等サービスの質の確保及び向上、障害年金及び遺族年金を特別徴収の対象とする等負担の在り方及び制度運営の見直しなど。

<p>17.10.26 成立 17.11. 2 公布 18. 4. 1 施行</p>	<p>労働安全衛生法等の一部を改正する法律（平成 17 年法律第 108 号）</p>	<p>「年間総実労働時間 1800 時間」を目標とする労働時間の短縮の推進を図る法律から、労働時間等の設定を労働者の健康と生活に配慮したものへ改善するための法律に改めるとともに、法律の題名を改めること等を内容とする、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部改正など。</p>
--	---	---

（備考）平成 17 年度に成立したものについて掲載している。

## 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
17. 5. 27	「平成16年度男女共同参画社会の形成の状況」及び「平成17年度男女共同参画社会の形成の促進施策」（平成17年版男女共同参画白書）を国会提出，公表（内閣府）		
17. 6. 1 ～ 6. 30	第20回「男女雇用機会均等月間」（厚生労働省）		
17. 6. 23 ～ 6. 29	平成17年度「男女共同参画週間」の実施（男女共同参画推進本部）	17. 7. 5 ～ 7. 22	第33回女子差別撤廃委員会開催（ニューヨーク）
17. 7. 25	男女共同参画会議「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向について」答申		
17. 9. 13	少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」公表		
17. 10. 1 ～ 10. 30	第11回「仕事と家庭を考える月間」（厚生労働省）	17. 11. 12	「テレワーク推進フォーラム」設立
17. 11. 12 ～ 11. 25	平成17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）		
17. 12. 16	「平成17年版少子化社会白書（平成16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，公表（内閣府）		
17. 12. 20	「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」の改定（人事院）		

年月日	国の動き	年月日	国際機関、民間団体等の動き
17. 12. 26	「女性の再チャレンジ支援プラン」の決定（女性の再チャレンジ支援策検討会議）		
17. 12. 26	男女共同参画会議「男女共同参画基本計画の変更について」答申		
17. 12. 27	「男女共同参画基本計画（第2次）」を閣議決定		
17. 12. 27	総合科学技術会議「科学技術に関する基本政策について」答申		
17. 12. 27	今後の男女雇用機会均等対策について、労働政策審議会から厚生労働大臣に対し建議		
		18. 1. 16 ～ 2. 3	第34回女子差別撤廃委員会開催（ニューヨーク）
		18. 2. 27 ～ 3. 10	第50回国連婦人の地位委員会開催（ニューヨーク）
		18. 3. 10	第19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）
18. 3. 29	「平成17年版働く女性の実情」公表（厚生労働省）		

（備考）平成17年度の動きについて掲載している。

## 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）」
- 平成17年7月25日 「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向について（答申）」
- 平成17年12月26日 「男女共同参画基本計画の変更について（答申）」  
※本答申に基づき、「男女共同参画基本計画（第2次）」を閣議決定（17年12月27日）

## 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) 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	17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）	18年1月
男女間における暴力に関する調査	17年11月～12月	全国20歳以上の男女4,500人	18年4月
(厚生労働省関係) 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企業	17年8月
女性雇用管理基本調査 17年度	17年11月	全国14大産業に属する5人以上規模の約10,000事業所	18年7月
(人事院関係) 女性職員の採用・登用拡大計画の取組状況	17年8月	各府省，特定独立行政法人	

(備考) 平成17年度に実施又は公表されたものについて掲載している。

## 参考資料 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
外務省大臣官房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	(3581) 7934
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
農林水産省経営局普及・女性課	(3502) 8111 内4332	(3591) 5831
経済産業省経済産業政策局经济社会政策室	(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

# 索引用語

## A～Z 1～9

C S R →企業の社会的責任  
D V →配偶者等からの暴力  
E S C A P →国連アジア太平洋地域経済社会  
委員会  
G A D →ジェンダーと開発  
G E M →ジェンダー・エンパワーメント指数  
H D I →人間開発指数  
H I V 85, 86, 134, 135, 163  
M字カーブ 4, 6, 20, 28, 53, 54  
U N I F E M →国連婦人開発基金  
2007年問題 14

