

男女共同参画社会の 形成の状況

第1部

平成11年6月に男女共同参画社会基本法が公布・施行されてから、本年は10年目に当たる。この10年の間、我が国において様々な男女共同参画に関する取組が行われたほか、社会情勢も大きく変化した。ここでは、主に男女共同参画社会基本法が施行され

てから現在に至る10年間について、男女共同参画を推進する様々な主体の取組や推進体制の変化及び実態上の様々な分野における変化や現状と課題について概観・分析を行い、今後の男女共同参画社会の実現に向けた取組の在り方を展望する。

特集のポイント

第1節 男女共同参画推進の取組や体制の変化

- 基本法施行後、国では男女共同参画会議の設置など推進体制が強化されたほか、男女共同参画に関連する取組を進めてきた。
- 地方公共団体においても、条例の制定や計画の策定、また男女共同参画センターの設置等が進んだ。
- 行政以外にも企業、大学、NPOなど様々な主体がこの10年間に男女共同参画を目指した取組を始めている。

第2節 男女共同参画をめぐる実態と課題

- 基本法の基本理念については、一定の前進がみられると考えられるが、女性は男性ほど男女共同参画が進んでいるとは捉えていない。
- 政策・方針決定過程への女性の参画は10年間で緩やかに進んでいるが、国際的には低い水準にとどまっている状況にある。
- 子どもができて継続就業を望む人は増えており、20歳代後半から30歳代後半にかけての女性の労働力率は上がっているが、国際的には依然として低く、子育て等との両立は依然として難しいと感じられている。また、女性の場合、非正規職員の割合が高まる中キャリアパスが不明確であったり、子育て等との両立の難しさから、キャリアアップを見通せないと感じる人が多い。
- 実際の家庭における家事分担は妻に偏る状況にある。他方、多くの男性が長時間にわたり労働に時間を割かれている。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方については、賛成と反対が拮抗しているが、子育て期の男性は家事や育児等に参画したいと考える人も多い。
- 地域におけるつながりが希薄化する中、地域活動における女性の代表者は依然として少ないが、女性の地域活動への参加意欲や地域の担い手としての当事者意識は高い。
- 家族の変化や雇用・就業をめぐる変化、グローバル化など昨今の急激な社会情勢の変化の中で、「生活困難」を抱えた人が増加しており、特に女性は生活困難に陥りやすい状況にある。また、男性にも特有の状況がみられる。

第3節 男女共同参画社会の実現に向けて

- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、女性のキャリア形成支援、意識改革の3つの取組はそれぞれ密接に関連しており、一体として捉えた上で進める必要がある。
- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）実現のためには、柔軟で多様な働き方の確保や社会的基盤の充実をとともに進める必要がある。また、企業の生産性の向上やリスク管理、多様な人材の活用という観点から、経営戦略上も重視すべきである。
- 女性のキャリア形成を支援していくために、企業においてポジティブ・アクションの推進やメン

ターの育成等による支援を行うとともに、キャリア教育の推進など女性のライフコースに沿った支援を行うことが必要である。

- 男女間での認識の差や、男女によって異なる世代間の意識の違いにも留意した啓発活動を進めるとともに、男女共同参画のメリットを実感できるよう意識啓発の推進の仕方にも工夫をすることが必要である。
- 生活困難を抱える人の増加など新たに生じてきた課題への対応に当たっては、関連する様々な社会システムを男女共同参画の観点から検証するとともに、女性のライフコースを通じたエンパワーメントの視点からの総合的な支援体制の構築等を行っていく必要がある。
- 男女共同参画社会の実現に向けて、地域における様々な主体のネットワーク化による連携・協働を進めていくほか、国際的な枠組みの下での連携を強化していく必要がある。

第1節

男女共同参画推進の取組や体制の変化

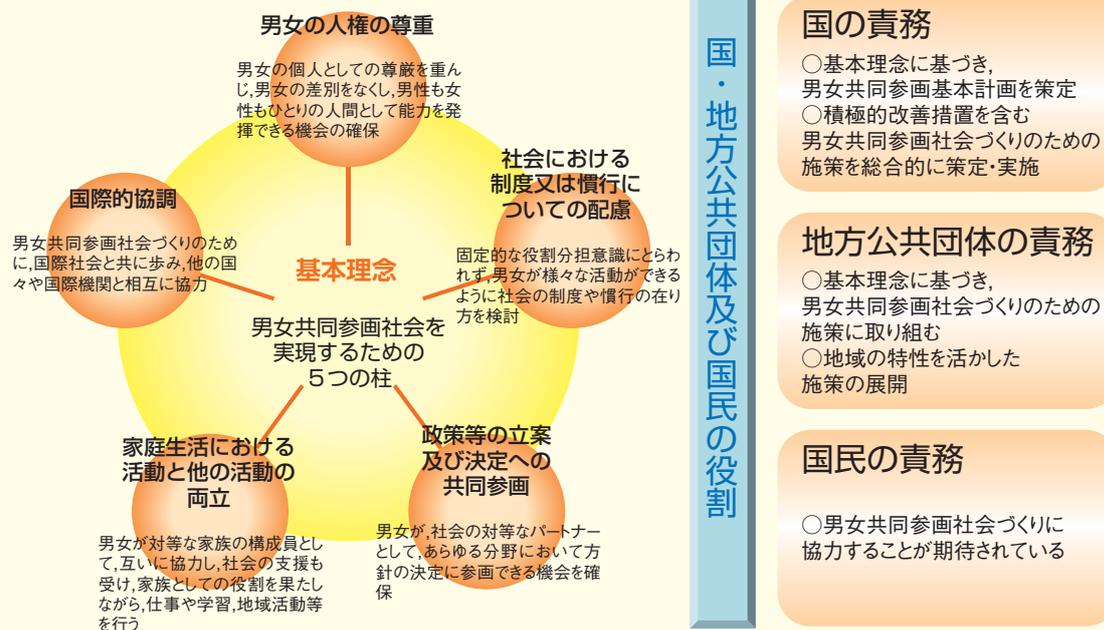
本節では、男女共同参画社会基本法施行後10年間にわたる男女共同参画に関連した主な取組や様々な主体の推進体制の変化を紹介する。

1 概観

男女共同参画社会基本法は、第1-特-1図のとおり、男女共同参画社会形成の促進に向けた5つの基本理念とともに、国、地方公共団体及び国民それぞれが果たすべき責務を定めている（第1-特-1図）。基本法の施行後、男女共同参画会議の設置等

を始めとして、国や地方公共団体における推進体制が強化されてきた。また、国や地方公共団体では、法に定められた計画の策定により総合的に施策が推進されてきたほか、男女雇用機会均等法の改正、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成立並びに同法律の改正など男女共同参画を推進するための枠組みの整備、政策・方針決定過程への女性の参画拡大のように数値目標を設定することにより取組を深化させてきたもの、また仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）関連施策のように、この10年間に新たに本格的な取組が始まったものなど、男女共同参画に関連する様々な取組を拡大・深化させてきた。

第1-特-1図 男女共同参画社会基本法の概要



また、近年では、国や地方公共団体といった行政のみならず、経営戦略として女性の活用に取り組む企業や、国際競争力の維持強化や研究活動の活性化のため女性研究者支援に取り組む大学、女性が地域活動において中心的役割を果たすNPOといった様々な主体が男女共同参画を目指した取組を始めている。

2 男女共同参画に取り組む様々な主体における10年間の変化

ここでは、男女共同参画に取り組む様々な主体である政府や地方公共団体、企業、大学、NPOなどそれぞれの主体が、この10年間に行ってきた主な取組の内容や推進体制の変化を述べる。

(1) 政府における推進体制の変化

(男女共同参画を推進する機構の強化)

政府における推進体制の変化としては、平成13年1月に中央省庁等の改革が行われ、内閣府の設置等

を含め1府12省庁体制に改編されたことにより、これまで男女共同参画推進を担当していた総理府男女共同参画室は、内閣府男女共同参画局となった。また、新たに内閣府に置かれる重要政策に関する会議の一つとして、男女共同参画会議が置かれ、従来の男女共同参画審議会の機能に加え、①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、②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、③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意見を述べる事ができることとなるなど推進機構が強化された(第1-特-2表)。また、各界各層の有識者により構成される男女共同参画推進連携会議を開催し、民間団体等との連携を図っている。

(男女共同参画基本計画の策定)

男女共同参画社会基本法の成立以降、政府では男女共同参画に関連する様々な取組を深化・拡大させてきた(第1-特-3表)。まず、男女共同参画社

第1-特-2表 男女共同参画会議における会議決定等及び専門調査会報告等

(●：男女共同参画会議決定、○：専門調査会報告書)

平成13年6月	● 仕事と子育ての両立支援策の方針に関する意見
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」の円滑な施行に向けた意見 ● 男女共同参画会議における監視の実施方針
平成14年4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」の円滑な施行に向けた意見(その2)
平成14年7月	● 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10月	● 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	● 女性のチャレンジ支援策の推進に向けた意見
平成15年6月	○ 配偶者暴力防止法の施行状況等について
平成15年7月	● 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	● 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	● 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	● 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9月	○ 少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書
平成17年10月	○ 「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー)の表現等についての整理
平成18年9月	○ 少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書
平成18年10月	● 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況及び今後の取組に向けての意見(都道府県・政令指定都市における審議会等の委員についての国の法令に基づく職務指定について)
平成18年12月	○ 両立支援・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進が企業等に与える影響に関する報告書
平成19年2月	● 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標(「2020年30%」の目標)のフォローアップについての意見
平成19年3月	○ 配偶者暴力防止法の施行状況等について
平成19年5月	● 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(多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習施策について)
平成19年7月	○ 「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向 報告
平成20年3月	● 男女共同参画基本計画(第2次)フォローアップ結果についての意見 ○ 「仕事と生活の調和」実現度指標
平成20年4月	○ 企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット
平成20年6月	● 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(高齢者の自立した生活に対する支援について)
平成20年10月	○ 地域における男女共同参画推進の今後のあり方について

第1-特-3表 基本法施行後10年間の政府の男女共同参画推進の取組

	男女共同参画全般に関する動き	女性の活躍の促進に関する動き	仕事と子育ての両立支援、仕事と生活の調和等施策の動き	女性に対する暴力の根絶に関する動き	国際的な動き
平成11年(1999年)	●「男女共同参画社会基本法」公布、施行	●「食料・農業・農村基本法」公布、施行 女性の参画の促進を規定。			
平成12年(2000年)	●男女共同参画審議会「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方-21世紀の最重要課題-」答申 ●「男女共同参画基本計画」閣議決定 基本法に基づき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策定。 ●男女共同参画推進本部「男女共同参画週間について」決定	●男女共同参画推進本部「国の審議会等における女性委員の登用について」決定 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す。		●男女共同参画審議会「女性に対する暴力に関する基本的方策について」答申 ●「ストーカー規制法」公布	●国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク) 第4回世界女性会議(1995年北京)において採択された北京宣言及び行動綱領の実施状況の検討・評価、北京宣言及び行動綱領の完全実施に向けた今後の戦略についての協議。
平成13年(2001年)	●男女共同参画会議・男女共同参画局設置	●男女共同参画推進本部「女性国家公務員の採用・登用等の促進について」決定 ●人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」策定 各府省において、「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定することを明記。	●「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定 女性のキャリアプランの確立の支援に努める旨明記するなど、仕事と子育ての両立について支援策をまとめる。 ●「育児休業法」改正 勤務時間の短縮等の対象となる子の年齢の引き上げ等。	●男女共同参画推進本部「女性に対する暴力をなくす運動について」決定 毎年11月12日から11月25日(女性に対する暴力撤廃国際日)までの2週間に設定。 ●「配偶者暴力防止法」公布、施行	
平成15年(2003年)		●男女共同参画推進本部「女性のチャレンジ支援策の推進について」決定 「2020年30%」の目標を明記。	●「少子化社会対策基本法」公布、施行 少子化対策施策の基本理念を明らかにするとともに、施策の総合的推進を目的としたもの。 ●「次世代育成支援対策推進法」公布、施行 301人以上の労働者を雇用する事業主に、「一般事業主行動計画」を策定・届出義務を規定。		●女子差別撤廃条約実施状況第4、5回報告審査
平成16年(2004年)	●男女共同参画社会の将来像検討会報告書取りまとめ 2020年頃までに、多様な価値観の下、個性を生かし、共に生きる社会を目指すことを提言。	●男女共同参画推進本部「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」決定 ●「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」(各府省人事担当課長会議申合せ) 女性国家公務員の採用目標の設定(国家公務員採用I種試験の事務系区分について30%)。	●「少子化社会対策大綱」閣議決定	●「配偶者暴力防止法」改正及び同法に基づく基本方針の策定 ●人身取引対策関係省庁連絡会議発足 ●人身取引対策行動計画策定 ●「刑法」改正 強姦、強制わいせつ等の罪の法定刑を引き上げ、集団強姦、人身売買罪等の創設。	
平成17年(2005年)	●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 男女共同参画基本計画改定の基本的な考え方を提言。 ●「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定 12の重点分野を掲げ、それぞれについて、平成32年までを見通した施策の基本的方向と22年度末までに実施する具体的施策の内容を提示。	●女性の再チャレンジ支援策検討会議「女性の再チャレンジ支援プラン」決定 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規定。			●第49回国連婦人の地位委員会(「北京+10」閣僚級会合)(ニューヨーク) 1995年に開催された第4回世界女性会議(北京会議)から10年目に当たることを記念し、閣僚級会合として開催。

	男女共同参画全般に関する動き	女性の活躍の促進に関する動き	仕事と子育ての両立支援、仕事と生活の調和等施策の動き	女性に対する暴力の根絶に関する動き	国際的な動き
平成18年 (2006年)		<ul style="list-style-type: none"> ●「男女雇用機会均等法」改正 男女双方に対する差別の禁止や妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止。 ●男女共同参画推進本部「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」決定 国の審議会等の委員について、政府全体として、平成22年度末までに少なくとも33.3%、平成32年までに、男女のいずれかが10分の4未満とならないよう、専門委員等については、平成22年度末までに20%、平成32年までのできるだけ早い時期に、30%となることを目指す。 ●「第3期科学技術基本計画」閣議決定 女性研究者の採用割合を自然科学系全体として25%とする目標を設定。 		<ul style="list-style-type: none"> ●「男女雇用機会均等法」改正 セクシュアル・ハラスメント対策の強化。 	<ul style="list-style-type: none"> ●東アジア男女共同参画担当大臣会合の開催（東京） 東アジアにおける初の男女共同参画担当大臣会合であり、16か国2国際機関が出席し、共同コミュニケーションを採択。
平成19年 (2007年)		<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画会議「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標（「2020年30%」の目標）のフォローアップについての意見」決定 「指導的地位」の定義を定めるとともに、毎年社会の各分野における進捗状況についてフォローアップを行うことを決定。 ●「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ●少子化社会対策会議「子どもと家族を応援する日本」重点戦略取りまとめ 2030年以降の若年人口の大幅な減少を視野に入れ、制度・政策・意識改革など、あらゆる観点からの効果的な対策の再構築及び実行を図る。 ●「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 国民的な取組の大きな方向性及び企業や働く者の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針について、政労使の合意に基づき策定。 	<ul style="list-style-type: none"> ●「配偶者暴力防止法」改正 生命・身体に対する脅迫を受けた場合も対象となった。また、市町村に対し、基本計画策定及び配偶者暴力相談支援センターの設置を努力義務化。 	<ul style="list-style-type: none"> ●第2回東アジア男女共同参画担当大臣会合の開催（インド）
平成20年 (2008年)	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画会議「男女共同参画基本計画（第2次）フォローアップ結果についての意見」決定 計画の中間的なフォローアップを行い、現状及び今後取組が求められる点等を提示。 	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画推進本部「女性の参画加速プログラム」決定 女性の参画加速のため、あらゆる分野における基盤整備を行うとともに、3つの重点分野を挙げ、戦略的に取組を推進。 	<ul style="list-style-type: none"> ●厚生労働省「新待機児童ゼロ作戦」決定 ●「次世代育成支援対策推進法」改正 一般事業主行動計画の策定・届出の義務付け対象を労働者数301人以上企業から101人以上企業へ拡大。 	<ul style="list-style-type: none"> ●「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」の改定 ●配偶者からの暴力（DV）施策に携わる、官民担当者や有識者等が一堂に会した「DV全国会議」の開催 	<ul style="list-style-type: none"> ●女子差別撤廃条約実施状況第6回報告提出
平成21年 (2009年)	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画会議「男女共同参画に関する施策の基本的な方向について」諮問 男女共同参画基本計画改定に向けた総理からの諮問。 			<ul style="list-style-type: none"> ●DV被害者を相談機関につなぎ、支援等に関する情報を得やすくするため、全国共通の番号による「DV相談ナビ」（0570-0-55210）がスタート 	

会基本法第13条の規定に基づき、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画である「男女共同参画基本計画」が初めて平成12年12月に策定された。また、17年12月には、同計画の全体を見直し、現在の計画である「男女共同参画基本計画(第2次)」が策定された。同計画では、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¹⁾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。20年3月に男女共同参画会議において同計画のフォローアップを実施するとともに、今後取組が求められる事項等に関する意見を決定した。さらに、22年には現行計画全体の見直しを行うこととされていることから、21年3月には計画見直しに当たっての基本的な考え方について、内閣総理大臣から男女共同参画会議に対して諮問され、現在計画見直しの検討を行っている。

(2) 政府における男女共同参画推進の取組 (様々な分野における女性の活躍促進の取組)

様々な分野における女性の活躍促進のための取組としては、女性が政策・方針決定過程に参画し、活躍することを目指す「上へのチャレンジ」、従来女性が少なかった分野に新たな活躍の場を広げる「横へのチャレンジ」、子育てや介護等でいったん仕事を中断した女性の「再チャレンジ」を推進している。

政策・方針決定過程への女性の参画拡大の取組をみると、平成11年時点では国の審議会等委員以外にはほとんどなかった女性割合についての様々な数値目標が設定されるようになった(第1-特-4図)。まず、15年に男女共同参画推進本部において「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度にな

るよう期待する」との目標が明記された「女性のチャレンジ支援策の推進について」が決定され、17年に策定された「男女共同参画基本計画(第2次)」においても重点事項の一つとして明記された。また、この「2020年30%」の目標については、19年に男女共同参画会議において、指導的地位の定義を定めるとともに、毎年進捗状況についてフォローアップを実施することが決定された。

その後、女性の参画拡大のためには、一層戦略的な取組が必要とされることから、平成20年4月には「女性の参画加速プログラム」が策定され、仕事と生活の調和の実現、女性の能力開発・能力発揮に対する支援の充実、意識改革の三つを一体として推進することを施策の基本的方向として打ち出した。また、あらゆる分野における環境の整備に加え、活躍が期待されていながら女性の参画が進んでいない分野として医師、研究者、公務員を取り上げ、これらを重点分野として女性の活躍促進の取組を22年度末までに戦略的に実施することとされた。国家公務員については、このプログラムにおいて、政府全体として本省課室長相当職以上に占める女性の割合を、22年度末に少なくとも5%程度とするという数値目標が設定された。

また、採用については、平成16年の各省庁人事担当課長会議において、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%程度とする等を目標とすることが申し合わされた。

従来女性が少なかった分野に新たな活躍の場を広げるための取組として、「男女共同参画基本計画(第2次)」において科学技術や防災、地域おこし、まちづくり、観光、環境を新たな重点分野として取り

1 以下、「男女共同参画基本計画(第2次)」より抜粋。

① 人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」(ジェンダー/gender)という。「社会的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

「社会的性別の視点」とは、「社会的性別」が性差別、性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとするものである。

このように、「社会的性別の視点」でとらえられる対象には、性差別、性別による固定的役割分担及び偏見等、男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられるものがある。その一方で、対象の中には、男女共同参画社会の形成を阻害しないと考えられるものもあり、このようなものまで見直しを行うものではない。社会制度・慣行の見直しを行う際には、社会的な合意を得ながら進める必要がある。

② 「ジェンダー・フリー」という用語を使用して、性差を否定したり、男らしさ、女らしさや男女の区別をなくして人間の中性化を目指すこと、また、家族やひな祭り等の伝統文化を否定することは、国民が求める男女共同参画社会とは異なる。例えば、児童生徒の発達段階を踏まえない行き過ぎた性教育、男女同室着替え、男女同室宿泊、男女混合騎馬戦等の事例は極めて非常識である。また、公共の施設におけるトイレの男女別色表示を同色にすることは、男女共同参画の趣旨から導き出されるものではない。

上記①②について、国は、計画期間中に広く国民に周知徹底する。

上げた。特に、科学技術については、女性研究者の採用割合に関する数値目標を設定した。また、女子高校生・女子学生の理工系分野への選択を支援する取組等を行っている。そして、再チャレンジでは、平成17年に「女性の再チャレンジ支援プラン」を策定した後、18年に当該プランを改定し、女性の再就職・起業等を総合的に支援している。

雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保については、男女雇用機会均等法が施行されて20年以上が経過し、制度上での男女均等取扱いは定着しつつある一方、差別事案は複雑化の傾向にあり、妊娠・出産等を理由とする解雇や不利益取扱い事案も近年増加している。これらを背景に、平成18年には男女雇用機会均等法を改正し、男女双方に対する差別、間接差別、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止した。また、パートタイム労働者がその有する能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、19年には短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律を改正し、働き方の実態に応じた正社員との均衡のとれた待遇の確保、正社員への転換等を促進した。

このほか、女性の参画の促進を規定した食料・農業・農村基本法の施行など男女共同参画に関連する様々な分野において女性の活躍促進のための取組が行われてきている。

（仕事と子育て等との両立支援，仕事と生活の調和等に関する取組）

仕事と子育て等との両立支援では、平成13年に待機児童ゼロ作戦を含む「仕事と子育ての両立支援策の方針について」が決定された。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を改正し、勤務時間の短縮等の措置の対象となる子の年齢を引き上げた。15年には少子化社会において講ぜられる基本理念等を定めた少子化社会対策基本法及び企業等に対して行動計画の策定を求める次世代育成支援対策推進法が成立し、16年には「少子化社会対策大綱」が策定され、少子化に対処するための施策が推進されている。

その後、それまでは女性を中心とした「仕事と家庭の両立」の取組であったのが、男女あらゆる年代層を対象として、育児や介護にとどまらないあらゆる

第1-特-4図 政策・方針決定過程における女性の参画拡大の取組に関連する数値目標一覧

<p>「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待」</p> <p>「女性のチャレンジ支援策の推進」（平成15年6月男女共同参画推進本部決定） 「男女共同参画基本計画（第2次）」（平成17年12月閣議決定）</p>
<p>国の審議会等委員における女性委員の割合</p> <p>平成22（西暦2010）年度まで → 少なくとも33.3%</p> <p>平成32（西暦2020）年まで → 男女いずれかが10分の4未満とまらない状態</p> <p>（平成18年4月男女共同参画推進本部決定）</p>
<p>女性国家公務員の採用割合（国家公務員I種試験事務系区分試験）</p> <p>平成22（西暦2010）年度頃まで → 30%程度</p> <p>（平成16年4月各省庁人事担当課長会議申合せ）</p>
<p>女性国家公務員管理職の割合（一般職の行政職俸給表（一）等）</p> <p>平成22年度末まで → 少なくとも5%程度</p> <p>「女性の参画加速プログラム」（平成20年4月男女共同参画推進本部決定）</p>
<p>女性研究者の採用割合</p> <p>自然科学系全体として25%</p> <p>（理学系20%，工学系15%，農学系30%，保健系30%）</p> <p>「男女共同参画基本計画（第2次）」（平成17年12月閣議決定），「第3期科学技術基本計画」（平成18年3月閣議決定）</p>

る活動との調和である「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」の取組へと深化している。平成19年には「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」,「仕事と生活の調和推進のための行動指針」及び「『子どもと家族を応援する日本』重点戦略」を策定し,20年には「新待機児童ゼロ作戦」を決定するなど,官民挙げての仕事と生活の調和の推進を図っている。

(女性に対する暴力に関する取組)

女性に対する暴力に関する取組としては,平成12年に,つきまとい等を繰り返す等のストーカー行為等に関する規制と,被害者に対する援助等を定めたストーカー行為等の規制に関する法律が制定された。

また,配偶者からの暴力は,犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず,被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。そこで配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため,平成13年に配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律が,議員立法により成立し,施行された。

その後,平成16年の改正において,「配偶者からの暴力」の定義の拡大や,元配偶者に対する保護命令・被害者の子への接近禁止命令等の創設・退去命令の期間の拡大などを柱とした保護命令制度の拡充,国による基本方針及び都道府県による基本計画の策定の義務化や,警察本部長等の援助の規定,外国人,障害者等への対応などが盛り込まれた。

平成19年の改正においては,生命身体等に対する脅迫行為についても接近禁止命令が発令されるようになったほか,接近禁止命令の保護対象者を親族や支援者等に拡大し,さらに,配偶者からの電話や電子メールの送付などについても禁止命令を発令することができるなど,保護命令制度の拡充が図られ,また,市町村に対して基本計画の策定及び配偶者暴力相談支援センターの設置を努力義務として明記するなど,市町村の取組の強化が盛り込まれ,本法律に基づき,配偶者からの暴力の防止と被害者の保護・自立支援のための施策についてより一層の充実に努めている。

また,人身取引については,その防止・撲滅と被害者の保護に向け,平成16年に人身取引対策に関す

る関係省庁連絡会議を設置し,「人身取引対策行動計画」を策定するとともに,同年の刑法改正において,人身売買罪の創設や国境を越えた人身取引への対処等を内容とする刑法等の一部を改正する法律を制定し,人身取引の処罰を確保できるよう法整備を進めた。

強姦については,平成16年の刑法改正において,刑法第177条の強姦罪の法定刑の下限を2年から3年に引き上げ,集団強姦罪を創設するなどの措置が採られている。

さらに,職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策については,平成18年の男女雇用機会均等法の改正において,事業主の配慮義務から措置義務へと強化された。

(国際的な動きに対する取組)

国際的な動きとしては,まず1995(平成7)年に北京において開催された第4回世界女性会議のそれぞれ5年後,10年後に,2000(平成12)年国連特別総会「女性2000年会議」,2005(平成17)年第49回国連婦人の地位委員会(「北京+10」閣僚級会合)が開催された。2000(平成12)年の会議では,第4回世界女性会議において採択された北京宣言及び行動綱領等の実施状況の検討・評価等,また2005(平成17)年の会議では,これに加え2000(平成12)年会議成果文書の実施状況の評価・見直し等を行ったところである。さらに,第4回世界女性会議から15年目に当たる2010(平成22)年には,これを記念する国連婦人の地位委員会会合が行われる予定である。

女子差別撤廃条約については,我が国に対して2003(平成15)年に条約実施状況の第4,5回報告審査が行われた。その際的女子差別撤廃委員会の最終コメントを踏まえ,関係する国内法が改正されたほか男女共同参画基本計画(第2次)にも反映がなされた。2009(平成21)年には前年に出された第6回報告に対する審査が予定されている。

また,日本からの発案により,2006(平成18)年には東京で東アジアにおける初の男女共同参画担当大臣会議である第1回東アジア男女共同参画担当大臣会合が開催され,共同コミュニケが採択された。翌年にはインドでの第2回会合が開催され,2009(平成21)年には韓国において第3回会合が開催されることとなっている。

(3) 地方公共団体における取組や体制の変化
(徐々に進む市区町村における条例・計画の策定)

男女共同参画に関する条例の制定状況を見ると、都道府県では平成13年に74.5% (35都道府県)であったのが、20年には97.9% (46都道府県)に増加している。また、市区町村では、13年に0.5%であったのが、20年には21.9%に増加している。

また、男女共同参画社会基本法第14条では、都道府県に対して都道府県男女共同参画基本計画を策定する義務を課し、市区町村に対しては、市区町村男女共同参画基本計画を策定するよう努力することを求めている。その結果、基本法施行後、都道府県については、全都道府県が基本計画を策定しており、市区町村については、平成11年に15.6%であった計画策定率が、20年には57.1%と3倍以上に増加した。なお、策定率の内訳をみると、20年で市区は88.5%と大半の自治体が計画を策定しているのに対して、町村については、31.9%にとどまっている(第1-特-5図)。

(女性政策から男女共同参画政策へ)

国における取組も昭和50年の「婦人問題企画推進本部」の設置から始まったように、地方公共団体においても、男女共同参画の取組は女性政策の取組として始まったところが多い。男女共同参画社会基本法が施行される直前の平成11年4月現在で、各都道

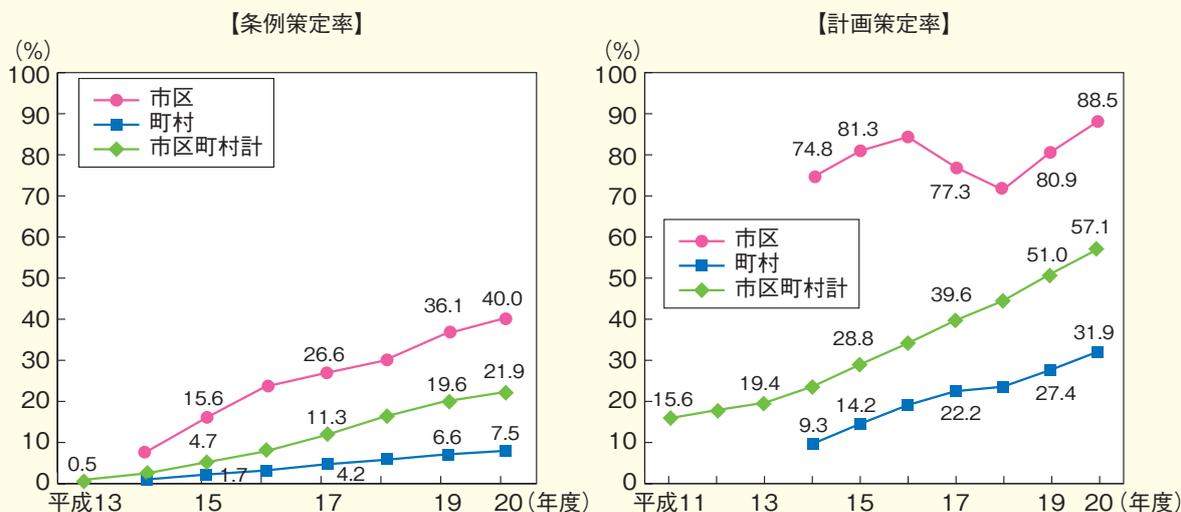
府県における男女共同参画を担当する課又は室の名称は、39都道府県が女性又は女性政策を使用し、6県が男女共同参画を使用していたが、20年4月には、40府県が男女共同参画又は男女参画を使用している。このように男女共同参画社会基本法が施行されてから、地方公共団体においても女性政策から男女共同参画政策へと転換が図られていることが分かる。

また、市町村における男女共同参画宣言の実施状況を見ると、平成20年4月現在で全体の6.7%に当たる122市町村が宣言を行っている。

(増加する男女共同参画センター等)

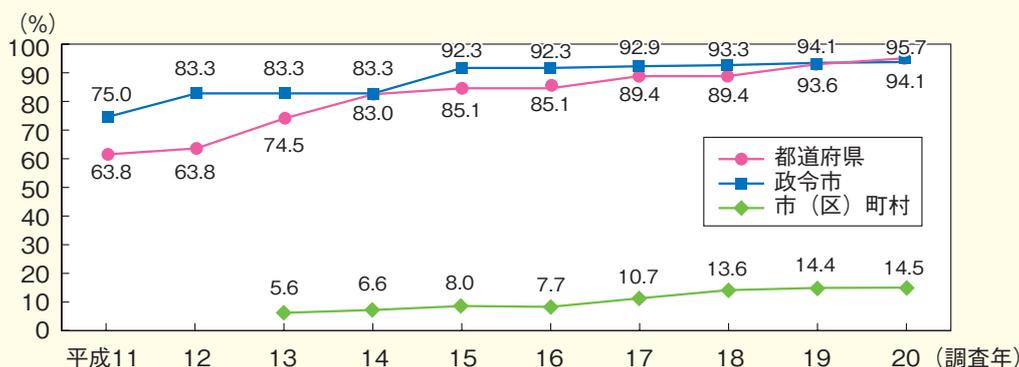
地方公共団体が、男女共同参画・女性のための総合的な施設として設置している男女共同参画センター又は女性センターなどの施設の数、平成20年4月現在で333に上る。地方公共団体の設置割合をみると、都道府県では11年では63.8%であったのが、20年には95.7%にまで増加し、市町村では13年に5.6%であったのが、20年には14.5%に増加している(第1-特-6図)。一方、現在地方公共団体においては、地方経済の低迷や厳しい財政事情等を背景に、行財政改革が進められており、これに伴い、男女共同参画に関する予算や人員が削減されるなど男女共同参画推進の機能を十分に発揮していく上で課題を抱える地方公共団体も増えてきている。

第1-特-5図 市区町村における条例及び計画策定率の推移



(備考) 1. 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」より作成。
2. 条例については平成13年、計画については11~13年の市区・町村別のデータはない。

第1-特-6図 男女共同参画・女性のための総合的な施設(男女共同参画センター等)の整備率の推移



(備考) 1. 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」より作成。
2. 市(区)町村には、政令指定都市を含まない。

(4) 企業、大学、NPO 等における取組や体制の変化
(広がる企業における両立支援制度や女性の活躍促進)

従来男女共同参画推進の取組は国や地方公共団体といった行政によるものがほとんどであったが、この10年間に於いて行政以外の主体も男女共同参画に関して取り組みつつある。平成15年からの次世代育成支援対策推進法の施行により、一定規模以上の企業では、仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等に関する行動計画を策定し、届け出ることが求められることとなった。21年3月末現在で、策定・届出が義務付けられている301人以上の企業の届出率は99.1%、努力義務である300人以下の企業の届出数は18,137社となっている。また、適切な行動計画を策定・実施し、その目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は、厚生労働大臣の認定を受け、「くるみんマーク」を使用することができるとされているところであり、21年3月末現在の認定企業は652社となっている。さらに、多様な人材を活用することにより、組織が活性化される、経済情勢の変化にも柔軟・迅速な対応ができる、といった考えから、組織の中に女性活躍推進



くるみんマーク

室やダイバーシティ推進室といった組織を設けるなど、企業が経営戦略として女性の能力を積極的に活用する動きがみられる。

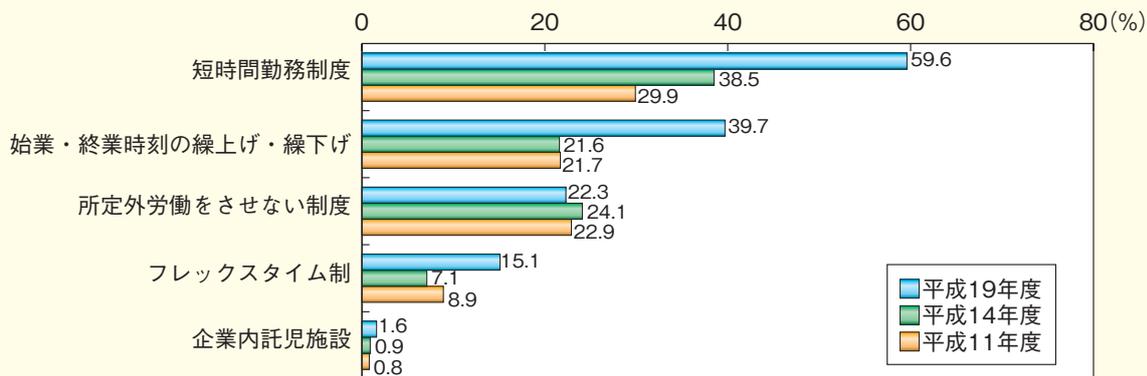
また、「優秀な人間がやめないですむ」、「優秀な人材を採用できる」といった企業業績に与えるプラス面もあると考えられており²、このようなことから仕事と家庭を両立することができるような制度を導入する企業が増えてきているといえる。厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年)によると、育児休業制度の規定がある事業所の割合は61.6%、介護休業制度の規定がある事業所の割合は55.6%となっている。さらに、厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成19年度)及び「女性雇用管理基本調査」(平成11年度及び14年度)によると、仕事と家庭を両立するための支援制度を導入している企業の割合は増加している。特に、短時間勤務制度については、平成11年度に約3割であったのが、19年度には約6割と倍増しているほか、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げなどについても導入している企業の割合が増加するなど、企業が柔軟な働き方ができるような制度を導入してきていることが分かる(第1-特-7図)。

加えて、企業が主体となって様々な分野で活躍する女性を表彰する制度を創設し、女性の活躍を促進する動きも活発化している。

加えて、企業が主体となって様々な分野で活躍する女性を表彰する制度を創設し、女性の活躍を促進する動きも活発化している。

2 (株)富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」(平成18年)(経済産業省委託調査)によると、仕事と育児の両立を支援する取組が企業業績に与えるプラス面として、「優秀な人材がやめないですむ51.3%」、「優秀な人材を採用できる22.3%」、「支援を受けた従業員の会社への忠誠心が高まり子育て復帰後貢献が期待できる21.2%」などが挙げられている(複数回答)。

第1-特-7図 企業における育児休業制度以外の両立支援制度の導入割合の推移（複数回答）



（備考）平成19年度については、厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（平成19年度）、11年度及び14年度については、同「女性雇用管理基本調査」（平成11年度及び14年度）より作成。

（女性研究者支援のための大学等における体制整備）

近年、大学等においても女性研究者支援について取り組みつつある。女性研究者の割合は、平成11年に10.1%であったのが、20年には13.0%と漸増しているが、分野別にみると、理工系分野における女性研究者の割合が低くなっている。機関別では、大学等が22.7%に対し、企業等は7.6%（平成20年）となっている。

平成18年度に文部科学省が開始した科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」において、20年度までに33機関（大学30機関、独立行政法人3機

関）が採択され、各機関において基盤的な環境整備のシステム構築の取組が実施されている。

さらに、内閣府「国立大学法人等の科学技術関係活動に関する調査」（平成18年、19年及び20年）によると、男女共同参画担当副学長の設置、担当室や推進本部の設置、学内保育施設の設置・運営、出産に伴う休暇制度の拡大等女性研究者の採用への配慮は進展している。また、女性教員の割合や採用の数値目標を設定している国立大学等は平成18年度の17.4%から20年度には32.2%に増加している。

Column

女性研究者の活躍促進

日本の研究者に占める女性の割合は13.0%と他の先進国と比べて2分の1から3分の1程度の水準にとどまっており、国際的にみても低い割合となっている。

このため、「男女共同参画基本計画（第2次）」では、新たな取組を必要とする分野の1つに科学技術を新設した。また、当該計画及び「第3期科学技術基本計画」において、女性研究者の採用割合の目標として、「自然科学系全体で25%（理学20%、工学15%、農学30%、保健30%）」を掲げ、これらの計画等に基づき、出産・育児等と研究活動を両立するための環境整備、女性研究者の積極的な採用・登用等の推進、女子中高生の理工系選択の支援等の取組を進めている。

さらに取組を加速するため、「女性の参画加速プログラム」（平成20年4月男女共同参画推進本部決定）を策定し、活躍が期待されながら女性の参画が少ない分野として研究者を3つの重点分野の1つに掲げ、研究者の出産・育児を考慮した研究費等の制度の拡充・弾力化やモデルとなる先進的な取組の普及・定着など研究を続けやすい環境整備等に積極的に取り組んでいる。

このほか、様々な団体等の取組の一例として、平成20年7月には日本学術会議科学者委員会がアンケート調査結果を基に提言：「学術分野における男女共同参画促進のために」を公表するとともに、男女共同参画学協会連絡会では、学

協会間での連携協力を通じ、科学技術の分野における、女性と男性がともに個性と能力を発揮できる環境整備とネットワーク形成に取り組んでおり、様々な提言・調査研究を行っている。

また、同年9月には国立大学七大学総長による「U7男女共同参画に係る共同宣言」が行われるとともに、平成21年3月には東京大学による「男女共同参画加速のための宣言」が公表されるなど様々な取組が進められている。

(NPO 等各種団体における男女共同参画の取組)

特定非営利活動促進法が平成10年12月に施行され、同法の規定する特定非営利活動の一つとして「男女共同参画社会の形成の促進を図る活動」が規定された。特定非営利活動法人の全体数は11年に741であったのが、20年には35,000を超えるまで増加している中、「男女共同参画社会の形成の促進を図る活動」を定款において目的の一つとして掲げている法人は、11年の81から、20年には約3,000に増加している。

また、これらの法人を含め、様々な団体においても男女共同参画の推進に向けた取組が進められている。自ら行動計画を策定して取組を進めている団体

として、日本弁護士連合会においては女性役職者に係る数値目標の設定等「男女共同参画推進基本計画」に基づいた取組が進められている。職場復帰・継続就業支援としては、日本医師会において女性医師バンクの整備や院内保育施設の充実等が行われている。

さらに、近年、既存の各種団体による取組に加え、企業における女性管理職等自らが核となり、ネットワークを形成する動きが出てきている。たとえば、平成19年に設立された特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク (J-win) では、セミナー等の実施を通じ、メンバー同士の相互研鑽を図っている。

Column

男女共同参画推進に対する積極的評価の取組

男女共同参画を推進するための様々な取組について、積極的な評価を与えるものの例として、表彰制度や公契約におけるポジティブ・アクションが挙げられる。

(1) 表彰制度

政府は、「男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰」、「女性のチャレンジ賞、支援賞、特別部門賞 男女共同参画担当大臣表彰」、「均等・両立推進企業表彰」等を実施し、男女共同参画社会づくりに資する取組の一層の促進を図っている。また、地方公共団体においても、都道府県や政令指定都市のみならず、多くの自治体で表彰制度が創設されている。

農山漁村における女性の能力の一層の活用を促進するための表彰制度としては、「農山漁村女性の日」の記念行事の中で、「農山漁村女性チャレンジ活動表彰」が実施されている。

さらに、近年では、国や地方公共団体のみならず、企業やNPO等においても新たに表彰を始めるところが出てきている。たとえば、メンターによるサポートの意義や重要性を広く普及させていく取組として、「ワーキングウーマン・パワーアップ会議～仕事意欲に燃える女性と企業を応援する民間運動～」及び財団法人日本生産性本部が、女性の活躍を応援する組織風土の醸成や女性の活躍推進の加速に向けて、「メンター・アワード」を創設している。

(2) 公契約におけるポジティブ・アクション

地方公共団体では、先進的な事業者等を対象とした公契約におけるポジティブ・アクションを採用しているところがある。これは、事業者等における男女共同参画や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、子育て支援の取組を促すという観点から、入札の際に、これらの取組の推進を事業者の評価項目の一つとする等の措置のことである。現在、一部の地方公共団体で実施されているが、これから導入を検討しているところも多く、今後、更なる取組の進展が期待される。

なお、内閣府では、国・地方公共団体における表彰及び公契約におけるポジティブ・アクション事例について、情報提供を行っている。

表彰：

http://www.gender.go.jp/main_contents/category/keihatsu-katsudo.html#hyosyo

公契約におけるポジティブ・アクション：

<http://www.gender.go.jp/research/sekkyoku/positive.html>

第2節

男女共同参画をめぐる 実態と課題

前節で男女共同参画に関わる様々な主体の取組や推進体制の変化についてみてきたが、本節では、男女共同参画社会基本法施行10周年に合わせて、これまでの取組の評価や現状、課題などを調査するために内閣府が実施した「男女のライフスタイルに関する意識調査」(平成21年)³(以下、「ライフスタイル調査」という。)の結果も紹介しながら、様々な主体による取組や社会情勢の変化等に伴い男女共同参画に関する様々な分野において、実態がどのように変化してきたか、また男女共同参画に関連してどのような課題があるか等について分析を行う。

1 男女共同参画の推進に関する進捗状況

(1) 男女共同参画社会基本法の理念についての進捗状況

(基本法の基本理念については一定の前進がみられる)

男女共同参画社会基本法では、第3条から第7条において、男女共同参画社会の形成について5つの基本理念が規定されている。内閣府「ライフスタイル調査」によると、この5つの基本理念の進捗状況について、男女共同参画社会基本法が施行された10年前と比較していずれも「どちらかと言えば前進した」という回答が最も多かった。また、5つの基本理念を比べてみると、「前進した」と「どちらかといえば前進した」を合わせた回答が最も多かったのは、「男女の差別がなく、男性も女性もひとりの人間として能力を発揮できる機会が確保されていますか」という男女の人権の尊重に関する問いで、合わせて7割に達した。他方、最も少なかったのは、

「男女共同参画社会づくりのために、外国政府やNPO等などと、日本の政府やNPO等が国際的な連携を行えていると思いますか」という国際的協調に関する問いで、合わせて43%であった。

男女別にみると、いずれの基本理念についても「前進した」又は「どちらかと言えば前進した」という回答について男性の方が女性よりも多く、逆にいずれの基本理念も女性の方が男性に比べて「10年前と変わらない」と回答した人の数が多く、「政策等の立案及び決定への共同参画」、「家庭生活における活動と他の活動の両立」、「国際的協調」では約4割の女性が10年前と変わらないと回答している。女性は、男性が考えているほど男女共同参画社会の形成が進んでいると捉えていないという男女間の認識の差異があることが分かる(第1-特-8図)。

(2) 男女共同参画に関連したイベントや施設に関する利用状況

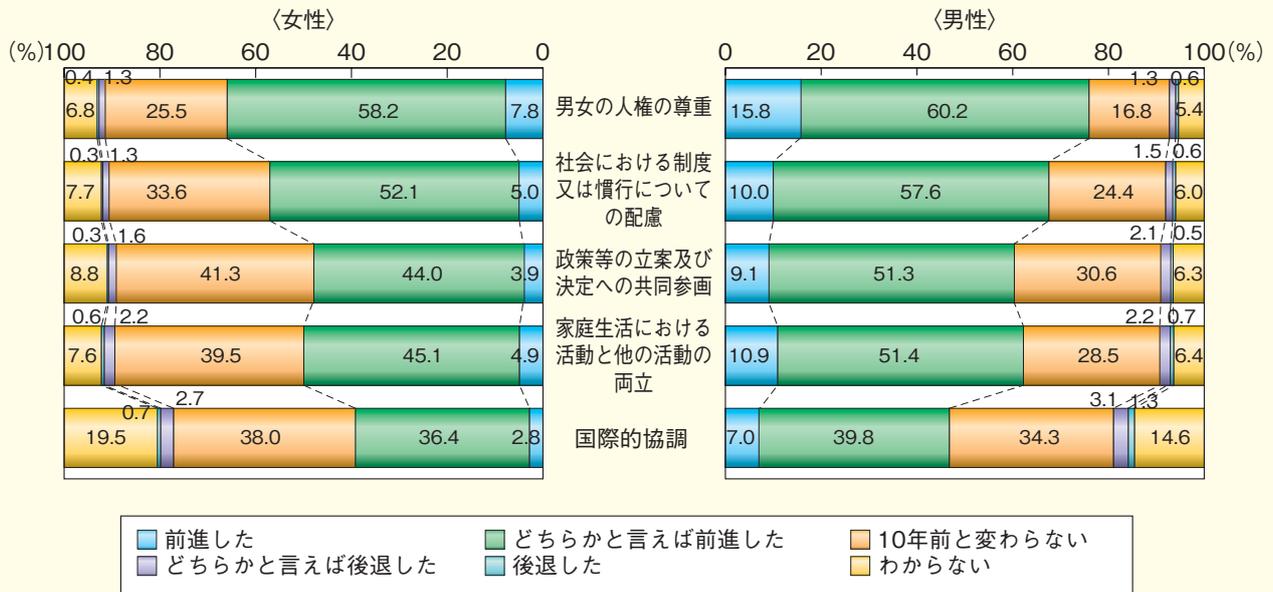
(男女共同参画関連イベントの参加や男女共同参画センター等の施設の利用状況)

前出の調査によると、国や地方公共団体が実施する男女共同参画社会実現のためのイベント等について、「知らない」と回答した者が男女ともに6割を超えている。また、若い世代において特にイベント等の参加率及び認知度が低い状況にある(第1-特-9図)。

同様に、男女共同参画・女性のための総合的な施設である男女共同参画センター等について、その存在を「知らない」と回答した者が男女ともに約6割を占めており、また若い世代において特に施設の利用率及び認知度が低い状況にある(第1-特-10図)。さらに、施設を知っている人の中で「ほとん