## あ

育児 6, 7, 11, 12, 18, 23, 25, 27, 28, 31, 39, 40,  
41, 63, 64, 66, 87, 89, 106, 107, 109, 112, 117,  
119, 120, 138, 148, 154, 155, 158, 167  
育児休業 10, 41, 63, 66, 106, 119, 123, 138  
一般事業主行動計画 116, 119, 158  
影響調査 101, 103, 108, 154

## か

介護 7, 31, 40, 63, 70, 72, 106, 107, 109, 112,  
119, 121, 122, 133, 154, 155, 158, 160  
科学技術基本計画 148, 167  
家事 7, 11, 18, 28, 40, 63, 64, 109, 112, 117, 155  
家内労働 113  
監視 101, 103, 108, 153, 154  
間接差別 111  
管理職 16, 17, 42, 47, 52, 53, 59, 89, 110  
起業 3, 4, 18, 28, 31, 32, 34, 35, 38, 39, 40, 105,  
113, 114, 146, 153, 156, 157  
企業の社会的責任 16  
喫煙率 87  
給与水準 60, 61  
均衡処遇 41, 112, 156

勤続年数 4, 6  
苦情処理 101, 103, 153  
国の審議会等委員 45, 101, 106, 154  
継続就業 4, 6, 7, 14  
健康増進法 85, 87, 133  
高学歴 18, 19, 20, 53, 56, 87  
高齢化 3, 12, 16, 70, 125, 133, 160  
高齢社会対策大綱 122  
国連アジア太平洋地域経済社会委員会 143  
国連婦人開発基金 145  
国連婦人の地位委員会 103, 143, 146, 166  
子育て 3, 4, 5, 6, 10, 11, 12, 20, 23, 25, 27, 28,  
30, 31, 32, 34, 38, 40, 41, 54, 59, 63, 64, 66,  
105, 114, 116, 117, 118, 119, 120, 134, 153, 156,  
158, 165  
子育てサポーター 117

国会議員 42, 52  
国家公務員 42, 44, 45, 106, 118, 131, 154  
骨粗しょう症 133  
固定的役割分担 120  
子ども・子育て応援プラン 116, 134, 158

## さ

再就職 3, 4, 6, 7, 10, 18, 20, 21, 23, 27, 31, 32,  
34, 37, 38, 39, 40, 41, 105, 112, 123, 153  
在宅勤務 113  
再チャレンジ 3, 18, 27, 30, 31, 32, 34, 35, 38,  
39, 40, 41, 105, 112, 139, 153, 156, 165  
女性の再チャレンジ支援策検討会議 38,  
105  
女性の再チャレンジ支援プラン 4, 38, 39,  
40, 105, 153, 156  
シェルター 37, 73, 77, 128, 129, 131  
ジェンダー（社会的性別） 101, 108, 109, 142,  
143, 144, 145, 146, 147, 155, 166  
ジェンダー・エンパワーメント指数 42, 49,  
51, 52  
ジェンダー主流化 143, 144, 147