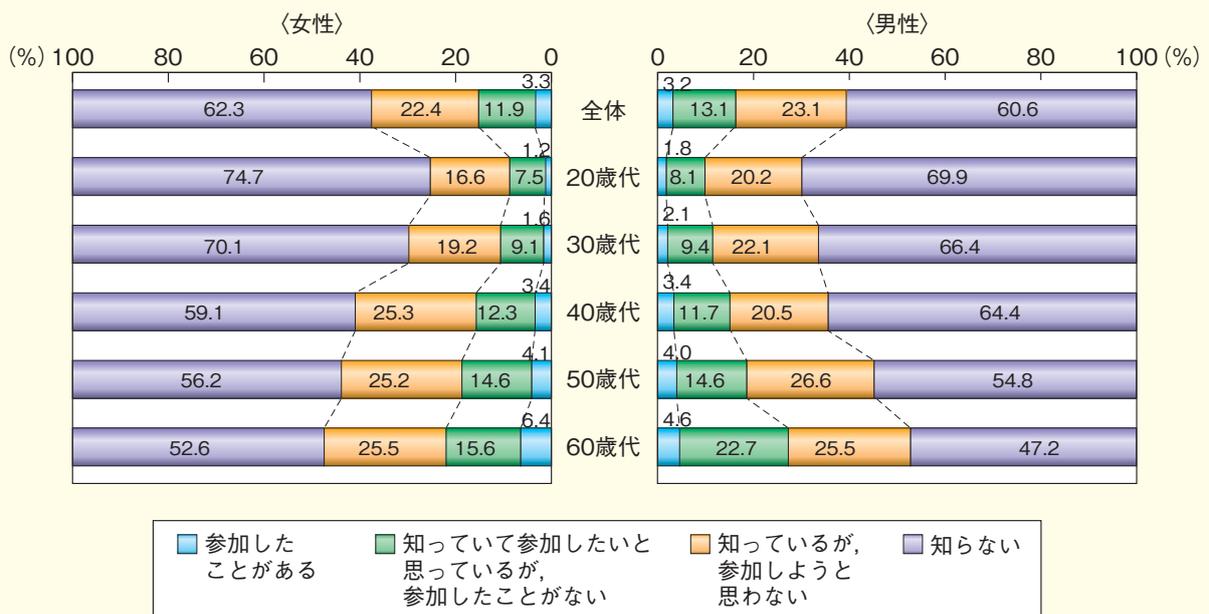
3 20歳代から60歳代の全国の男女を対象としたインターネットによるモニター調査(回収数10,000サンプル。調査実施期間平成21年2月2日～2月12日)。モニターについては、国勢調査に準拠し、地域別人口、年代別人口に合わせた割付を行っている。

第1-特-8図 男女共同参画社会基本法の理念の実現状況についての評価（10年前との比較）（性別）



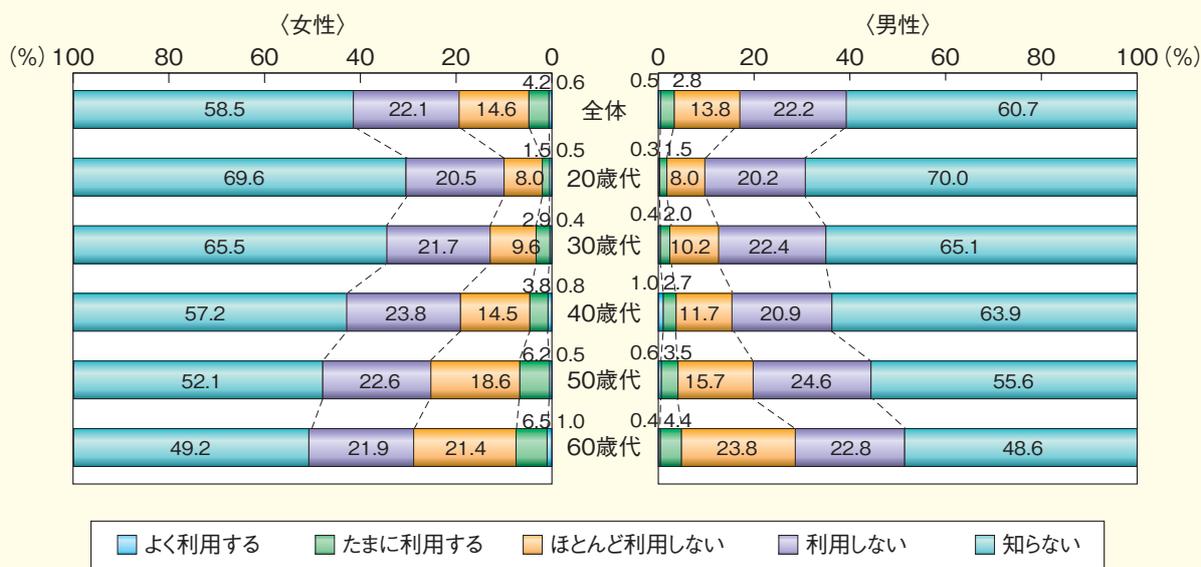
- (備考) 1. 内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」(平成21年)より作成。
 2. 実際の調査における問いは、「男女共同参画社会を実現するための基本的な理念について、10年前と比較して、社会全体としての現状をどのように感じていますか」であり、各理念については、以下のようにたずねている。
 ①男女の人権の尊重：男女の差別がなく、男性も女性もひとりの人間として能力を発揮できる機会が確保されていますか。
 ②社会における制度又は慣行についての配慮：男女間の固定的な役割分担意識にとらわれず、性別にかかわらず様々な活動ができるような社会の制度や慣行となっていますか。
 ③政策等の立案及び決定への共同参画：男女が社会の対等なパートナーとして、あらゆる分野において重要な方針の決定過程に関わる機会が確保されていますか。
 ④家庭生活における活動と他の活動の両立：男女が対等な家族の構成員として互いに協力し、家族としての役割を果たしながら、仕事や学習、地域活動等を行えていますか。
 ⑤国際的協調：男女共同参画社会づくりのために、外国政府やNPO等々と、日本の政府やNPO等が国際的な連携を行っていると思いますか。

第1-特-9図 男女共同参画関係のイベントへの参加経験の有無（性別・年代別）



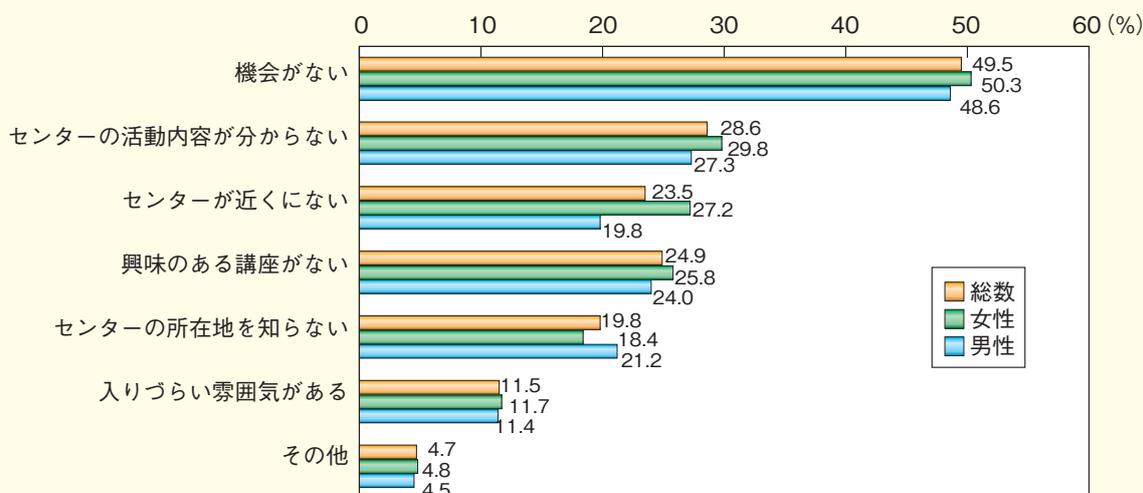
(備考) 内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」(平成21年)より作成。

第1-特-10図 男女共同参画センター等の施設の利用経験の有無（性別・年代別）



(備考) 内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」(平成21年)より作成。

第1-特-11図 男女共同参画センター等を利用しない理由（性別）（複数回答）



(備考) 内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」(平成21年)より作成。

ど利用しない」, 「利用しない」と回答した者にその理由を尋ねたところ, 「機会がない」という回答が最も多い(第1-特-11図)。

男女共同参画関連のイベントやセンター等については, 周知度を高めるとともに, 特に若い世代に対しても気軽に参加や利用ができる身近な存在としていくよう工夫を行っていくことが求められる。

2 それぞれの分野における変化

ここでは, 政策・方針決定過程, 就業状況, 家

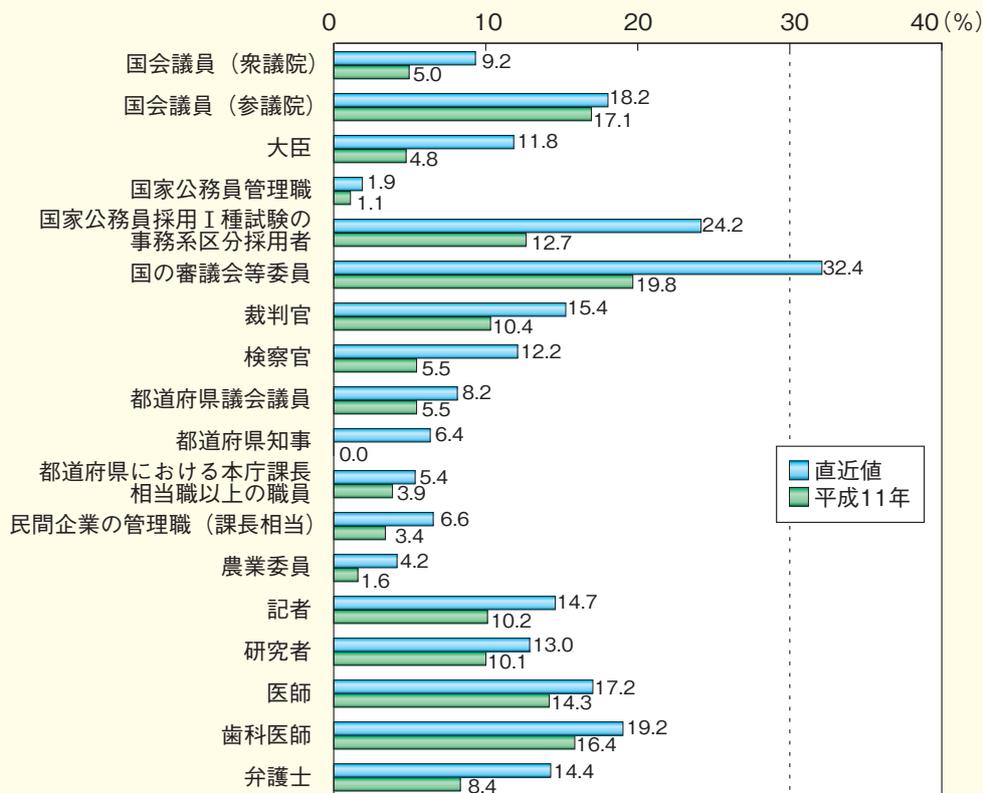
庭, 地域のそれぞれの分野について, まずこれまでの10年間の実態上の変化を概観し, その後現状に関する意識について分析を行う。

(1) 政策・方針決定過程における変化

(緩やかに上昇する女性の政策・方針決定過程への参画割合)

前節で触れたとおり, 政府では「2020年までに各分野における指導的地位に占める女性の割合が, 少なくとも30%程度になるよう期待する」との目標を

第1-特-12図 各分野における「指導的地位」に女性が占める割合（10年前との比較）



- (備考) 1. 「2020年30%」の目標のフォローアップのための指標より。
 2. 直近値に関しては、原則平成20年のデータ。国会議員(衆・参)、大臣、都道府県知事については21年5月、国家公務員管理職については19年1月、医師及び歯科医師については18年12月、農業委員については18年10月のデータを使用。
 3. 平成11年のデータのうち、医師及び歯科医師については12年12月のデータを使用。
 4. 国家公務員採用I種試験事務系区分の採用者の平成11年のデータは、同区分に合格して採用された者(独立行政法人に採用された者も含む。)のうち、防衛庁、国会職員に採用された者を除いた数である。
 5. 国家公務員管理職の平成11年のデータは、一般職給与法の行政職俸給表(一)及び指定職俸給表適用者に占める割合であり、直近値はそれらに防衛省職員(行政職俸給表(一)、指定職俸給表及び防衛参事官等俸給表適用者)が加わったものである。

決定しているところである。現在の女性の参画の状況について10年前と比較すると、緩やかではあるが、それぞれの分野において女性の割合は上昇していることが分かる(第1-特-12図)。

(国際的にみると低い水準にとどまっている状況)

しかしながら、国際的にみると、日本における女性の参画は低い水準にある。国連開発計画(UNDP)が発表している「人間開発報告書」によると、「長寿」「教育」「所得」の充足度を示す人間開発指数(HDI)については2001(平成13)年から2008(平成20)年の報告書までほとんど順位は変わらず高順位にある。他方、政治及び経済活動への女性の参画を示すジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)については、値自体は緩やかに上昇しているもの

の、他国と比較した順位は先進国の中で低く、かつ下降傾向にあり、我が国においても女性が政治・経済活動に参加し、意思決定に参加する機会は増えてはきているものの、他国に比べるとその歩みが遅いことが分かる(第1-特-13表)。

内閣府「ライフスタイル調査」によると、我が国の女性の参画拡大が他国に比べて遅れている原因として、「仕事と家事・育児・介護等の両立支援制度がない、足りない」、あるいは制度があっても「活用できる雰囲気がない」といったことが挙げられている。特に女性は、仕事と家事・育児・介護等との両立をしていくための支援制度が必ずしも十分ではないことなどから女性の参画拡大が進まないと感じていることが分かる(第1-特-14図)。

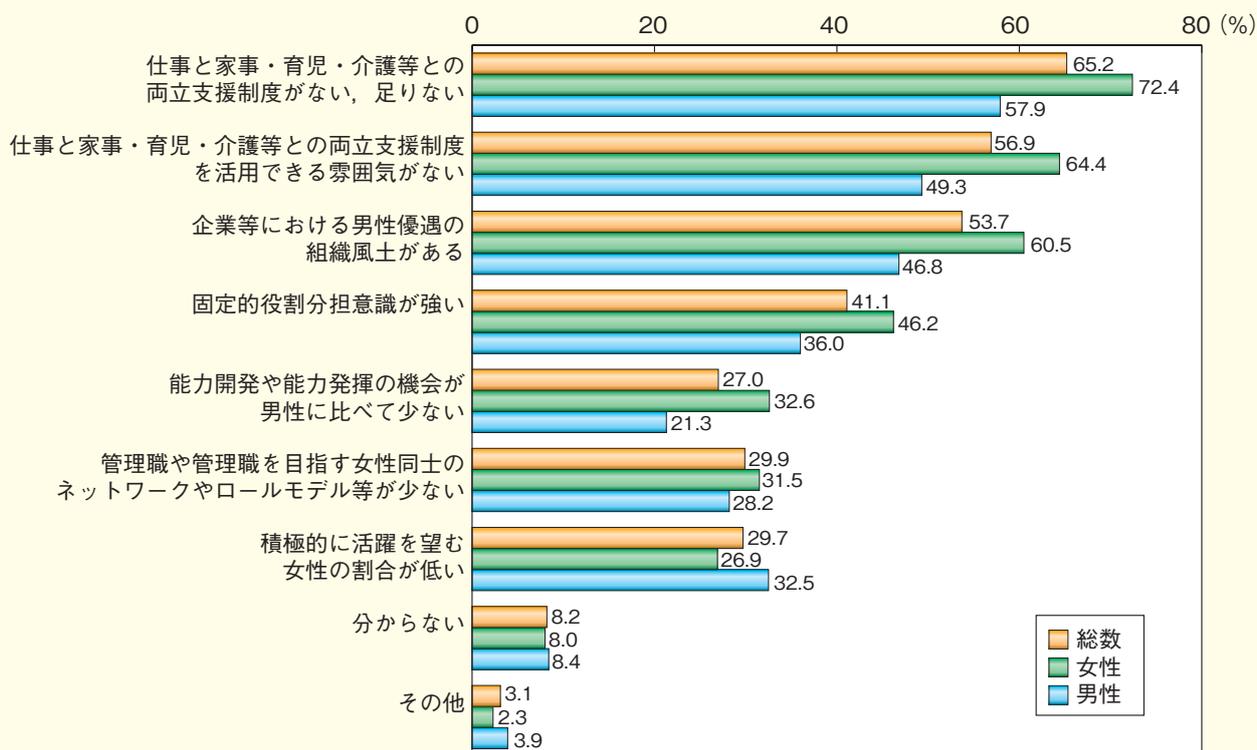
第1-特-13表 HDI及びGEMにおける我が国の順位の推移

(日本順位/測定可能国数)

報告書発行年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
HDI (値)	9/62 (0.928)	9/173 (0.933)	9/175 (0.932)	9/177 (0.938)	11/177 (0.943)	7/177 (0.949)	8/177 (0.953)	8/179 (0.956)
GEM (値)	31/64 (0.520)	32/66 (0.527)	44/70 (0.515)	38/78 (0.531)	43/80 (0.534)	42/75 (0.557)	54/93 (0.557)	58/108 (0.575)

(備考) 国連開発計画 (UNDP) 「人間開発報告書」より作成。

第1-特-14図 我が国における男女共同参画が国際的に遅れている理由(性別)(複数回答)



(備考) 内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」(平成21年)より作成。

(社会における女性の能力の活用)

内閣府「ライフスタイル調査」によると、社会において、女性の能力は十分活用されていると思うかという現状に関する意識についての問いに対して、男性は「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」と肯定的な回答をしている者が多い。一方女性は、肯定する者、否定する者、どちらとも言えないとする者が概ね同じくらいの割合で存在する(第1-特-15図)。

また、社会において、女性の参画がもっと必要だと思ふ分野としては、男女ともに政治家が最も多く、企業・団体の幹部層が続いた。また、男女別で見ると、特に医師や弁護士・裁判官・検察官、政治

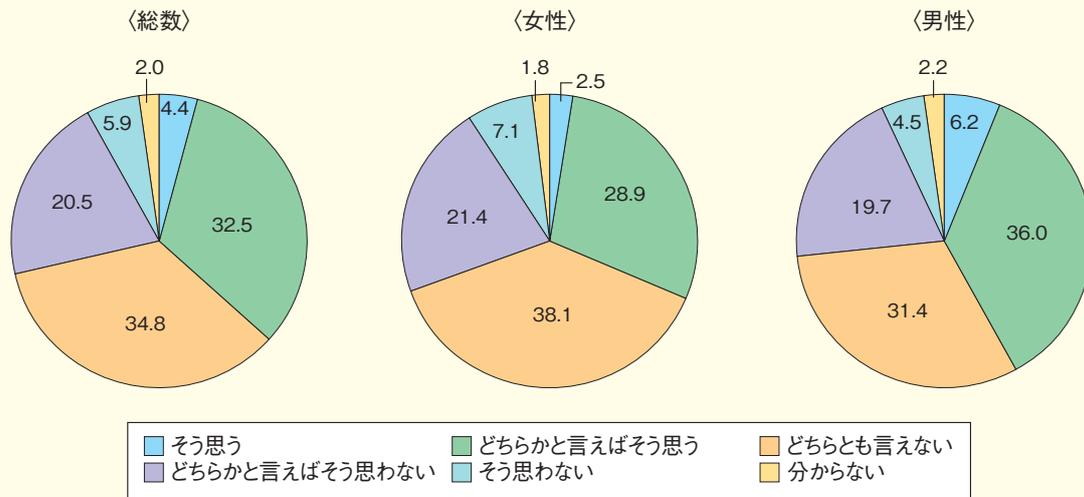
家について、女性の方が男性に比べて女性の参画がもっと必要であると回答している割合が高い(第1-特-16図)。

(2) 就業をめぐる変化と女性の能力発揮・能力開発といったキャリア形成

(共働きが増加傾向で推移するとともに、子どもができて継続就業を望む女性が増加)

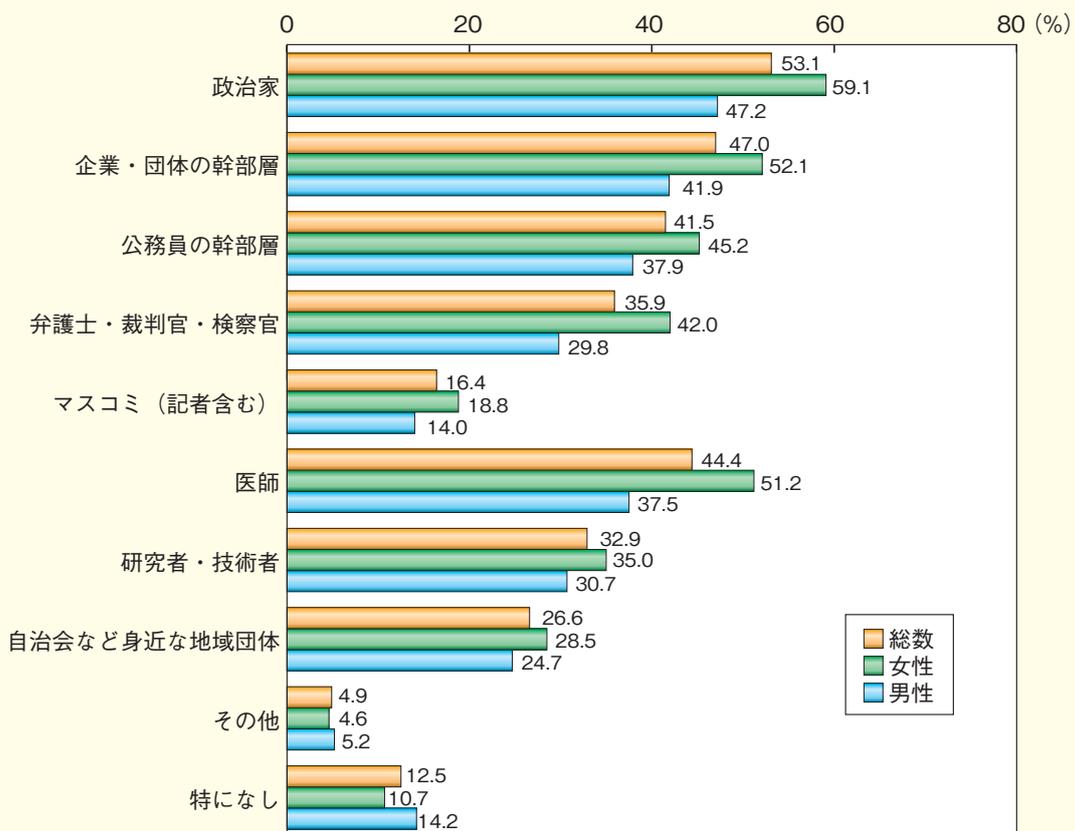
就業をめぐる実態上の変化について、総務省「労働力調査」によると、夫婦ともに雇用者となっている共働き世帯は年々増加傾向にあり、男性雇用者と無業の妻からなる片働き世帯との差は広がっている(第1-特-17図)。

第1-特-15図 社会における女性の能力は十分活用されていると思うか（性別）



（備考）内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年）より作成。

第1-特-16図 女性の参画が必要と思われる分野（性別）（複数回答）

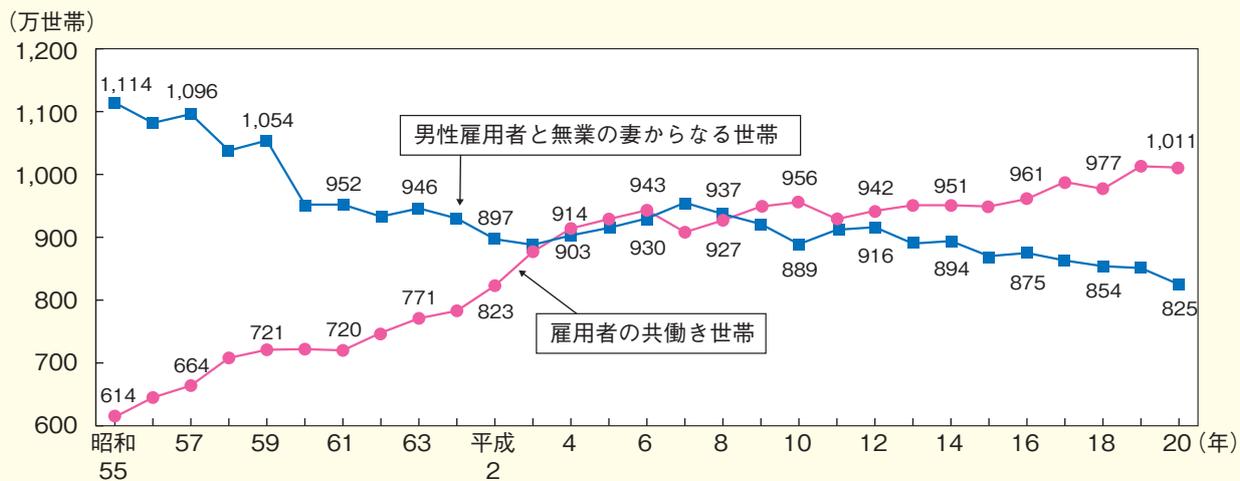


（備考）内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年）より作成。

また、国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」によると、18～34歳の未婚女性が理想とするライフコースとして、昭和62年には専業主婦を挙げる人が33.6%と最も多く、継続就業を挙げる人は18.5%と最も少なかったのに対して、平成17年には専業主婦を理想と考える人が19.0%と最も少なくなり、継続就業を挙げる人は30.3%にまで増加し、再就職を挙げる人とほぼ同じとなった。このよう

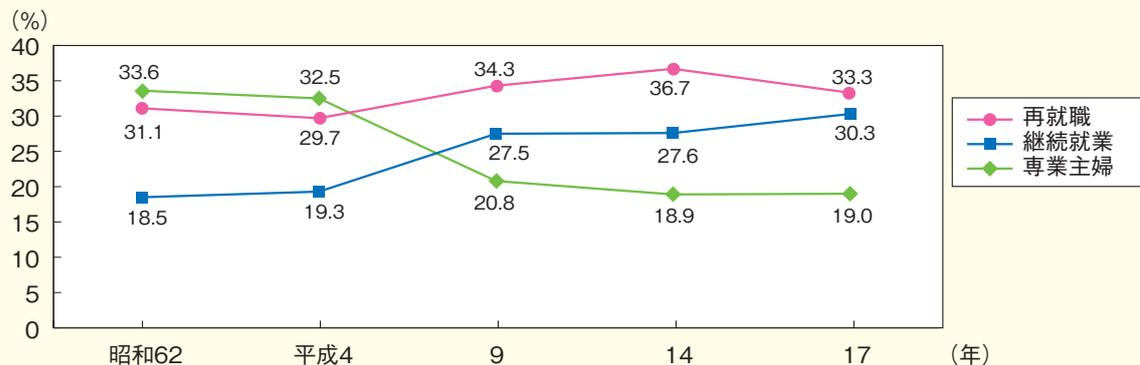
は18.5%と最も少なかったのに対して、平成17年には専業主婦を理想と考える人が19.0%と最も少なくなり、継続就業を挙げる人は30.3%にまで増加し、再就職を挙げる人とほぼ同じとなった。このよう

第1-特-17図 共働き等世帯数の推移



(備考) 1. 昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は「労働力調査(詳細集計)」(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. 「雇働者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

第1-特-18図 未婚女性が理想とするライフコースの推移



(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」より作成。
 2. 「あなたの理想とする人生はどのタイプですか。」という問いに対する回答の割合。
 3. 専業主婦：結婚子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない。再就職：結婚子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ。継続就業：結婚子どもを持つが、仕事も一生続ける(原文では「両立」)。
 4. 回答者は、全国の18～34歳の未婚女性。

に、自分の生き方として、子どもができてでも継続して働くことを望む女性が増えていることが分かる(第1-特-18図)。

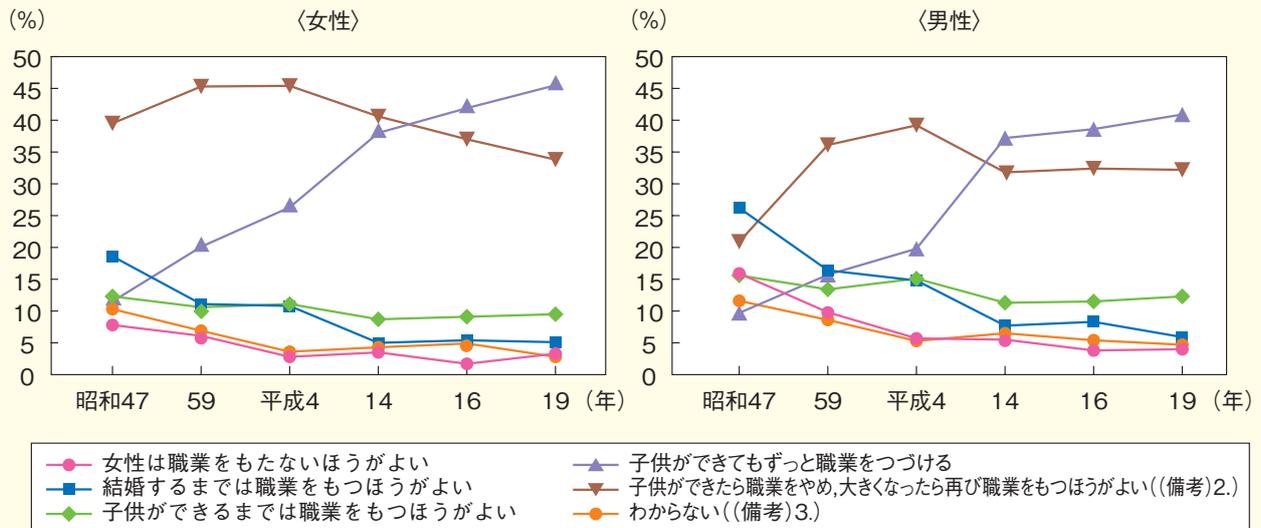
さらに内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、一般的に女性が職業を持つことについて、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」という回答が男女ともに増加しており、最も多い回答となっている。このように、社会全体としても女性の就業を肯定的に捉える傾向が強まって

いることが分かる(第1-特-19図)。

(20歳代後半から30歳代後半にかけての女性の労働力率は上がっているが、国際的にはまだ低い状況)

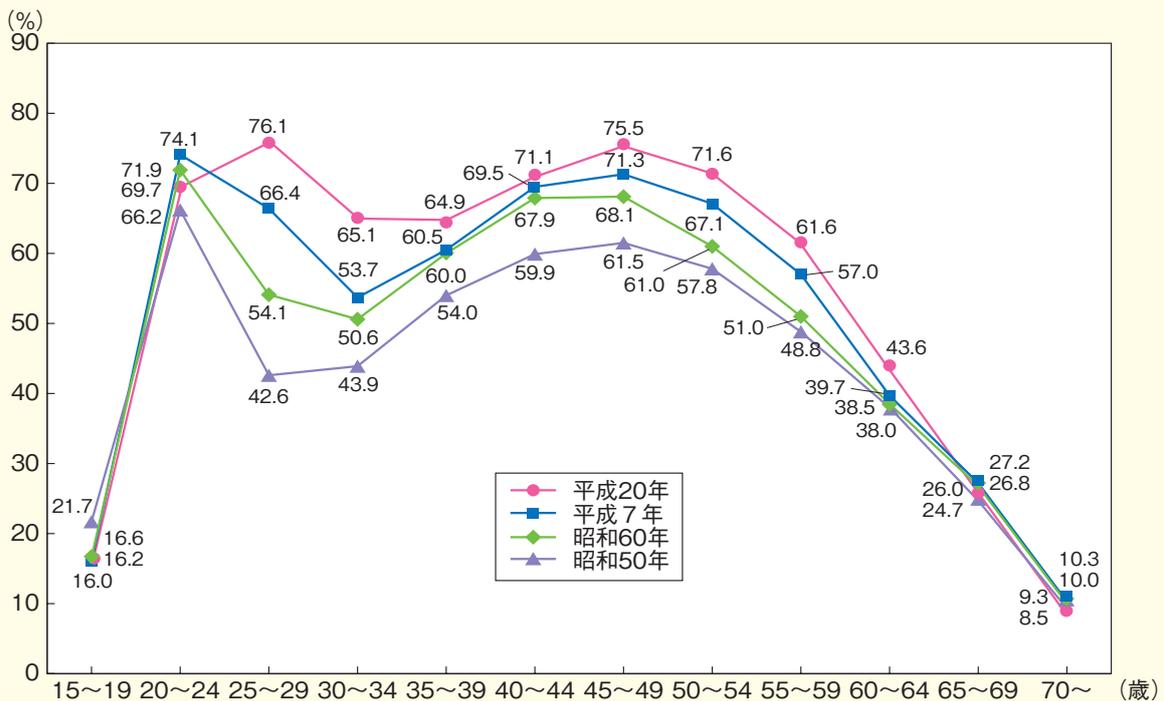
総務省「労働力調査」をみると、女性の年齢階級別労働力率は、現在も依然として「M字カーブ」を描いているものの、そのカーブは以前に比べてかなり浅くなっており、M字部分の底となっている年齢階級も30年前と比較すると、20歳代後半から30

第1-特-19図 女性が職業を持つことについての考え（性別）



(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成19年)より作成。
 2. 昭和59年の設問では、「職業をもち、結婚や出産などで一時期家庭に入り、育児が終わると再び職業をもつほうがよい」。
 3. 平成4年, 14年, 16年, 19年は「その他・わからない」。

第1-特-20図 女性の年齢階級別労働力率の推移



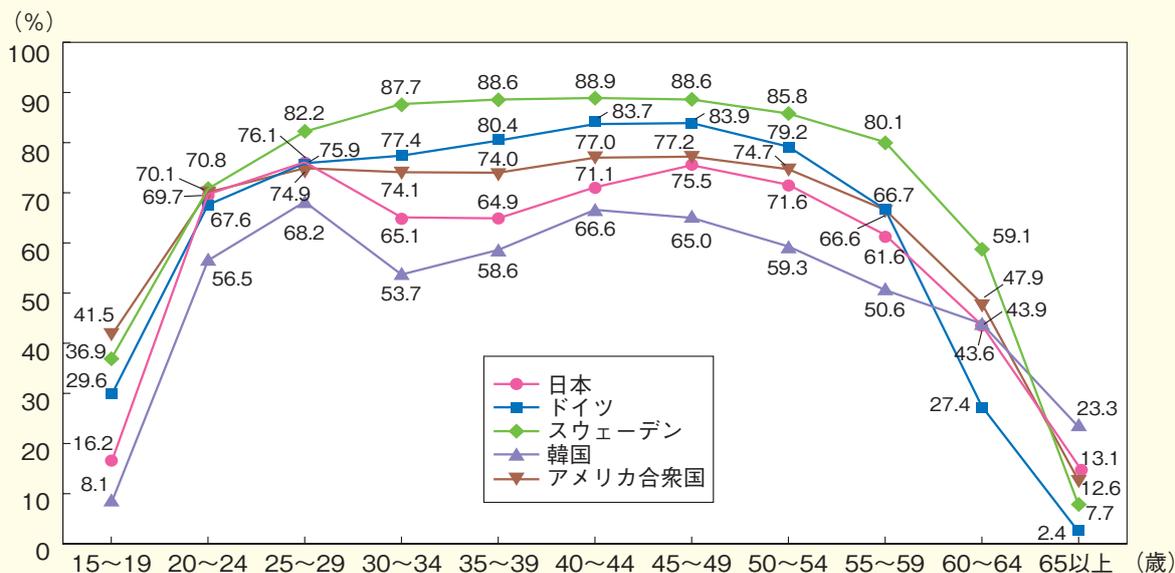
(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。
 2. 「労働力率」…15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合。

歳代へと変化している(第1-特-20図)。しかしながら、国際的にみると台形型に近くなっている国が多いのに対して、日本のM字カーブの底は深く、子育て期には仕事を辞めている女性が少なくないことが分かる(第1-特-21図)。

(長期的には縮小傾向にあるが依然として大きい賃金格差)

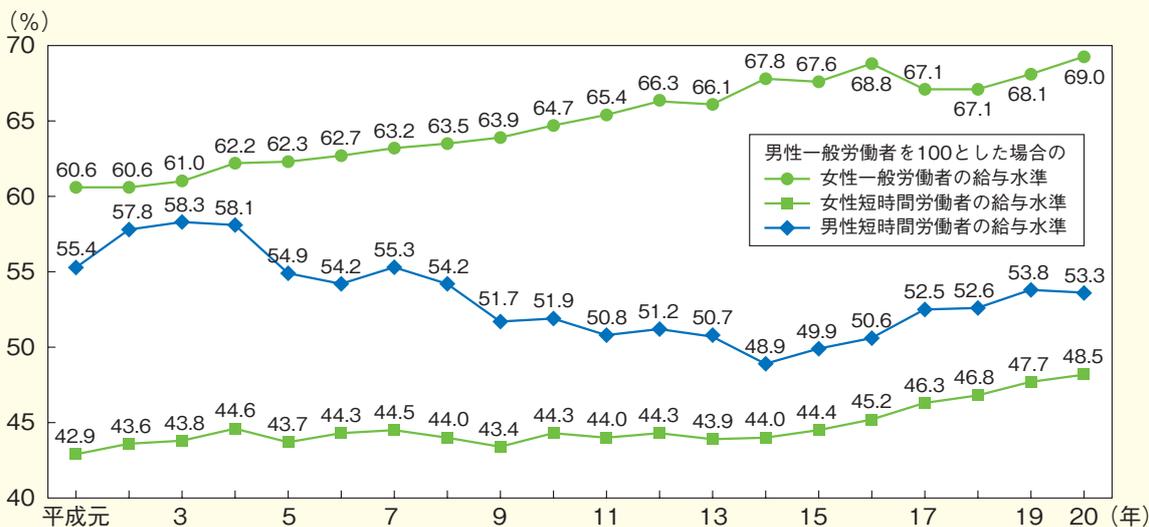
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、正規雇用者など一般労働者における男女の1時間当たり平均所定内給与格差は、男性一般労働者の給与

第1-特-21図 女性の年齢階級別労働力率（国際比較）



(備考) 1. 「労働力率」…15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合。
 2. アメリカ合衆国の「15～19歳」は、16～19歳。
 3. 日本は総務省「労働力調査」（平成20年），その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
 4. 日本以外は，各国とも2007（平成19）年時点の数値。

第1-特-22図 労働者の1時間あたり平均所定内給与格差の推移（男性一般労働者=100）



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

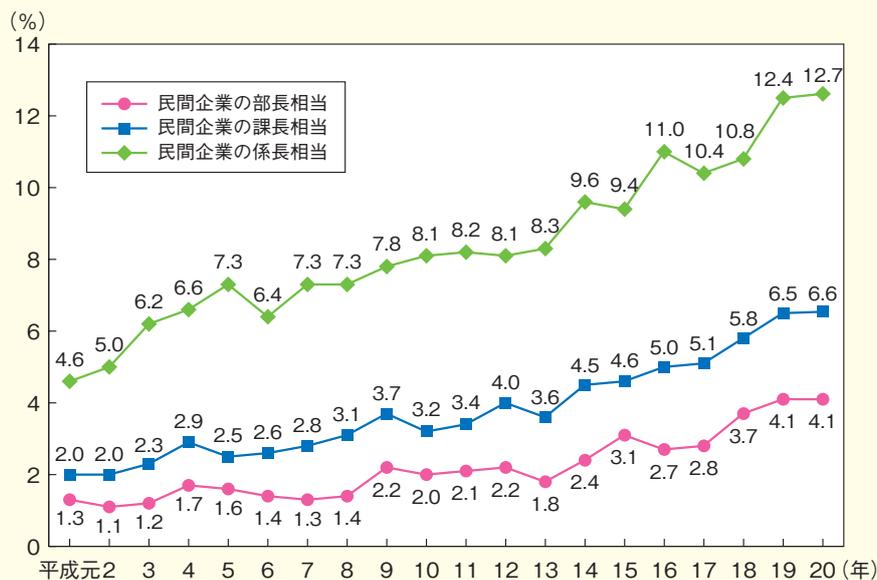
水準を100としたとき，平成11年の女性一般労働者の給与水準が65.4であったのが，20年には69.0と長期的には縮小傾向にあるものの依然として格差は大きい。また，短時間労働者の給与水準についても，男性一般労働者の給与水準を100としたとき，11年の女性44.0，男性50.8から20年の女性48.5，男性53.3と格差は縮小しているものの，依然低い状況に

とどまっている（第1-特-22図）。

（緩やかに上昇しているが上位職になるほど低い民間企業管理職に占める女性割合）

前出の厚生労働省調査において，民間企業における女性管理職割合の推移をみると，係長相当職では平成11年の8.2%から20年には12.7%に増加してい

第1-特-23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。

る。上位の役職では女性の割合が低く、部長相当職では11年の2.1%から20年には4.1%と緩やかに増加しているが依然として低い状況にある(第1-特-23図)。

(増加する非正規労働者割合)

総務省「労働力調査特別調査」(平成13年まで)及び「労働力調査(詳細集計)」(平成14年以降)によると、非農林業の雇用者のうち、非正規の職員・従業員の数及び割合は男女とも年々増加しており、特に女性の非正規の職員・従業員割合は平成16年以降半数を超えている(第1-特-24図)。

また、1990年代以降、女性並びに若年層を中心として非正規雇用者が急速に増えてきている(第1-特-25図)。

(継続就業の状況)

厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成19年)及び「女性雇用管理基本調査」(平成11年)によると、育児休業取得率について、女性は平成11年から19年の8年間で56.4%から増加し約9割に達している一方、男性については0.42%から1.56%と増加はしているものの、依然として取得率が低い状況にある。ただし、出産を機に退職している女性も多いという

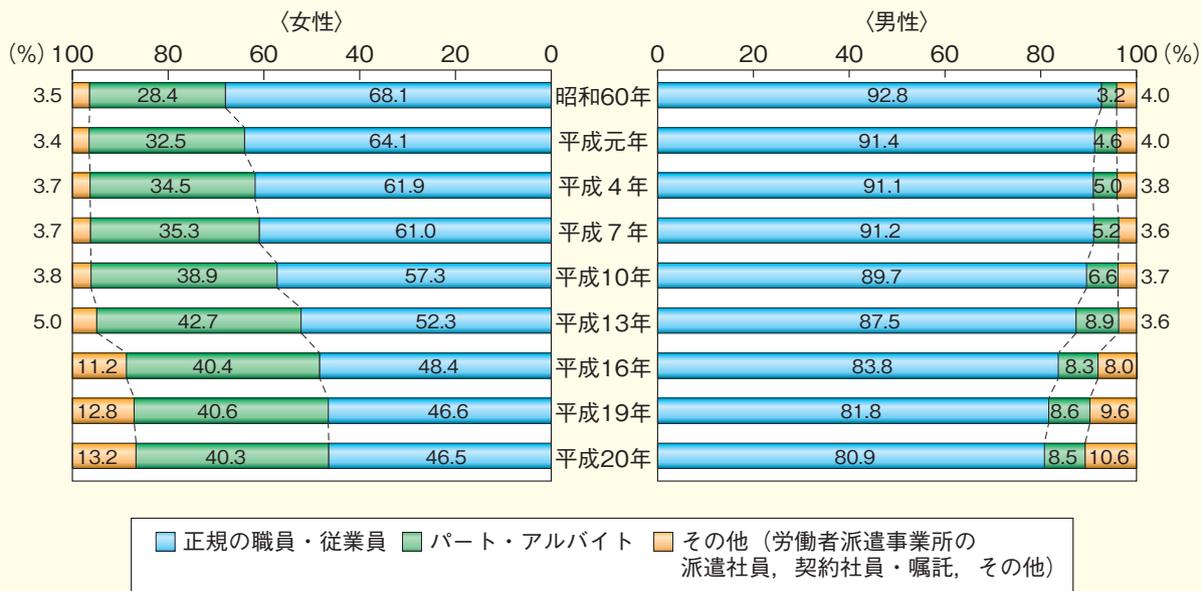
実態がある。

また、国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」によると、育児休業を利用せずに就業を継続している者の割合は減少し、育児休業を取得している女性の割合は増加しているものの、出産前後に継続就業している者の割合の合計は増えていないことが分かる(第1-特-26図)。

さらに、厚生労働省「第6回21世紀成年者縦断調査」(平成19年)によると、仕事をしてきた妻が出産後も同じ仕事を継続しているかについて、妻の仕事が正規の場合には67.3%が継続しているのに対して、妻の仕事が非正規の場合には就業継続の割合が22.9%にとどまっており、正規と非正規職員の間で出産を機に就業を継続しているかどうかについて大きな差があることが分かる。また、正規の職員・従業員で育児休業制度がある場合については78.3%、制度がない場合については33.3%と大きな差がある。また制度がある中でも、利用しやすい雰囲気がある場合には81.6%、利用しにくい雰囲気がある場合には64.3%と差があるなど、制度の有無はもちろんのこと、制度を利用しやすい雰囲気も継続就業に影響を与えることが分かる(第1-特-27図)。

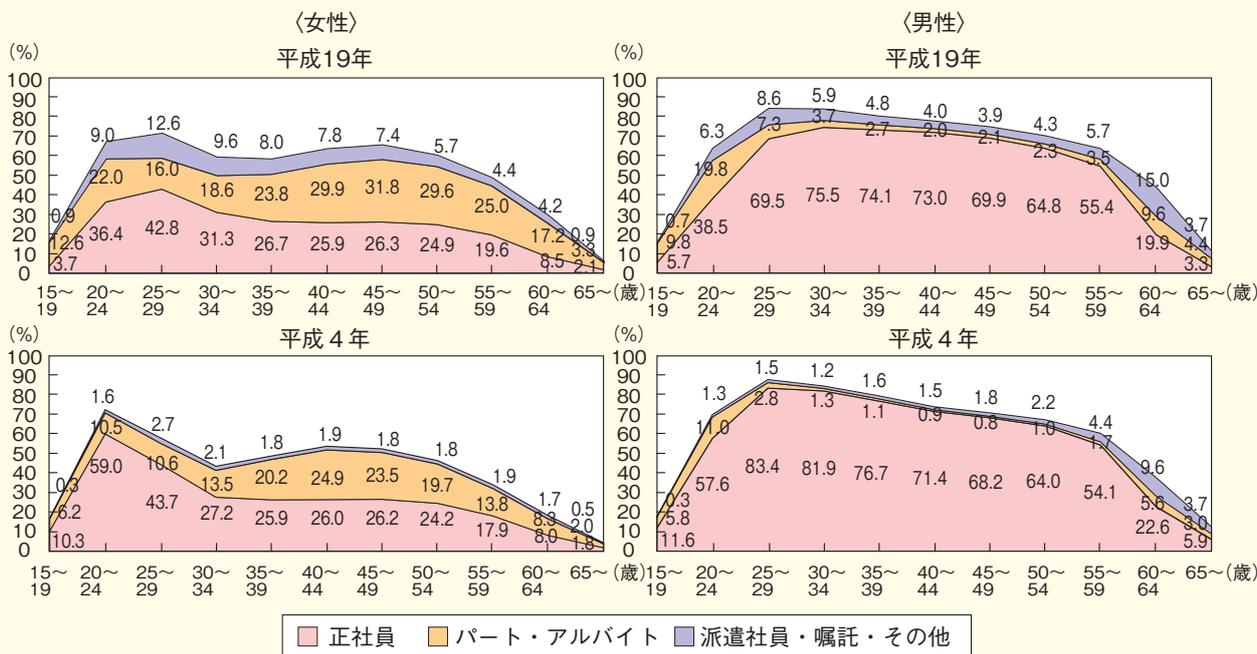
このように、女性が結婚や出産・育児期を通じて働くことを望む人が増え、実際に育児休業の取得等

第1-特-24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（性別）



(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年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。

第1-特-25図 年齢階級別雇用者割合（性別）

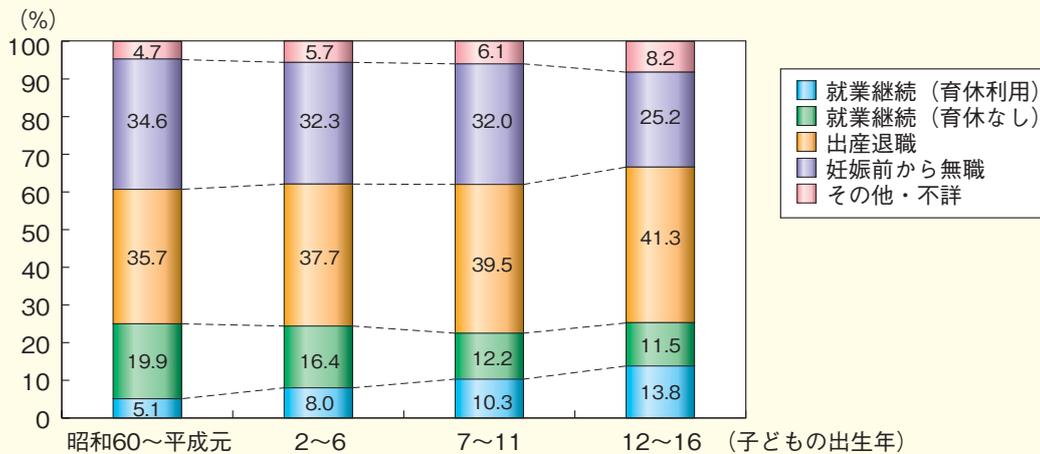


(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
 2. 会社役員を除く雇用者。
 3. 「正社員」とは、正規の職員・従業員。「派遣社員・嘱託・その他」とは、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託、その他。