ジェンダーと開発 142, 143, 166  
ジェンダー平等 142, 144, 145, 166  
子宮がん 86, 133  
仕事と生活の調和 3, 16, 158  
児童虐待 83, 117, 118, 158  
児童ポルノ 130, 131, 136  
就業時間 12, 64  
周産期医療 134  
出産 3, 4, 6, 7, 10, 14, 18, 25, 27, 31, 38, 39, 40,  
63, 85, 87, 110, 111, 134, 138, 148, 163, 164,  
167  
出生率 69  
生涯学習 40, 101, 108, 123, 138, 139, 140, 153,  
165  
生涯所得 10  
少子化 3, 4, 12, 39, 69, 70, 101, 103, 109, 116,  
153, 158  
少子化社会対策大綱 116  
将来像 32  
食育基本法 114, 138, 165  
職業能力開発 112  
食生活指針 114  
職務指定 45, 101, 154  
女子差別撤廃委員会 101, 103  
女子差別撤廃条約 142  
女性医師 87  
女性教員 96  
女性研究者 94, 138, 148, 167  
女性専門外来 87  
女性認定農業者 114, 157  
女性のチャレンジ支援策 104  
所得格差 21, 60  
進学率 56, 94  
人工妊娠中絶 85, 134  
人身取引 73, 80, 127, 130, 131, 162  
健やか親子21 134  
ストーカー 73, 81, 82, 126, 127, 129, 132, 162,  
169  
性感染症 133, 134, 135, 163  
正規雇用 21, 60  
性教育 134  
正社員 4, 10, 14, 21, 23, 27, 31, 34, 41, 60, 112,

156  
性犯罪 73, 79, 126, 129, 130, 161  
セクシュアル・ハラスメント 73, 81, 110, 111,  
126, 127, 131, 132, 156, 162  
潜在的労働力率 6  
創業塾 113

## た

待機児童 116  
ダイバーシティ 16, 17  
多様性 16, 17, 69  
団塊世代 4, 14  
短時間勤務 17, 41, 66, 107  
男女共同参画会議 101, 102, 108, 153, 154  
男女共同参画基本計画 44, 84, 101, 102, 108,  
130, 156  
男女共同参画社会基本法 102  
男女共同参画週間 104, 108  
男女共同参画推進本部 45, 46, 103, 104, 105,  
106, 126, 127, 154  
男女共同参画推進連携会議（えがりてネット  
ワーク） 103, 104, 109, 153  
男女共同参画センター 39, 40, 41  
男女雇用機会均等法 108, 110, 111, 131, 156,  
162  
男性の家事・育児参加 11  
団体推薦 45  
地方議会 42, 46, 108  
地方公務員 42, 46, 47, 107  
中途採用 14, 25  
賃金格差 21, 53, 60, 111  
テレワーク 25, 36, 41, 113, 156  
共働き世帯 53, 62

## な

乳がん 86, 133  
人間開発指数 49, 51, 52  
年齢制限 4, 25, 35, 39, 41, 123

## は

パート・アルバイト 10, 20, 21, 41, 55, 56, 63  
パートタイム 21, 41, 56, 60, 110, 156  
配偶者等からの暴力 73, 74, 128, 161  
配偶者暴力相談支援センター 73, 75, 77, 78,  
126, 128, 161  
配偶者暴力防止法 73, 75, 77, 78, 127, 128, 129  
売買春 73, 80, 130, 161  
派遣労働者 53, 55, 56, 113  
バリアフリー 118, 124, 125, 160  
非正規雇用 21, 55, 56  
非正社員 56  
避妊 134  
ファミリー・サポート・センター 120  
ファミリー・フレンドリー 41, 119  
フィルタリングシステム 136, 137  
夫婦別氏制度 108  
婦人相談所 75, 77, 126, 127, 128, 129, 130, 131  
フルタイム 21, 34, 66  
北京宣言 142  
への字型カーブ 20  
防災基本計画 148, 164  
放送倫理 89  
保護命令 73, 77, 78, 129  
母子家庭 40, 119  
ポジティブ・アクション 17, 42, 59, 110, 111,  
114, 154, 157

## ま

マザーズハローワーク 39, 156  
メディア・リテラシー 137, 164  
メンター 17, 106, 156

## ら

離職期間 23  
両立支援 25, 41, 66, 106, 112, 116, 154, 158  
ロールモデル 34, 105, 140, 141, 167  
労働時間 12, 21, 63, 64, 89, 121, 158, 159  
労働力人口 4, 6, 12, 14, 53

労働力率 4, 5, 6, 14, 20, 53, 54, 59, 69

## わ

ワーク・ライフ・バランス 3, 16, 17  
ワンストップ 41, 104, 153