により継続して就業する女性の割合も増えてきているが、依然として仕事と子育て等との両立の難しさから実際に離職している人も多い。また、厚生労働省によると平成20年4月現在の保育所待機児童数は19,550人となっており、女性が出産後継続して就業

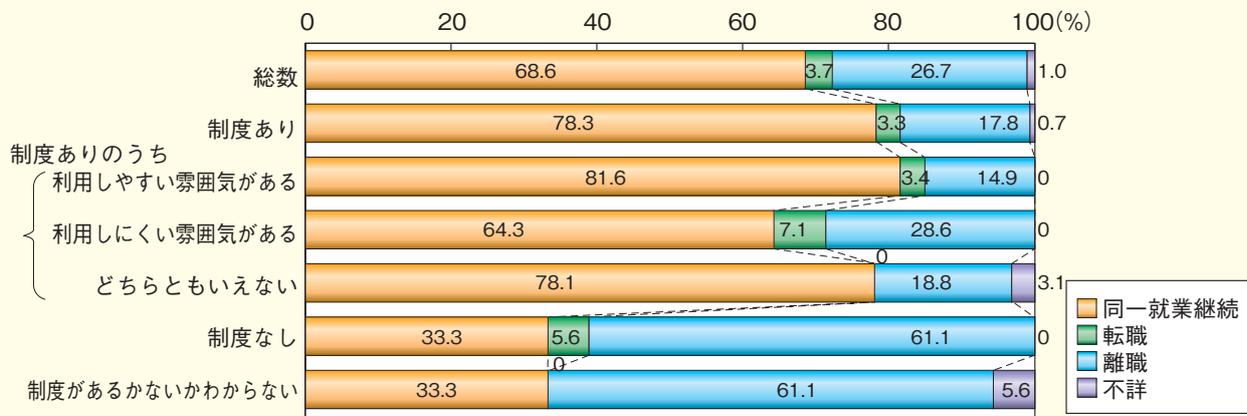
できるよう、「新待機児童ゼロ作戦」等待機児童解消のための着実な推進が求められる。前述のとおり、我が国の女性の参画拡大が他国に比べて遅れている原因として、「仕事と家事・育児・介護等との両立支援が足りない」を挙げる人が最も多い。仕事

第1-特-26図 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成。
 2. 1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
 3. 出産前後の就業経歴
 就業継続（育休利用） - 第1子妊娠前就業～育児休業取得～第1子1歳時就業
 就業継続（育休なし） - 第1子妊娠前就業～育児休業取得なし～第1子1歳時就業
 出産退職 - 第1子妊娠前就業～第1子1歳時無職
 妊娠前から無職 - 第1子妊娠前無職～第1子1歳時無職

第1-特-27図 正規雇用の妻が利用可能な育児休業制度の有無別にみた就業継続の有無



- (備考) 1. 厚生労働省「第6回21世紀成年者縦断調査」（平成19年）より作成。
 2. 集計対象は、(1)又は(2)に該当し、かつ(3)に該当するこの4年間に子どもが生まれた夫婦である。
 (1) 第1回から第6回まで双方から回答を得られている夫婦
 (2) 第1回に独身で第5回までの間に結婚し、結婚後第6回まで双方から回答を得られている夫婦
 (3) 出産前に妻が会社等に勤めていて、育児休業制度の有無のデータが得られている夫婦
 3. 正規雇用かどうかは、出産前の状況である。
 4. 総数には、育児休業制度の有無不詳を含む。

と子育て等との両立支援について、行政や企業等による制度の拡大・充実や職場における制度を利用しやすい雰囲気の醸成など総合的に推進し、更なる充実を図っていくことが求められる。

(女性の起業)

女性の就業については、自ら事業を興し経営を行

う起業家として考えることも重要である。創業・設立5年以内で従業員10名以下の法人・個人事業所の経営者・事業主の実態を調査した厚生労働省委託調査「起業に関する現状及び意識に関するアンケート」（平成18年）によると、調査対象起業家の年齢構成は、女性では35～44歳の割合が最も高く、年齢層が高くなるにつれその割合が低下するのに対して、男

性では55歳以上が最も高く、女性は男性に比べて比較的若年で起業をするという違いがみられる（第1-特-28図）。また、起業分野をみると、女性は半数近くがサービス分野での起業となっている（第1-特-29図）。

起業の目的についてみると、男女とも「自分の能力、技術、経験等を十分に発揮するため」が最も多く、ついで「自分の裁量で仕事をするため」となっている。女性については、特に「年齢や性別に関係なく仕事をするため」、「家事や子育て・介護をしながら、柔軟な働き方をするため」という目的が男性に比べて特に多い（第1-特-30図）。

一方、起業に当たっての課題としては、女性は起業時・起業後とも「起業や経営の知識・ノウハウが不足」、「同じような立場の人（経営者等）との交流の場がない」に、起業後には特に家庭との両立に課題がみられる。

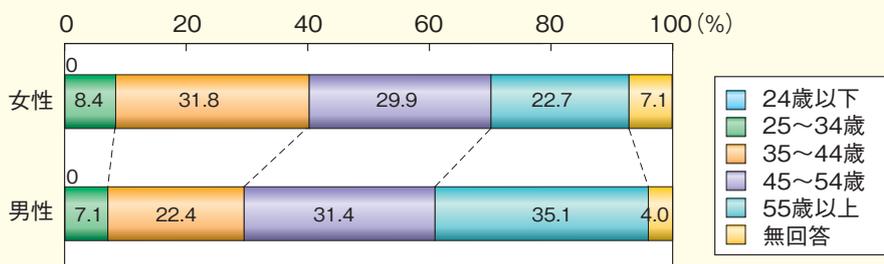
起業は、自分の裁量により時間の使い方を決めや

すいことや、自分の能力や経験を十分に発揮しやすいことから、女性の就業の一形態として期待される一方、女性起業者が抱える課題を解決するための支援を行っていくことも求められる。

（女性は、能力向上の機会が少ないと意識されている）

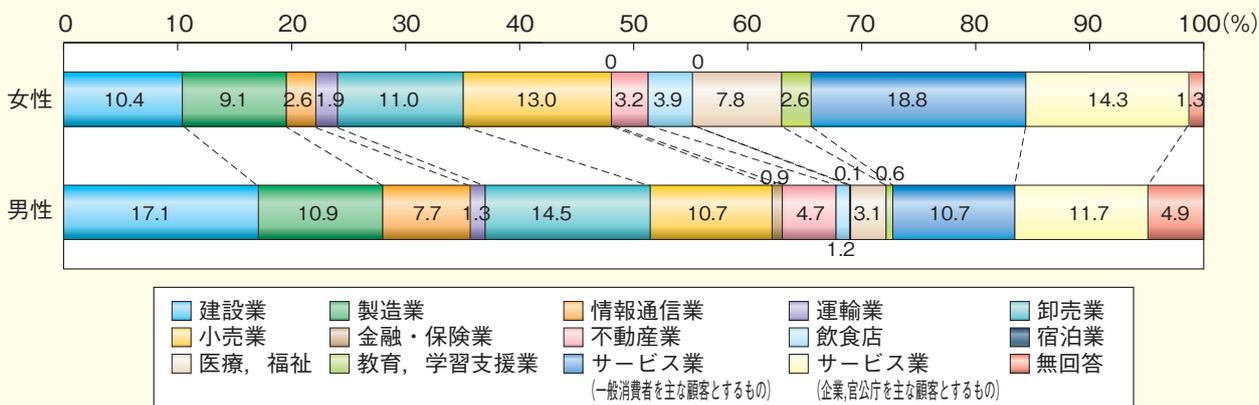
次に、女性の能力向上の機会に関する意識について、内閣府「ライフスタイル調査」によると、女性は男性に比べて、能力向上の機会が少ないと感じている人が男女ともに約6割に上っている（第1-特-31図）。その理由としては、「そういった組織風土があるから」といったことや、「女性は途中退職することが多いため、責任のある仕事を与えたり、研修を受けさせたりすることが無駄になる可能性が高いと考えられているから」ということをそれぞれ6割以上の人が挙げている（第1-特-32図）。

第1-特-28図 年齢階級別起業家割合（性別）



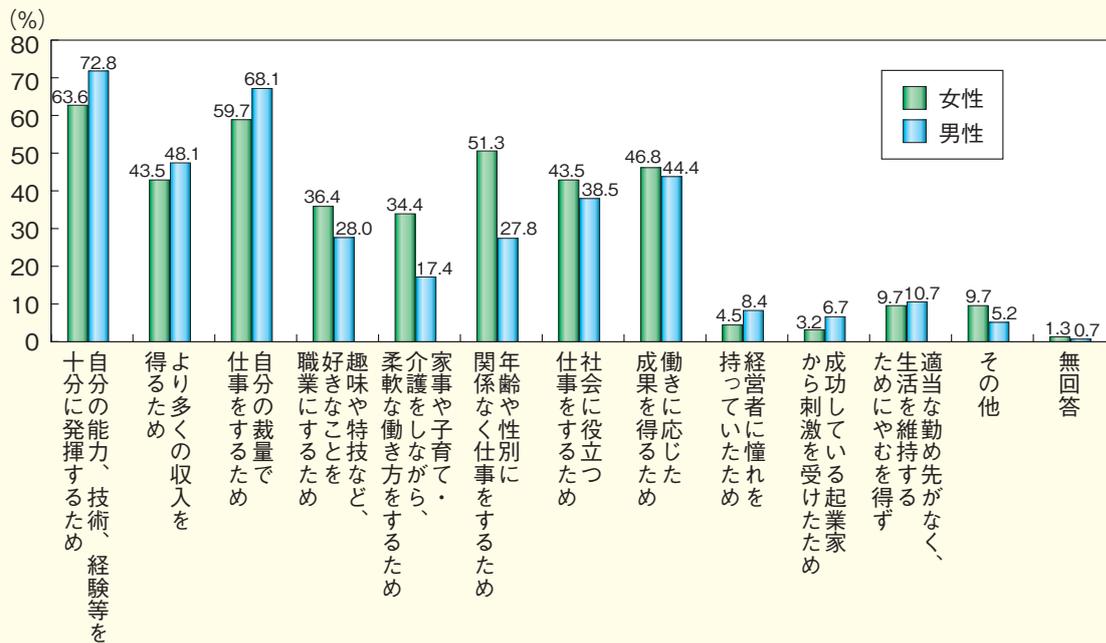
（備考）（財）21世紀職業財団「起業に関する現状及び意識に関するアンケート」（平成18年）より作成。

第1-特-29図 開業分野別起業家割合（性別）



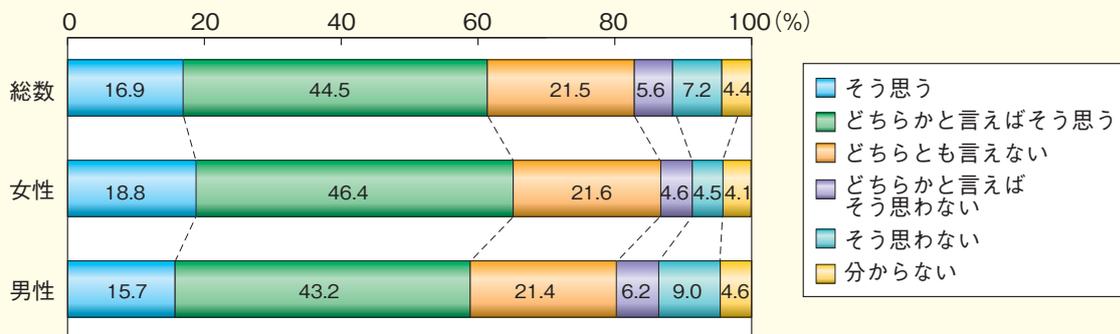
（備考）（財）21世紀職業財団「起業に関する現状及び意識に関するアンケート」（平成18年）より作成。

第1-特-30図 起業の目的別起業者割合（性別）（複数回答）



（備考）（財）21世紀職業財団「起業に関する現状及び意識に関するアンケート」（平成18年）より作成。

第1-特-31図 女性は男性に比べて能力向上の機会が少ないと思うか（性別）



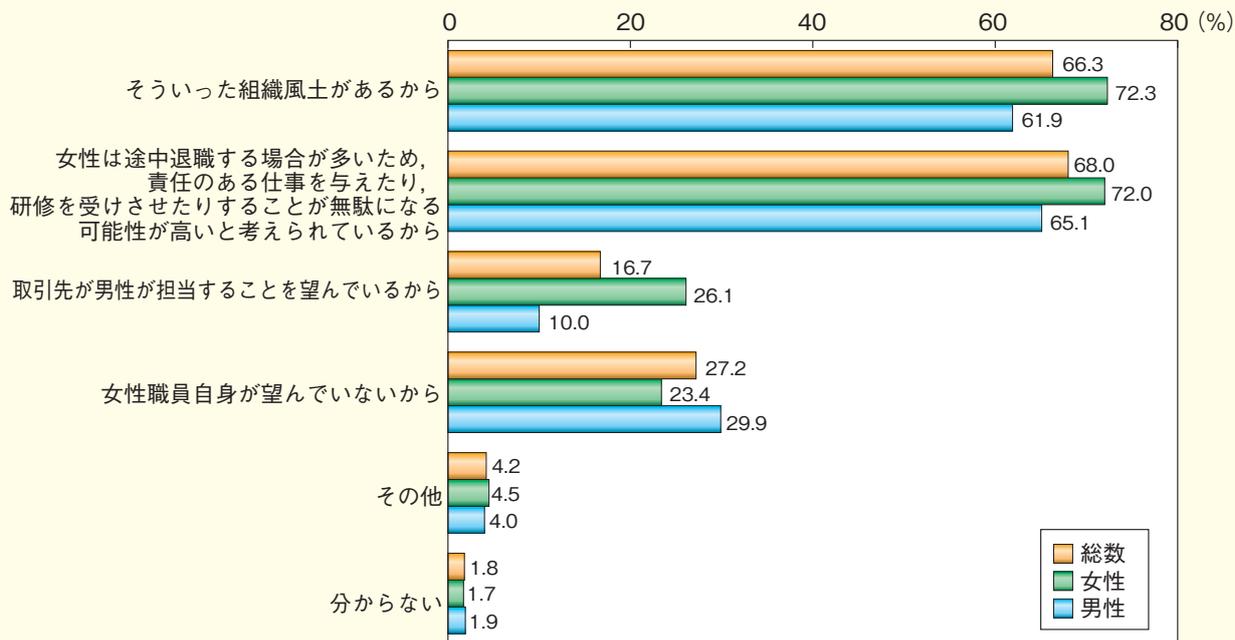
（備考）内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年）より作成。

（自分が10年後により高い職責の仕事に就いているか）

前出の調査において、一般論として「管理職として働いている女性は、女性の中でも特別な存在であり、普通の女性が管理職になることは難しいと思いますか」という問いに対して、「そう思う」または「どちらかと言うとそう思う」と考える人が合わせて約半数に上り、特に女性でそのように感じる人が多い（第1-特-33図）。次に、現在仕事に就いている人が10年後現在よりも高い職責にあたり、難しい仕事を行っていると思うかどうか尋ねたところ、「いいえ」と回答した人が39.3%、「分からない」

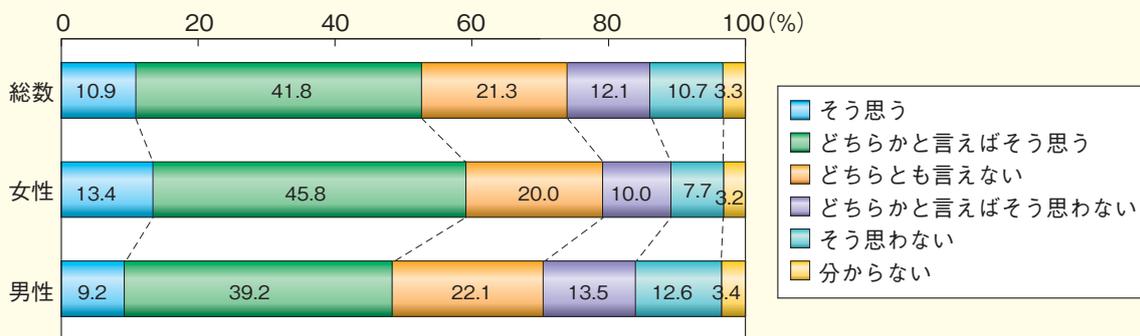
と回答した人が35.4%に上り、全体として今後のキャリアアップが見通せないと感じている人が多いことが分かる。特に、女性は半数を超える人が「いいえ」と回答しており、男女間で差がみられる（第1-特-34図）。雇用形態別にみると、正社員・正規の職員の場合、男性では「はい」と回答する人が約4割程度と最も多かった。他方、女性では正社員・正規の職員の場合でも「はい」と答える人は約2割にとどまり、「いいえ」と答えた人が4割以上に達しており、同じ正社員・正規の職員でも男女間で大きな差があることが分かる。

第1-特-32図 女性に能力向上の機会が少ない理由（性別）（複数回答）



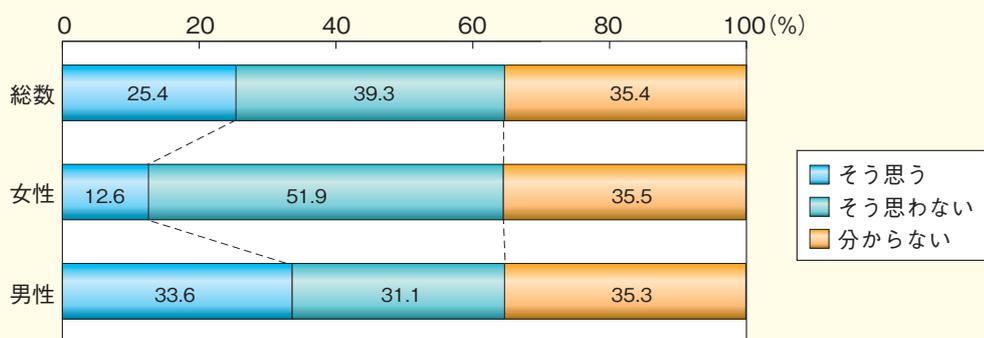
（備考）内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年）より作成。

第1-特-33図 普通の女性が管理職になるのは難しいと思うか（性別）



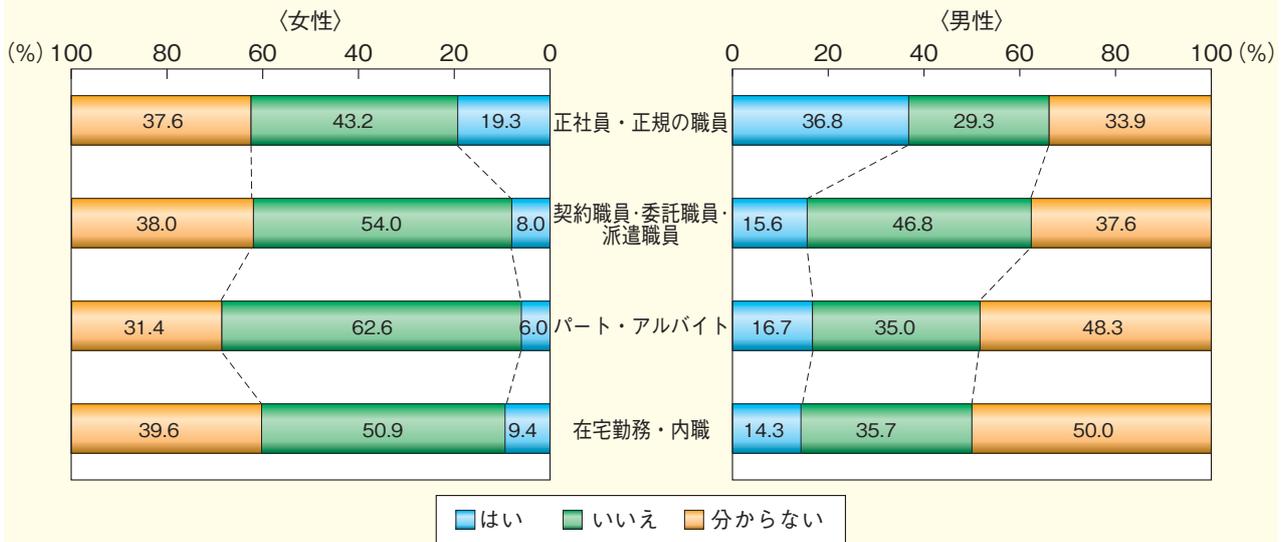
（備考）内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年）より作成。

第1-特-34図 10年後、今より高い職責にあると思うか（性別）



（備考）内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年）より作成。

第1-特-35図 10年後、今より高い職責にあると思うか（性別・雇用形態別）



(備考) 内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」(平成21年)より作成。

また、契約職員や派遣職員、パート・アルバイト等では男女ともに「いいえ」と回答した人が多く、非正規職員にとっては、男女とも今後のキャリアアップが見通しづらい状況が分かる(第1-特-35図)。

前述のとおり、女性の非正規職員割合は近年男性に比べて特に高くなっていることからキャリアアップを見通しづらい職責にある人が多く、また、正規職員の女性の場合でも「いいえ」と回答する人が男性に比べて多いことから、いずれにしても今後のキャリアアップを見通せない女性が多いことが分かる。

なお、10年後に現在よりも高い職責にあると思う人は、その理由として、男性は「職場において、今後の仕事や職場経験の道筋(キャリアパス)が示されている」が最も多く、女性は「今後、自分の能力開発を行っていこうと考えているから」という理由が最も多い(第1-特-36図)。内閣府「ライフスタイル調査」においても、現在仕事に就いている人の中で、10年後に現在よりも高い職責にあると考えている人の場合、時間がとれていない活動として「学習・自己啓発」を挙げた人は、男性が42.0%であったのに対して、女性は61.8%と高かった。他方、女性の中でも10年後に現在よりも高い職責にないと考えている人の場合には39.8%にとどまった。これらのことから、10年後に現在よりも高い職責にあると考える女性は、能力開発に自ら熱心に取り組

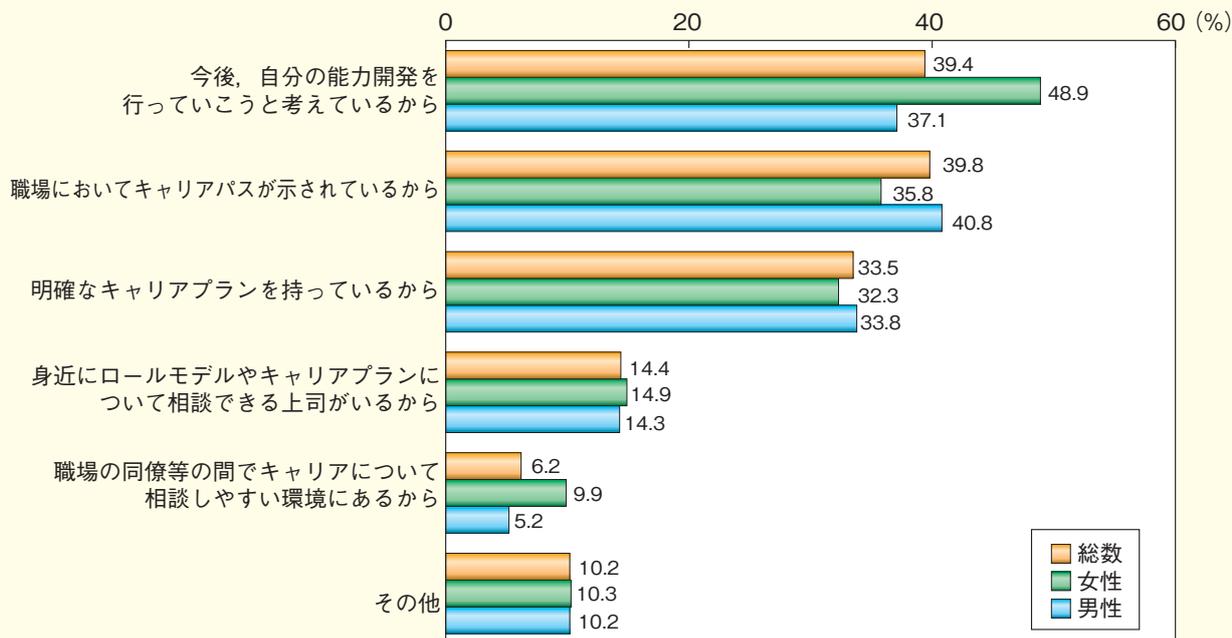
もうとする意欲が高いことが分かる。

反対に、現在よりも高い職責にないと思う人は、その理由として、「昇進する見込みのない仕事に就いているから」という理由が最も多く、10年後に現在よりも高い職責にないと思う女性の約半数、また正社員・正規の職員の場合でも約4割がこれを理由として挙げている。また、女性の場合、「キャリアパスが不明確だから」、「家事・育児・介護等やストレス等で辞めるかもしれないから」という理由を挙げる人も多く、こういったことがキャリアアップの展望を妨げる一因となっていることが分かる(第1-特-37図)。

(仕事と家事・育児・介護等との両立ができ、キャリアパスが見通せる環境が求められている)

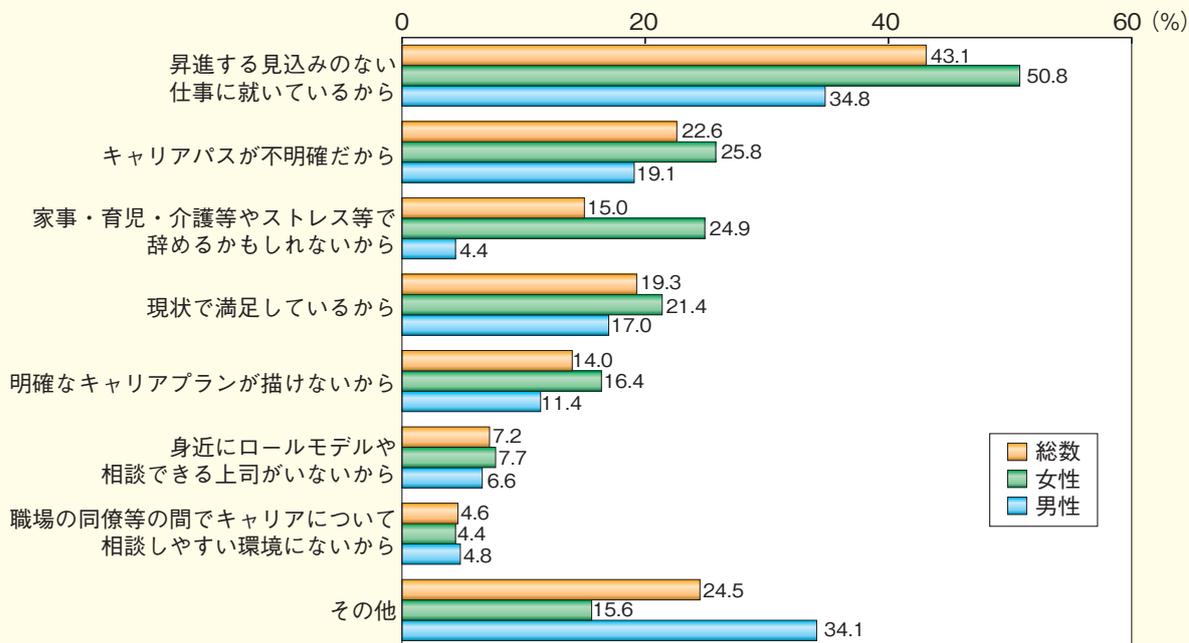
前出の調査において、女性の能力開発・能力発揮がしやすい社会にするために、行政に期待することとして、「仕事と生活を両立しやすい環境づくり」や「育児等でいったん離職した女性に対する支援の拡充」などが挙げられており、仕事と家事・育児・介護等との両立ができる環境づくりが求められている(第1-特-38図)。また、女性が子育てをしながら活躍するために、実際にあると有用だと思えるのは、「ある程度子どもが育ったら、また第一線に戻れるような人事の仕組み」を挙げた人が約7割に上っているほか、「在宅勤務、テレワーク等の柔軟

第1-特-36図 10年後のキャリアアップが見通せる理由（性別）（複数回答）



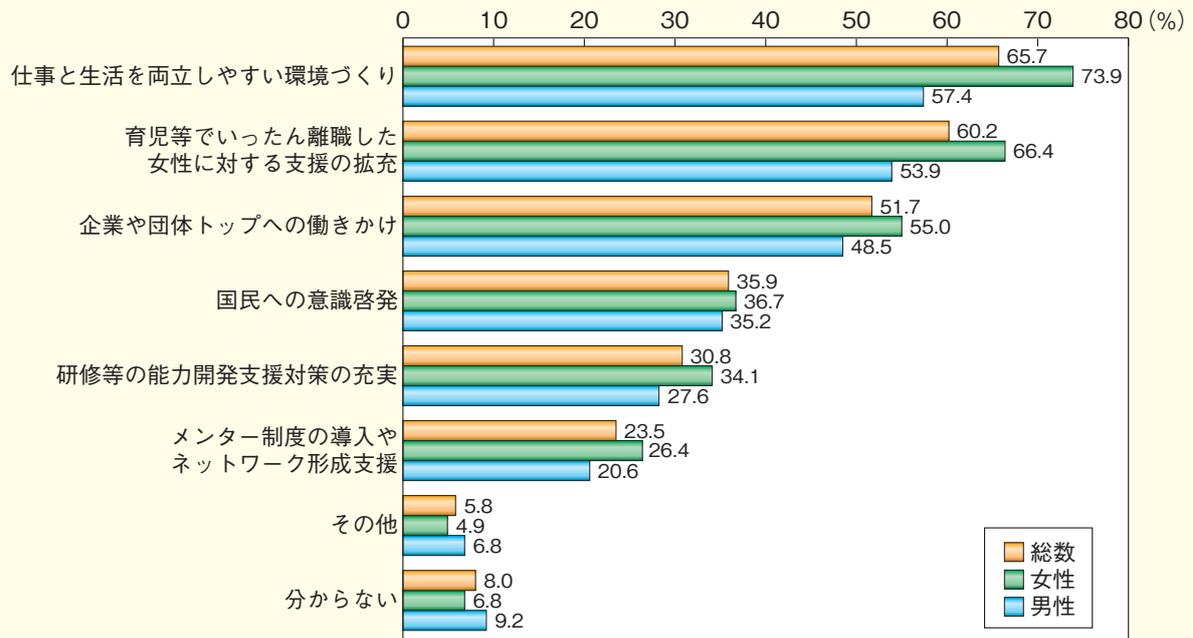
（備考）内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年）より作成。

第1-特-37図 10年後のキャリアアップが見通せない理由（性別）（複数回答）



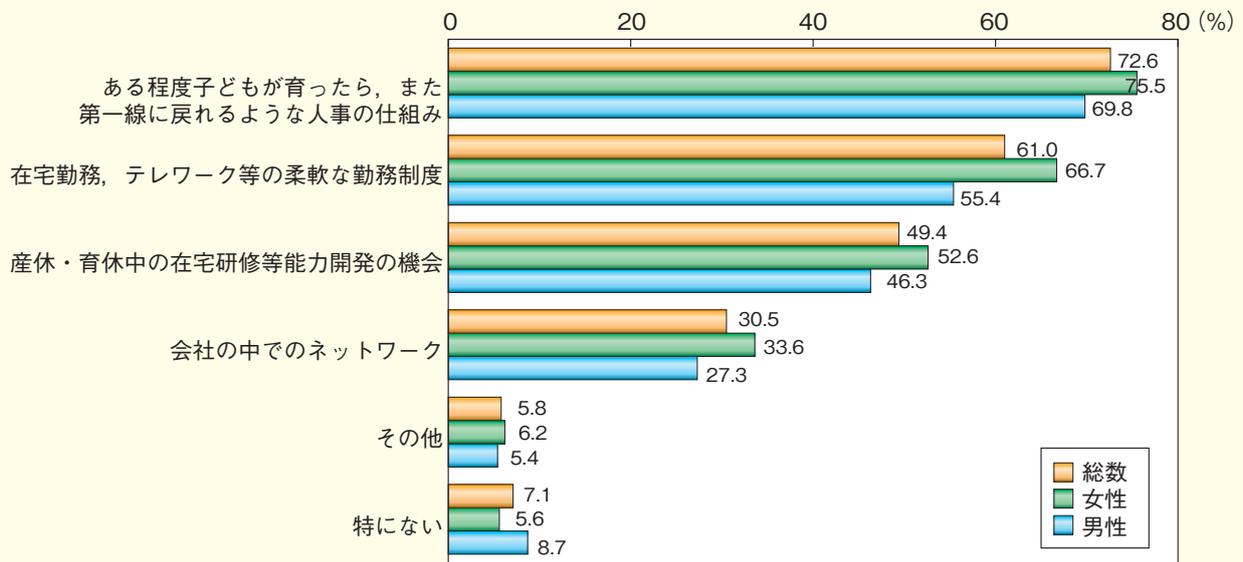
（備考）内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年）より作成。

第1-特-38図 女性が能力開発・発揮がしやすい社会にするために、行政に期待すること(性別)(複数回答)



(備考) 内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」(平成21年)より作成。

第1-特-39図 女性が子育てをしながら活躍するために有用な仕組み(性別)(複数回答)



(備考) 内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」(平成21年)より作成。

な勤務制度」を挙げる人も多い(第1-特-39図)。これら柔軟な勤務制度等の導入により仕事と家事・育児・介護等との両立ができるよう支援を進めてい

くとともに、女性が働きながら今後のキャリアアップを見通せるようなキャリアパスを提示できるような仕組みづくりが求められる。

(3) 家庭をめぐる状況

(妻に偏る家事分担の状況)

家庭をめぐる実態について、家事の夫婦間での分担状況について、内閣府「ライフスタイル調査」によれば、「妻が行う」、「妻が中心となって行うが、夫も手伝う」が約9割に上り、「半分ずつ分担して行っている」夫婦は約7%にとどまっている(第1-特-40図)。また、これを妻の就業状況別にみると、夫婦ともにフルタイムで働いている家庭においても、「妻が行う」、「妻が中心になって行うが、夫も手伝う」が約75%を占め、「半分ずつ分担して行っている」夫婦は約2割にとどまっている。(2)でみたとおり、就業に関しては年々共働き型の世帯が増加しているものの、家事分担については、依然として妻に負担が偏っており、女性が仕事と家事・育児・介護等との両立を継続していくことの難しさを感じさせている一因となっていることが分かる(第1-

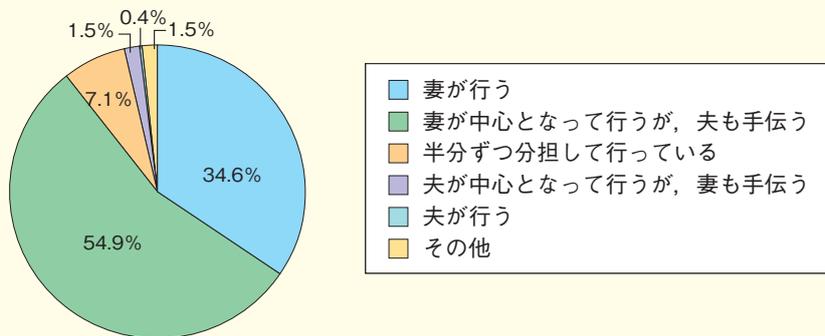
特-41図)。

(仕事に時間を取られすぎる男性が多い)

前出の調査では、自分が希望する時間の使い方ができていると思うかという問いに対して、「できていない」、「どちらかと言えばできていない」という人が36.8%に上っている(第1-特-42図)。これらの人が、時間を取りすぎていると考えているのは、男性の場合は仕事が最も多く、女性の場合は家事・育児・介護が最も多く、その後仕事が続いている(第1-特-43図)。

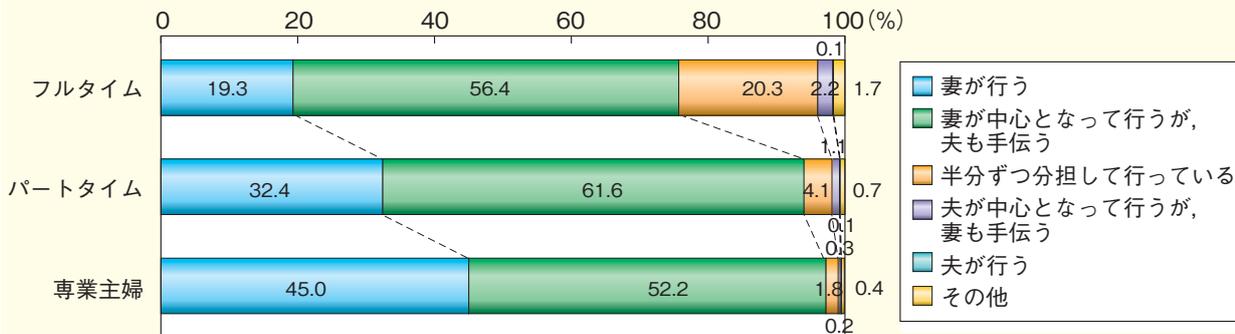
総務省「労働力調査」によると、平成11年から19年までの8年間で週60時間以上働いている30歳代、40歳代のフルタイムで働いている男性の割合はほとんど変わっていない。多くの男性が長時間にわたり労働に時間を割かれるという状況が、妻に偏る家事分担の一因となっていることが分かる(第1-

第1-特-40図 家事分担の状況



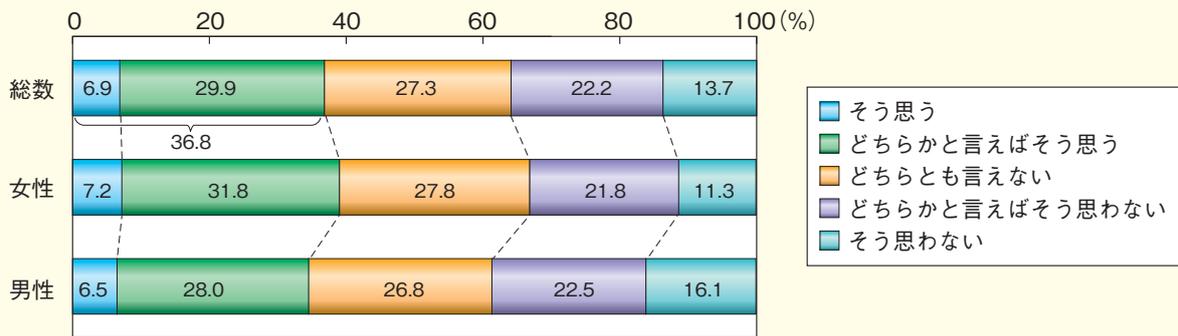
(備考) 内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」(平成21年)より作成。

第1-特-41図 家事分担の状況(男性はフルタイム労働の場合)(妻の雇用形態別)

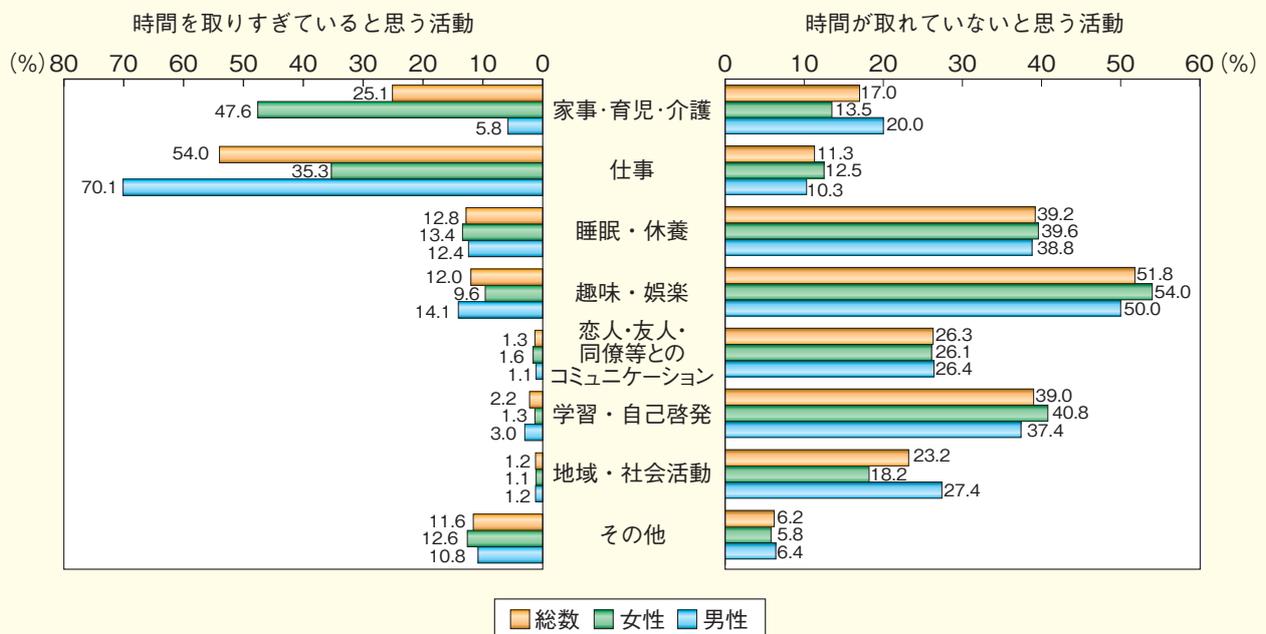


(備考) 内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」(平成21年)より作成。

第1-特-42図 自分の希望する時間の使い方ができていると思うか（性別）



第1-特-43図 時間を取りすぎていると思う活動、時間がとれていない活動（性別）（複数回答）



特-44図)。

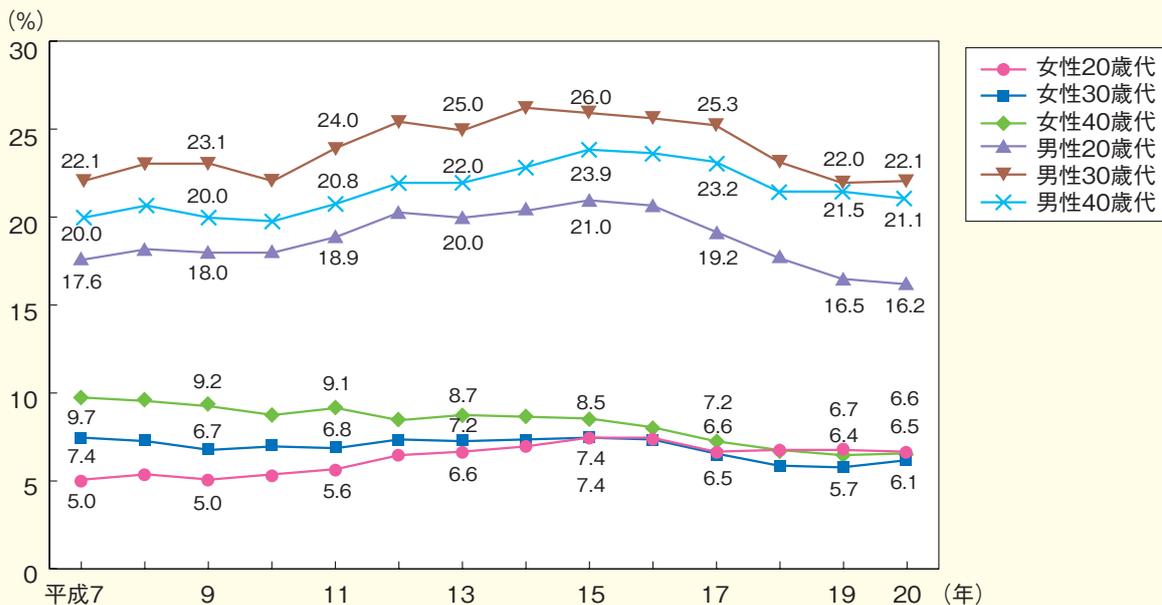
内閣府「ライフスタイル調査」によると、仕事時間が取りすぎていると回答した人は、効率化など仕事のやり方を変えたり、仕事の量が少なくなれば自分が希望できる時間の取り方ができると考えている(第1-特-45図)。

なお、反対に、時間が取れていないと思う活動は、趣味・娯楽が男女ともに最も多く、睡眠・休養や学習・自己啓発が続いている(第1-特-43図(再掲))。

(出産後の夫の平日の家事・育児時間が長いほど、妻が出産後も同一就業を継続する割合が高い)

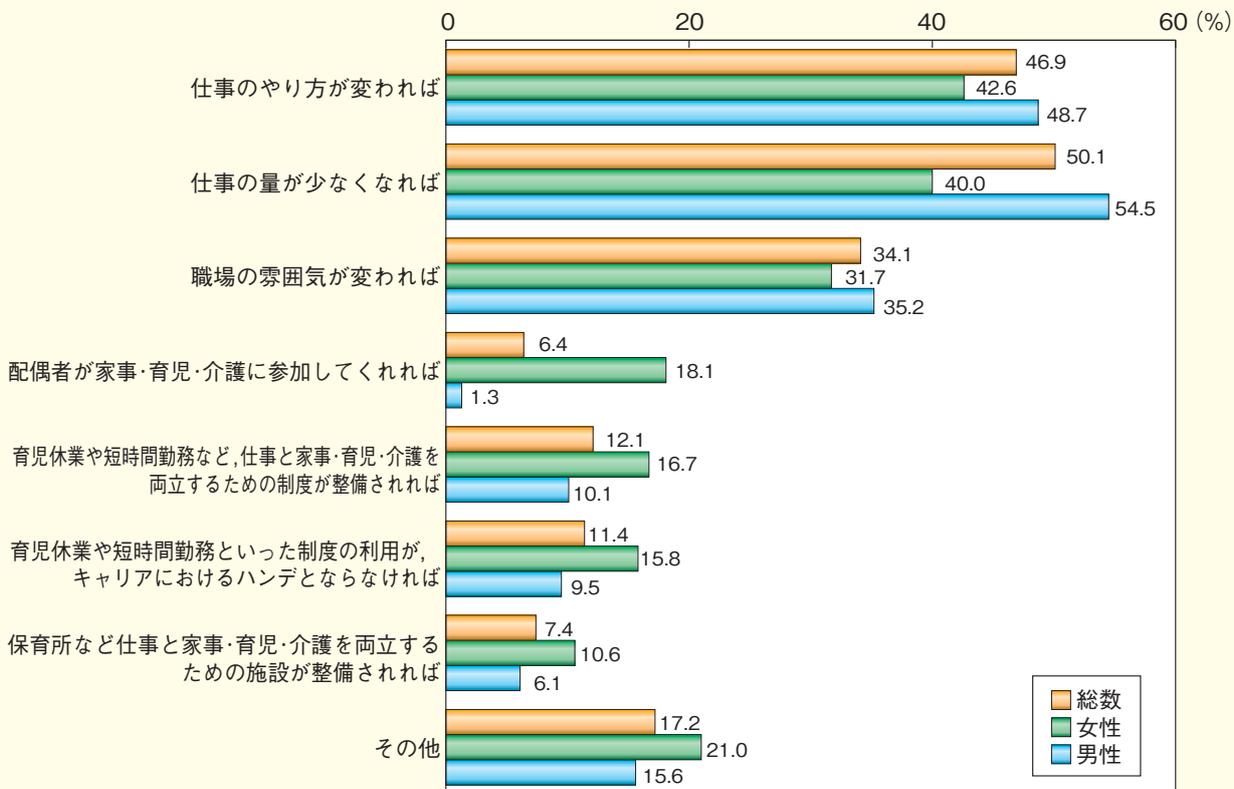
厚生労働省「第6回21世紀成年者縦断調査」(平成19年)によると、夫婦のうち、この5年間に子どもが生まれ、出産前に妻が仕事をしていた夫婦について、出産後の夫の平日の家事・育児時間別に、妻の出産後における「同一就業継続」の割合をみると、「家事・育児時間なし」で39.1%、「4時間以上」では66.7%となっており、夫が平日家事・育児に参画している家庭では、妻が同じ仕事を続けている割

第1-特-44図 フルタイム労働者に占める週60時間以上働く者の割合の推移（性別・年代別）



(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 「フルタイム労働者」とは週間就業時間が35時間以上の就業者（全産業、休業者を除く。）である。

第1-特-45図 自分が希望する時間の取り方のために必要なこと（性別）（複数回答）



(備考) 内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年）より作成。

合が非常に高いことが分かる（第1-特-46図）。

このように、女性が仕事と家事・育児・介護等との両立を実現するためには、男性が家庭に参画できているかどうか非常に重要な要因の一つとなっている。このため、男性が家庭に参画できるような時間をつくるためにも、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を進めることが必要である。

〔夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである〕という考え方には賛成、反対が拮抗

次に、家庭をめぐる意識の面に関して、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」の「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についてどう思うかという問いに対する回答を時系列でみると、平成9年から19年までの10年間で、「反対」、「どちらかと言えば反対」と回答する人の割合が増加傾向にあり、19年調査で初めて反対が半数を超えるなど一定の改善がみられる。しかしながら、性別でみると、女性は反対が賛成を上回っているのに対し、男性は賛成が反対を上回っているなどいまだ根深く残っている状況にある。

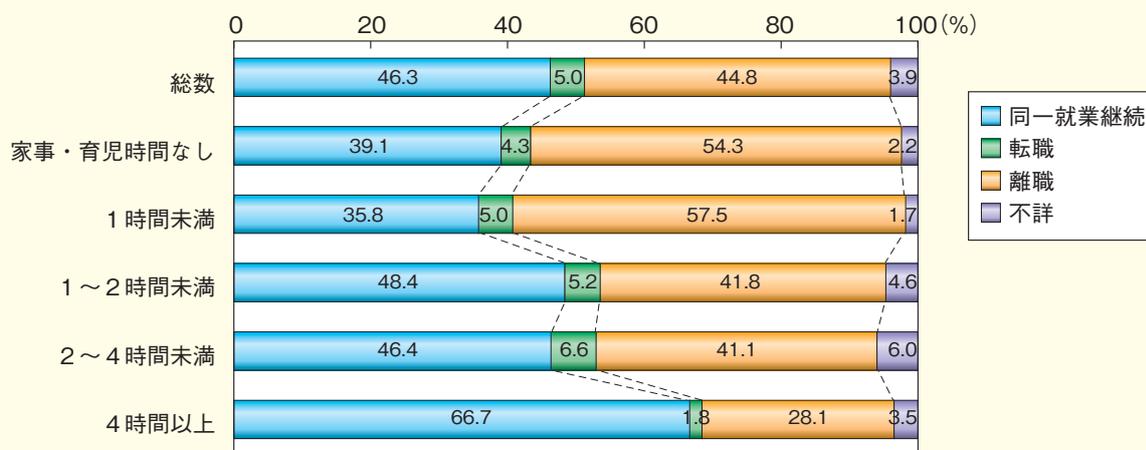
前出の「男女共同参画社会に関する世論調査」とは調査方法が異なるため、必ずしも直接の比較はできないが、内閣府「ライフスタイル調査」において

も「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について、「賛成」、「どちらかと言えば賛成」と回答した者と「反対」、「どちらかと言えば反対」と回答した者の数がほぼ同数であった。なお、前出の「男女共同参画社会に関する世論調査」に比べ「分からない」と回答した者も多かった。賛成側の理由としては、「子どもの成長にとって良いと思うから」、「役割分担をした方が効率が良いと思うから」が多く、反対側の理由としては、「男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとって良いと思うから」が多い（第1-特-47図）。

性別でみると、男性ではまだ「賛成」、「どちらかと言えば賛成」と回答する者の方が多いが、男性の中でも若い世代になると賛成側と反対側の数が拮抗する。他方、女性はすべての世代で反対が賛成を上回っているが、20歳代などの若い世代において、40歳代や50歳代と比べて賛成側の回答が多くなるなど男性とは異なる傾向もみられる（第1-特-48図）

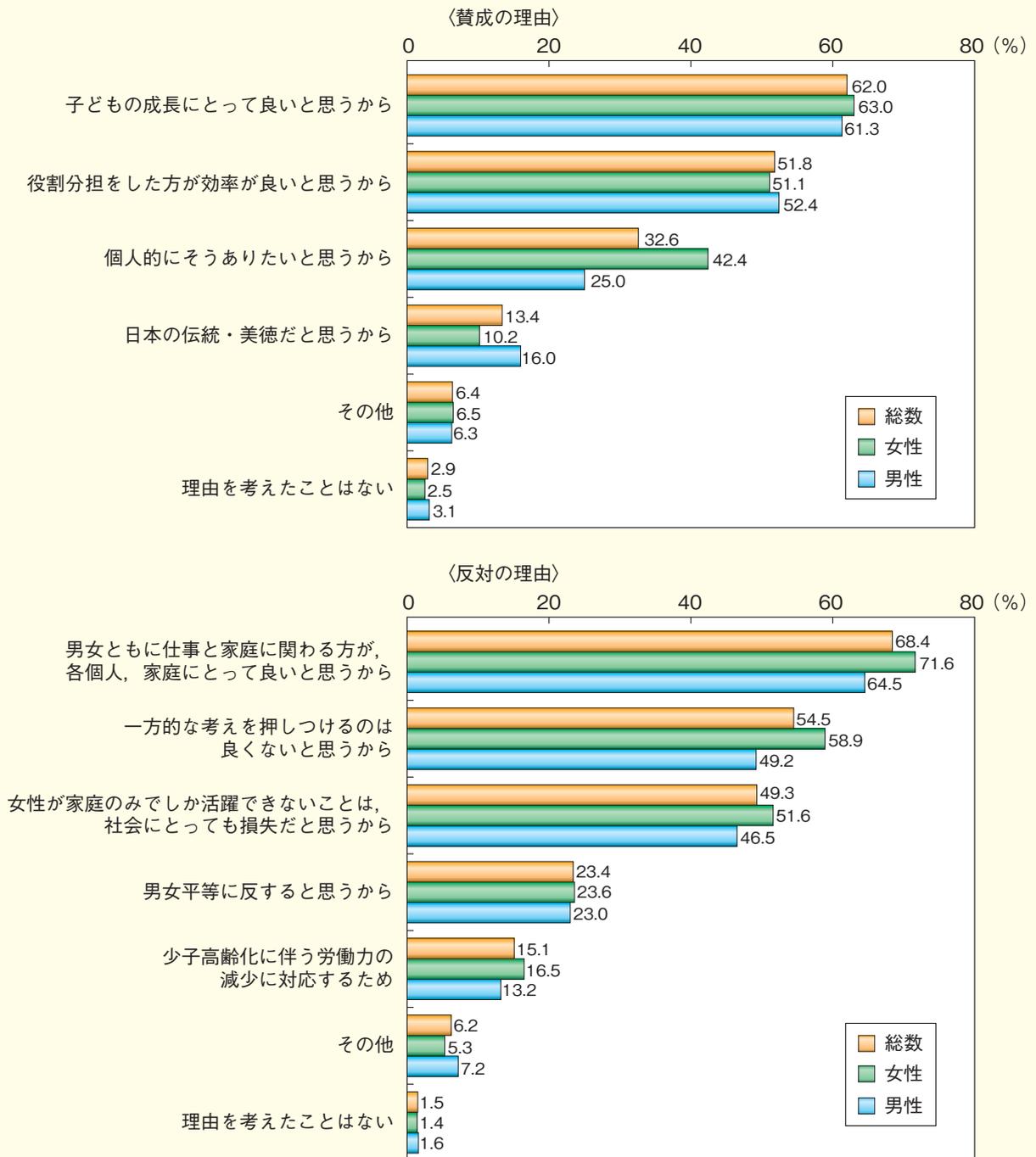
（第1-特-49図）。本節で触れた非正規労働者割合の増加や仕事と子育て等との両立が難しいと感じられていることなど、現在の就業構造が若い世代の女性の意識に影響を与えていることも要因の一つと推測される。

第1-特-46図 妻の就業継続の有無（夫の平日の家事・育児時間別）



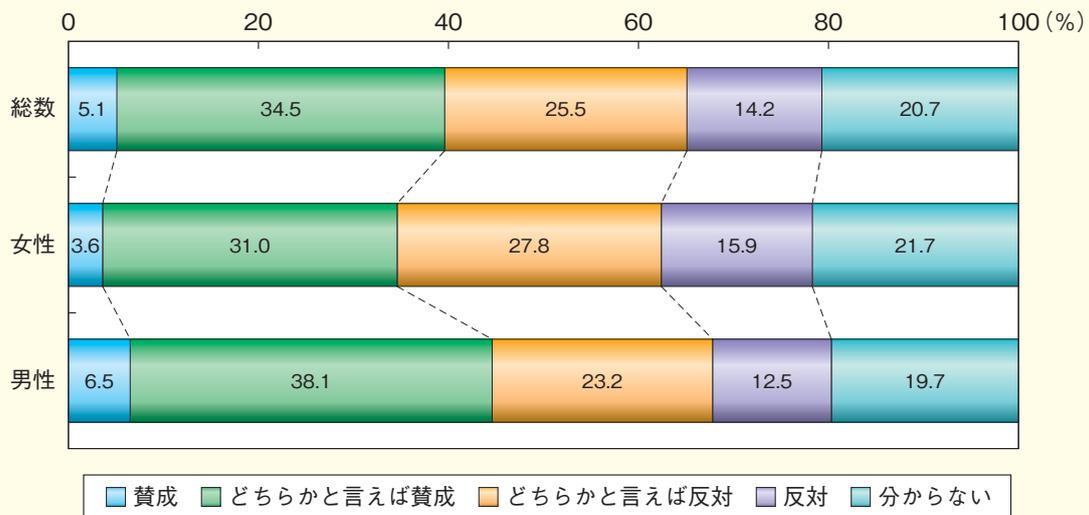
- （備考）
- 厚生労働省「第6回21世紀成年者縦断調査」（平成19年）より作成。
 - 集計対象は、（1）又は（2）に該当し、かつ（3）に該当するこの5年間に子どもが生まれた夫婦である。
 （1）第1回から第6回まで双方から回答が得られている夫婦
 （2）第1回に独身で第5回までの間に結婚し、結婚後第6回まで双方から回答が得られている夫婦
 （3）出産前に妻が仕事ありであった夫婦
 - 5年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
 - 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

第1-特-47図 固定的性別役割分担意識の理由（性別）（複数回答）



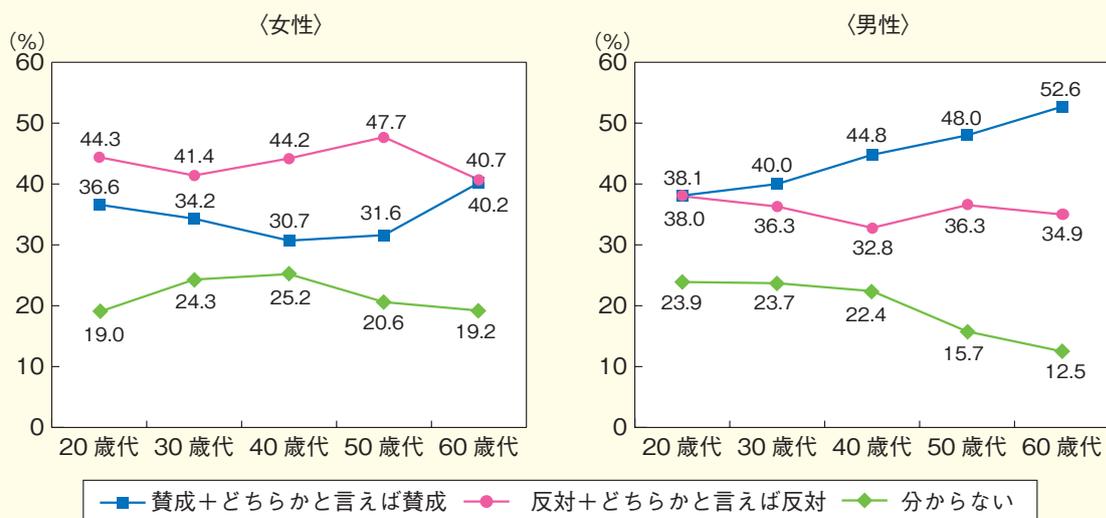
（備考）内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年）より作成。

第1-特-48図 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について（性別）



（備考）内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年）より作成。

第1-特-49図 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について（性別・年代別）



（備考）内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年）より作成。

（固定的性別役割分担意識により女性の約3割が自分の希望を阻害された）

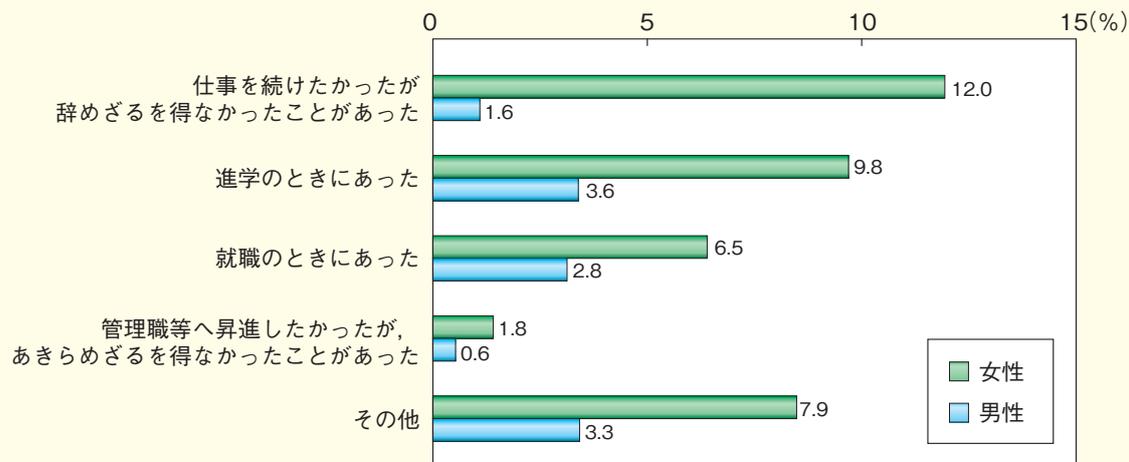
また、内閣府「ライフスタイル調査」によると、「男女間の固定的な先入観を理由に自分の希望とは違う選択をしたことがあるか」という問いに対して、あると回答した男性は約1割であったのに対して、女性は約3割の人があると回答しており、固定的な性別役割分担意識が特に女性の希望を阻害することが分かる。特に女性の場合には、「仕事

を続けたかったが辞めざるを得なかったことがあった」者が多い（第1-特-50図）。

（子育て世代の男性は家事や育児・介護への参画を必要だと考えている）

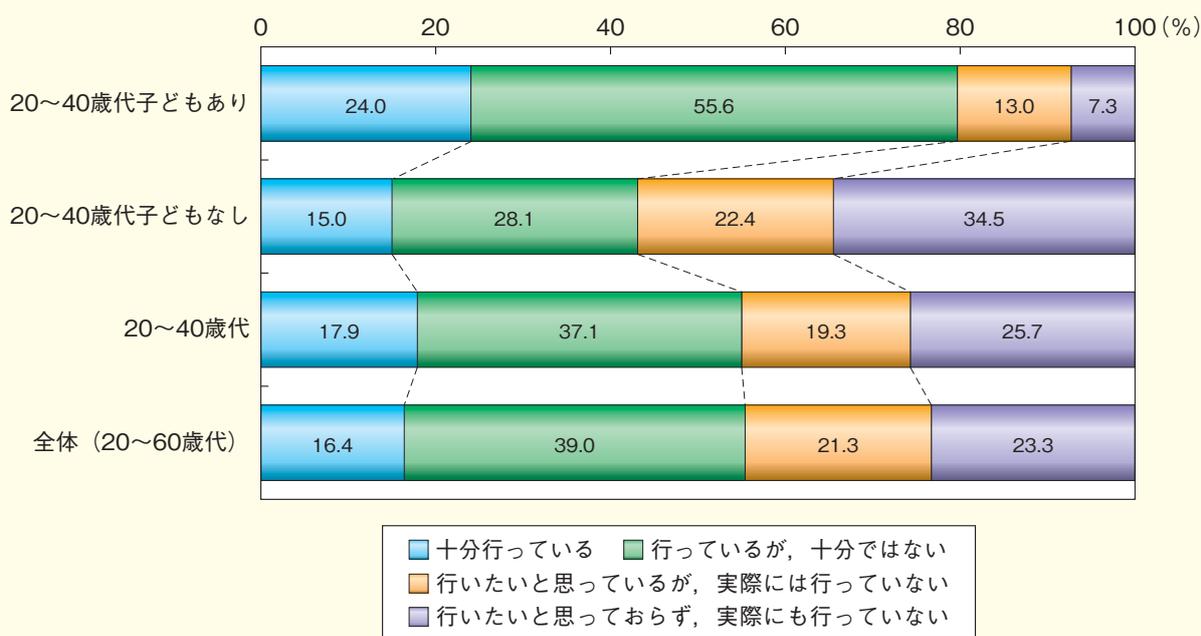
前述のとおり、若い世代の男性は他の世代の男性に比べて、固定的性別役割分担意識について反対する割合が高かったが、前出の内閣府「ライフスタイル調査」によると、家事や育児・介護の参画状況に

第1-特-50図 固定的性別役割分担意識によって、自分の希望とは違う選択をしたことがあるか（性別）（複数回答）



（備考）内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年）より作成。

第1-特-51図 男性の家事参画



（備考）内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年）より作成。

についても、20歳代から40歳代の子どもがいる男性は約8割が何らかの形で家事や育児・介護に関わっており、同世代の子どもがいない男性の参画割合である約4割や他の世代を含めた男性全体である55.4%と比べても参画している割合が高い（第1-特-51図）。

また、内閣府「低年齢少年の生活と意識に関する

調査報告書」（平成19年2月）によると子育て中の父親のうち、仕事と育児に同じくらい関わりたいという者の割合が約7割に上っている。

さらに、厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」（平成20年）によると、育児休業制度を「利用したいと思う」男性の割合は31.8%、育児のための短時間勤務制度を「利用した

第1-特-52表 両立支援制度の利用意向（従業員調査）（複数回答）

(%)

	全体	子どもあり	女性		男性	
			全体	子どもあり	全体	子どもあり
調査数 (n)	1,553	1,104	801	515	752	589
育児休業制度	50.9	50.0	68.9	69.3	31.8	33.1
育児のための短時間勤務制度	48.9	48.8	62.3	64.5	34.6	35.1

(備考) 1. 厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」(平成20年)より作成。
2. 育児休業制度については「利用したいと思う」、育児のための短時間勤務制度については、「現在利用している」・「利用したいと思う」をあわせた割合。

い」男性の割合は34.6%と3割を超えている。しかし、実際には、男性の育児休業取得率は1.56%にとどまっているなど、制度利用率は極めて低く、制度を利用したいと思っているものの、実際には利用していない男性が少なからずいることが分かる(第1-特-52表)。

なお、育児休業制度を利用したい理由をみると、「子どもが小さいうちは育児が大変だから」、短時間勤務制度を利用したい理由は「勤務時間が短縮できる分、子どもと一緒にいられる時間が増えるから」、「保育園、学童クラブ、両親等に預けられる時間が限られているから」などが上位になっている(第1-特-53図)。

このように、配偶者のみならず、多くの男性自身が育児などを通じた家庭への参画を希望しながら、現実には、特に30歳代を中心とした子育て期の男性は長時間労働となっている者の割合が高いため、帰宅が深夜になるといった状況にあるなど仕事中心の生活となる場合が多くなっている現状にある。

(4) 地域をめぐる変化

(低い地域活動への参加率)

地域における活動への実際の参加状況についてみると、男女問わず決して高い水準とはいえず、また参加する分野にも男女間で偏りがある。

前出の「国民生活選好度調査」(平成18年度)により、地縁型の地域活動への参加状況を見ると、例えば、町内会、自治会への参加は、男女とも半数以上が参加していない。

また、まちづくり等特定の分野のNPO活動等のボランティア・市民活動については、更に参加率が低くなり、約8割の人が「参加していない」と答えている(第1-特-54図)。

(低い地域活動における女性代表者割合)

地域活動への参加状況としては、男女間で大きな差はみられないが、代表者における割合をみると、自治会、NPO、商工会いずれも圧倒的に男性が多い(第1-特-55図)。地域における様々な意思決定の過程に女性が十分参画しているとはいえない状況になっている。

(高まる地域活動への参加意欲)

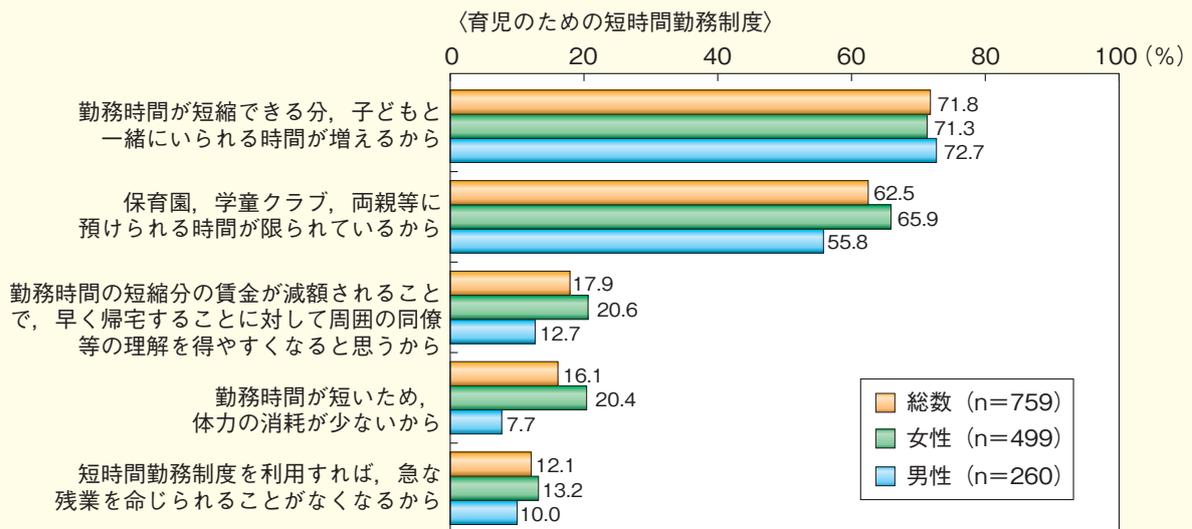
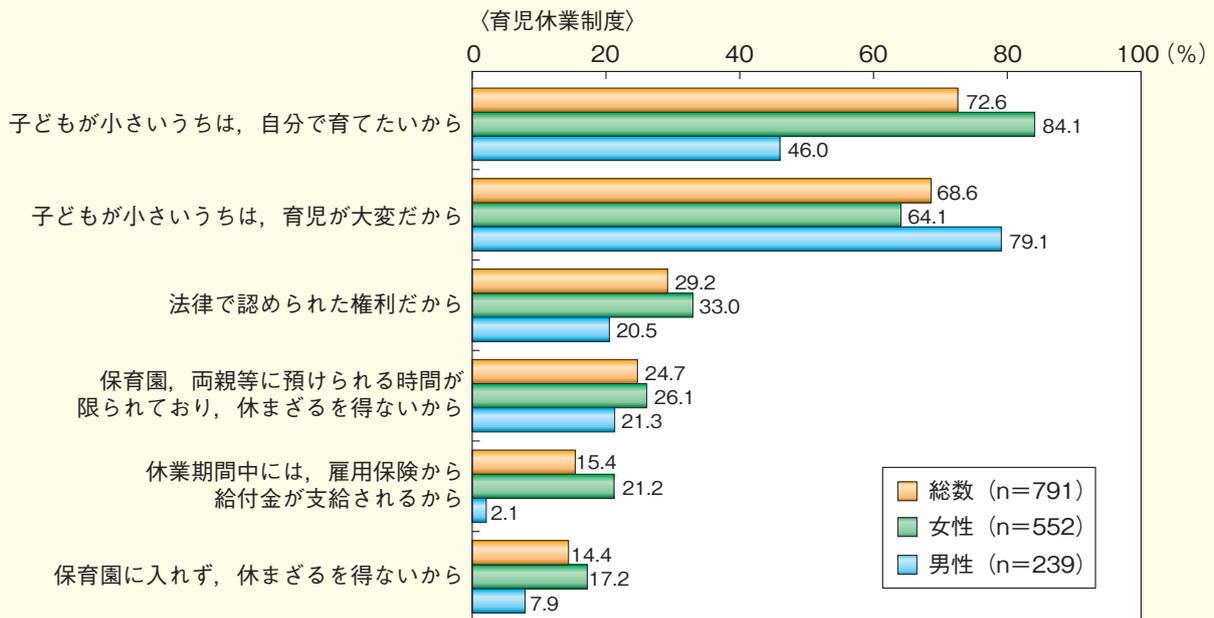
このように現状としては、地域活動への参加も低い状況にある。一方で、社会への貢献意欲や地域活動への参加意欲は高まっている。

内閣府「社会意識に関する世論調査」(平成20年)によると、社会の一員として、何か社会のために役立ちたいと思っているか、それとも、あまりそのようなことは考えていないかという質問に対しては、「思っている」と答えた者の割合が男女ともに約7割に達し、約6割であった平成10年から増加している(第1-特-56図)。

また、内閣府「地域再生に関する特別世論調査」(平成17年)及び「地方再生に関する特別世論調査」(平成19年)によれば、地域が元気になるための活動に参加する希望を持つ者の割合についてみると、「積極的に参加したい」、「機会があれば参加したい」と答えた人の割合は、男女ともに約7割と高水準で、「参加したくない」、「あまり参加したくない」を大きく上回っている。また、増加割合は女性の方が高くなっている(第1-特-57図)。

性別・年代別にみると、女性は、20歳代の若い世代で最も高く、子育て期と重なる30歳代、40歳代でいったん低下しているのが特徴的である(第1-特-58図)。

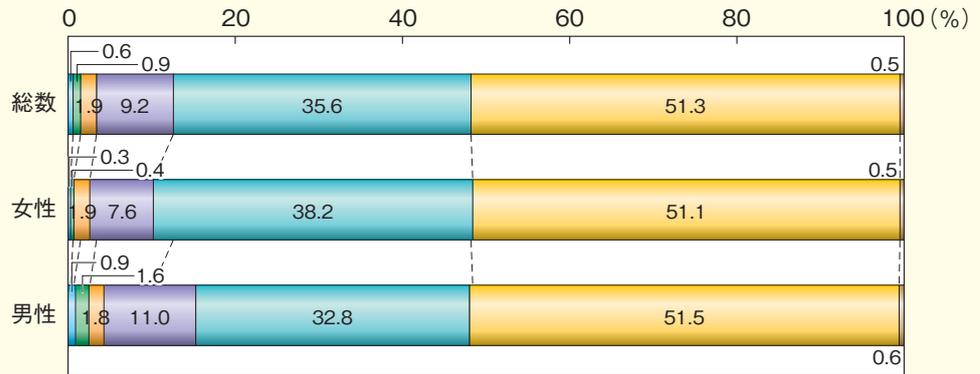
第1-特-53図 育児休業制度及び育児のための短時間勤務制度を利用したい理由（性別）（複数回答）



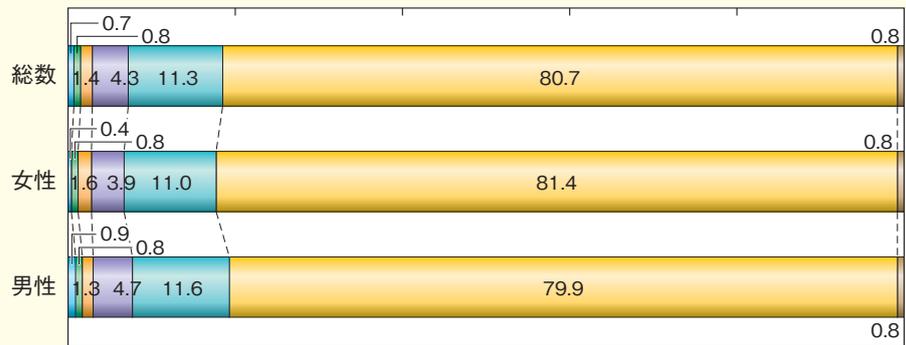
(備考) 1. 厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」(平成20年)より作成。
 2. 各制度を「利用したいと思う」と回答した従業員について。
 3. 「その他」、「わからない」、「無回答」は表示していない。

第1-特-54図 地域活動への参加状況（性別）

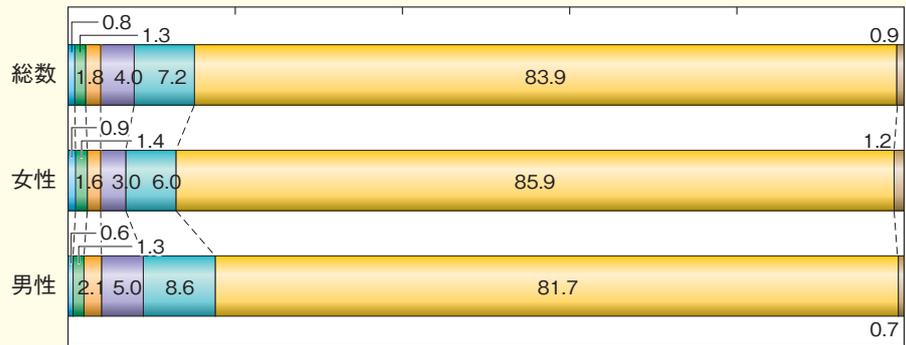
【町内会・自治会】



【NPOなどのボランティア・市民活動（まちづくり、高齢者・障害者福祉や子育て、美化、防犯・防災等）】



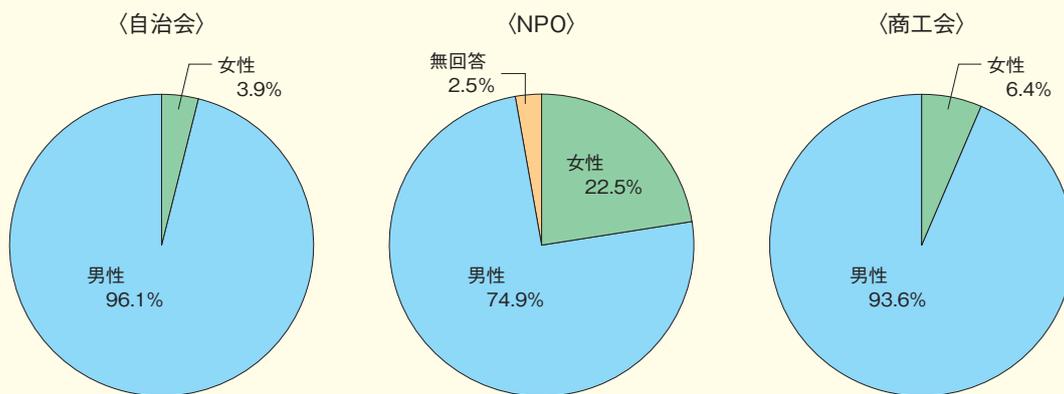
【その他の団体・活動（商工会・業種組合、宗教など）】



■ ほぼ毎日
 ■ 週に2~3日程度
 ■ 週に1日程度
 ■ 月に1日程度
 ■ 年に数回程度
 ■ 参加していない
 ■ 無回答

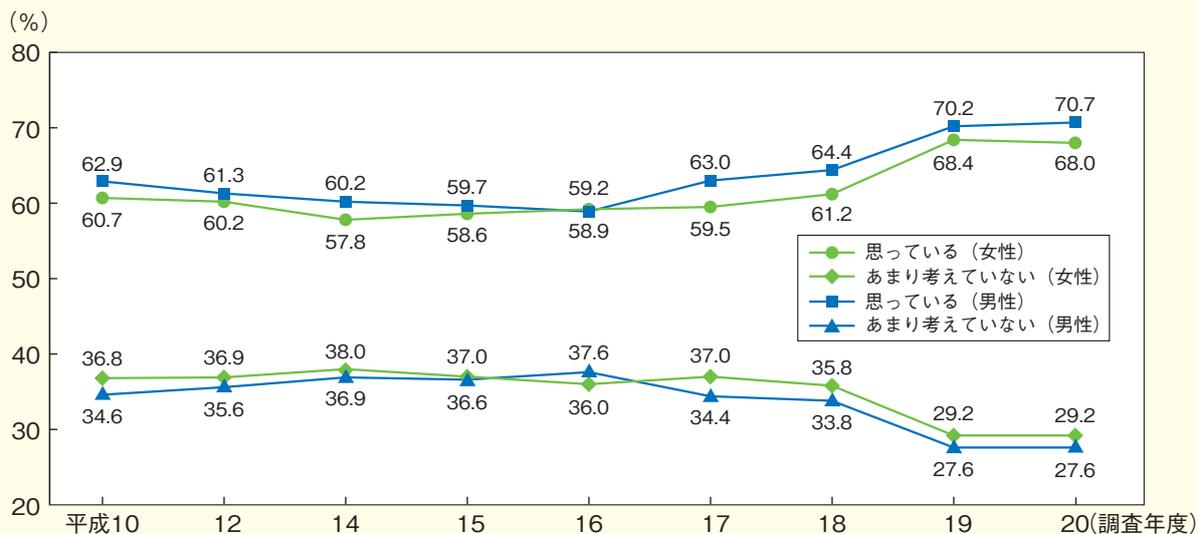
（備考）内閣府「国民生活選好度調査」（平成18年度）より作成。

第1-特-55図 自治会、NPO及び商工会における代表者に占める女性の割合



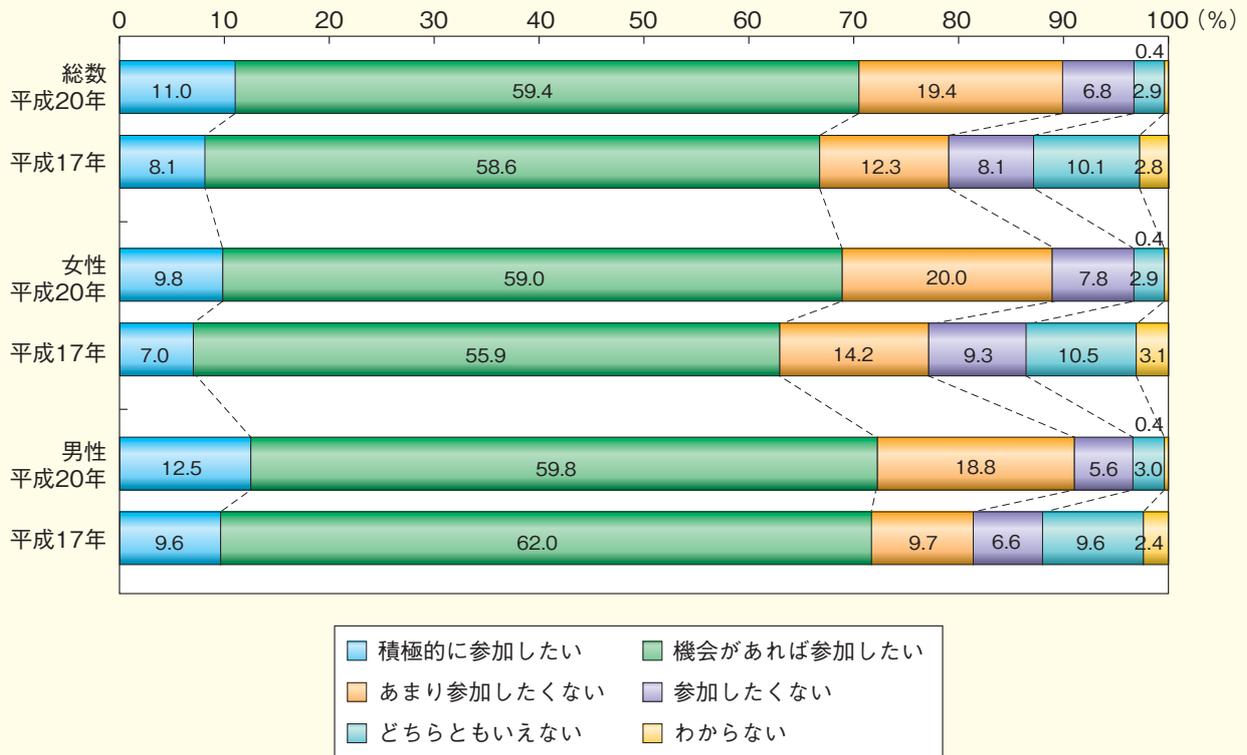
(備考) 1. 自治会については内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(平成20年)、NPOについては経済産業研究所「平成18年度「NPO法人の活動に関する調査研究(NPO法人調査)」報告書」(平成19年)、商工会については全国商工会連合会調べ(平成20年)。
2. 商工会は、全国商工会連合会傘下商工会連合会に占める女性役員の割合。

第1-特-56図 社会への貢献意識の推移(性別)



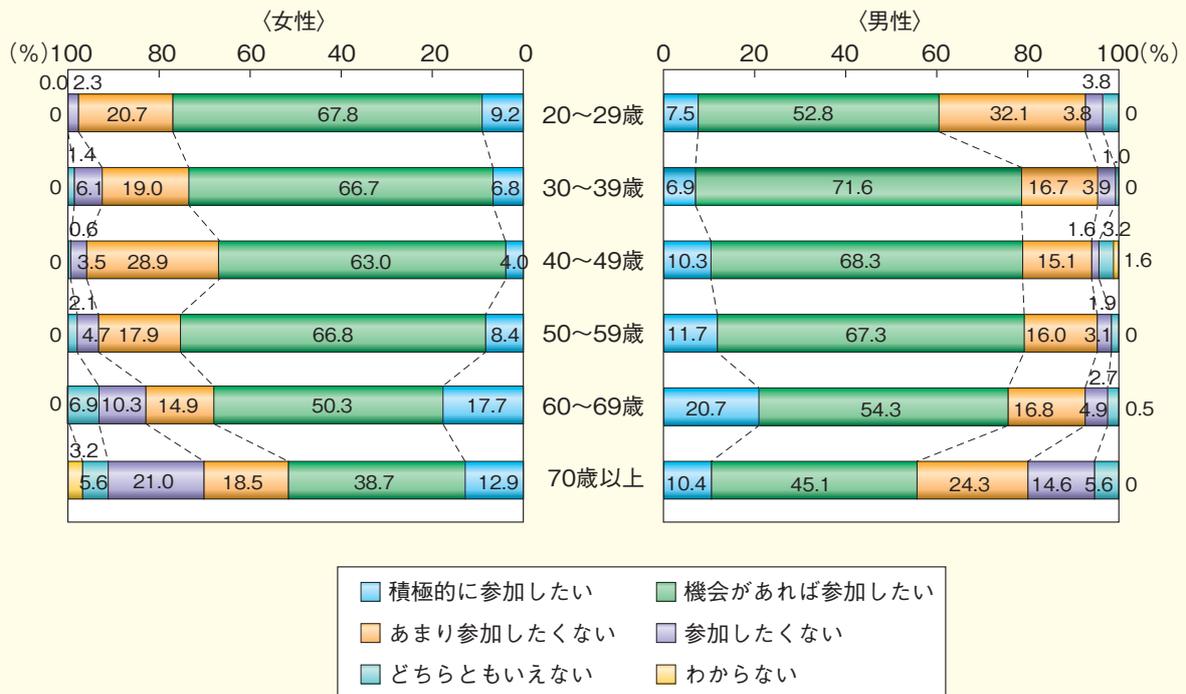
(備考) 1. 内閣府「社会意識に関する世論調査」より作成。
2. 平成11年度及び13年度は調査を行っていない。
3. 「わからない」という回答項目があるため、「思っている」と「あまり考えていない」を足しても100にならない。

第1-特-57図 地域が元気になるための活動に参加したいと思うか（性別）



（備考）内閣府「地域再生に関する特別世論調査」（平成17年）及び「地方再生に関する特別世論調査」（平成20年）より作成。

第1-特-58図 地域が元気になるための活動に参加したいと思うか（性別・年代別）



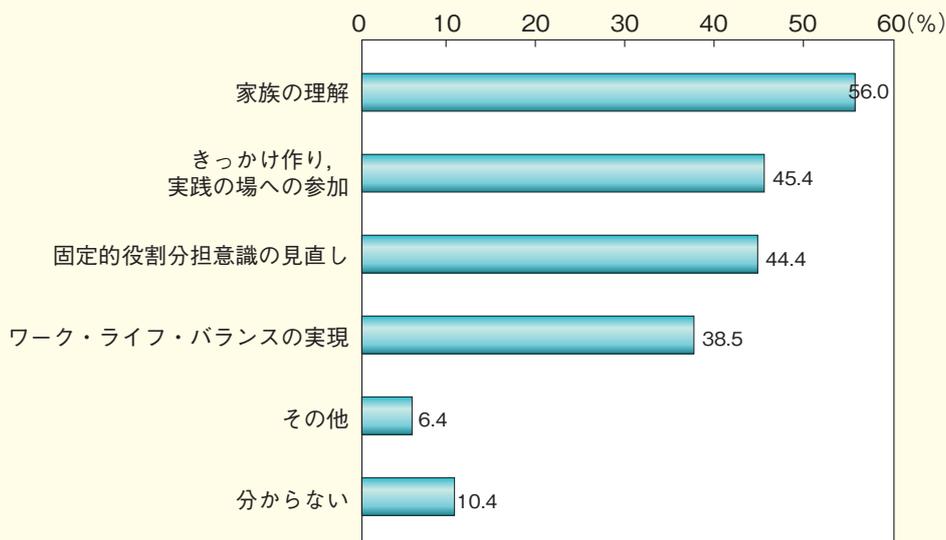
（備考）内閣府「地方再生に関する特別世論調査」（平成20年）より作成。

(地域で女性が活躍するために必要なこと)

また、内閣府「ライフスタイル調査」によると、地域で女性が活躍するために必要なこととして、家族の理解を挙げる人が多い(第1-特-59図)。女性が地域において能力を十分に発揮するためには、

男性を含む地域社会全体の理解と協力が不可欠であるが、地域における女性の活躍を妨げる要因として、いまだに「世帯や組織の代表は男性」に代表される固定的な性別役割分担意識が存在することが考えられる。

第1-特-59図 地域社会において女性が活躍するために必要なこと(複数回答)



(備考) 内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」(平成21年)より作成。

Column

独立行政法人国立女性教育会館によるプログラムの開発
「連携・協働を推進しつつ、地域づくりに参画する人材が育つために」

男女共同参画の視点から地域における様々な課題の解決を図るための実践・活動を推進していく上で、「情報と人の拠点」である男女共同参画センター等の役割は重要である。独立行政法人国立女性教育会館では、平成18年度から3か年計画で「女性関連施設に関する調査研究」を実施し、男女共同参画センター等の職員や、地域における男女共同参画を支援する立場の人が、多様な機関や団体と連携・協働しながら、地域づくりに参画する人材を育成することができるよう「実践・活動にむすびつく学習」のプログラムを開発した。

【プログラムの特徴】「社会活動キャリア」という概念の提示

本プログラムでは、女性の活動を社会的視点から捉え直すために、新たに「社会活動キャリア」という概念を取り入れた。「社会活動キャリア」とは、企業等における職業キャリアと同様に、NPOやボランティアなど地域での活動もキャリアとして定義したものである。「社会活動キャリア」という地域づくりにつながる多様な活動を社会的に評価するスキームを構築し、キャリア事例の分析等を行うことにより、「地域づくりに参画する人材」のイメージを明確化し、人材育成の促進を図っている。

【プログラム実施の際の工夫】男女共同参画センター等、行政、団体・グループの三者による連携・協働

学んだことを実践に結びつけるためには、地域で男女共同参画を推進していく主体となる男女共同参画センター等と行政及び団体リーダーの連携・協働が必要である。平成20年度には当該趣旨に基づき、静岡県及び千葉県においてこの

三者が参加しプログラムを実験的に行った。具体的には三者が対等な関係でグループ・ワークを行い、「地域づくりに参画する人材育成のための事業計画」を作り上げた。三者が同じ時間を共有し、対等な関係の中で連携・協働しながら学ぶ過程で、互いのネットワークが構築され、地域づくりのための実践や活動につながっていく可能性が高まることが分かった。

国立女性教育会館では本プログラムを活用して地域の課題解決に向けた実践・活動を促進できるように、学習方法等の研究を更に進めていくこととしている。



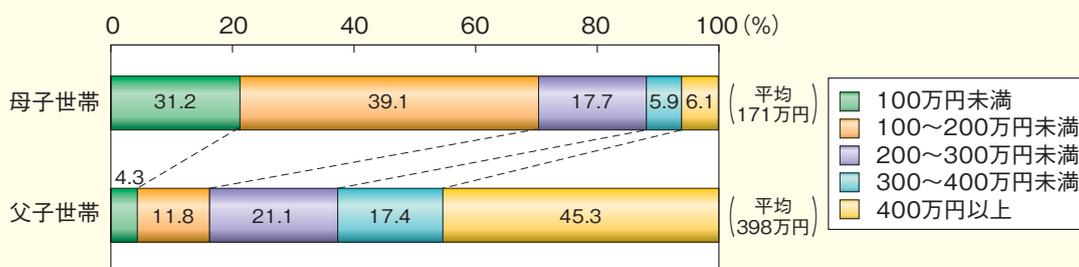
3 新たな社会情勢の変化に伴う生活困難を抱える人の増加

家族の変化や雇用・就業をめぐる変化、グローバル化など、昨今の急激な社会情勢の変化の中で、経済的困難に加え、日常生活の困難や地域社会における孤立などの社会生活上の困難を含めた「生活困難」を抱えている人が増加している。特に、女性は妊娠・出産・育児等のライフイベントの影響、非正規に就きやすい女性の就業構造、女性に対する暴力、背景にある固定的性別役割分担意識等の要因から、生活困難に陥りやすい状況にある。また、男性についても孤立や日常生活自立の困難や男性役割のプレッシャーという特有の状況がみられる。

(単身世帯やひとり親世帯の増加など家族をめぐる変化)

未婚・離婚の増加や高齢化の進展により単身世帯とひとり親世帯が増加し、中でも単身世帯は今後も急増していくと見込まれている。厚生労働省「国民生活基礎調査」によれば、総世帯数に占める女性の単身世帯の割合は、平成8年の11.3%から18年には13.2%に上昇している。また、総務省「国勢調査」によれば、17年の母子世帯数は約75万世帯となっている。日本の母子世帯の就労率は8割を超えて高いにもかかわらず、年間就労収入は100万円未満が約3割、100万円以上200万円未満が約4割を占める(第1-特-60図)。さらに、総務省「全国消費実態調査」によれば、2人以上の勤労世帯において女性が世帯主である割合も、6年の4.8%から16年の8.0%に伸びており、主たる生計の担い手が女性で

第1-特-60図 母子世帯・父子世帯の年間就労収入の構成割合(平成17年)



- (備考) 1. 厚生労働省「全国母子世帯等調査」(平成18年)より作成。
 2. 「平均年間就労収入」とは、母本人又は父本人の平成17年の年間就労収入である。
 3. 総数は不詳を除いた数値である。
 4. 「年間平均収入」とは、母子(父子)世帯の、母(父)以外の収入も含む世帯全体の収入。
 5. 全世帯の年間平均収入については、国民生活基礎調査の平均所得の数値。

ある割合が増えている。女性が自ら生計を維持する必要性が増しつつある中、経済的な困難に直面し、またそれから派生して様々な困難を抱える女性が増加している。

(非正規雇用者の増加など雇用・就業をめぐる変化)

2(2)でもみたとおり、女性や若年層を中心に非正規雇用者が急速に増加しているところである。自ら生計を担うにもかかわらず、その人自身が不安定な非正規雇用であるという層が増加することにより、生活困難に陥るリスクは高まっている。

(定住外国人の増加などグローバル化)

平成2年の出入国管理法及び難民認定法の改正により、来日する外国人が急増し、来日目的の多様化、定住化、居住地域の広域化が生じている。厚生労働省「人口動態統計」によれば、国際結婚が1980年代半ば以降急増し、その約8割が夫は日本人で妻が外国人という組み合わせである(第1-特-61図)。また、厚生労働省「平成19年度『日本における人口動態-外国人を含む人口動態統計-』」によると、18年に日本で生まれた子どもの約30人に1人が「少なくとも一方の親が外国人」という状況になっている。こういった状況の変化に伴い、在留外国人

女性とその子どもの社会適応の困難といった問題も生じている。

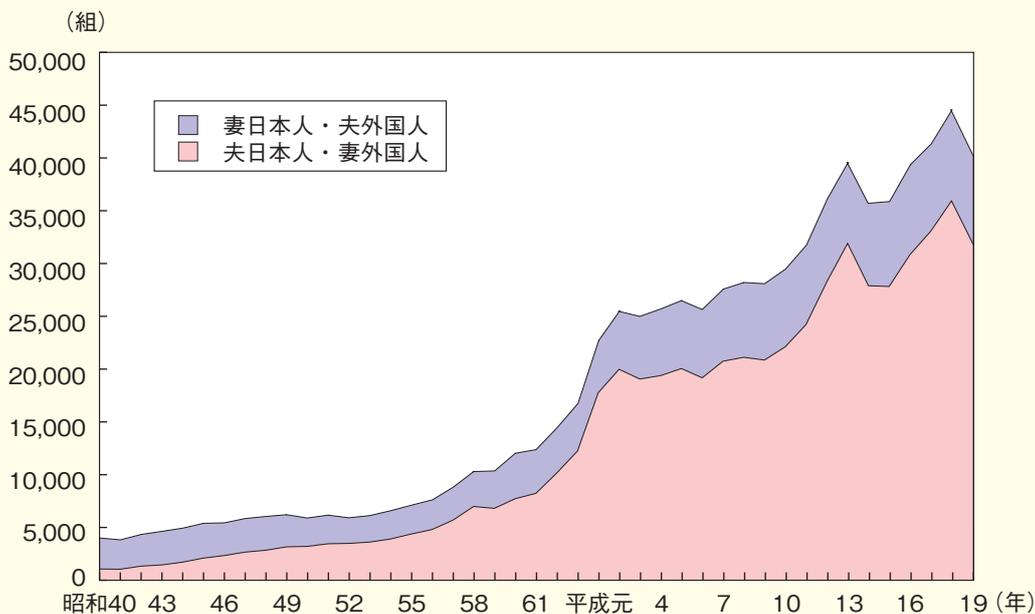
(女性の生活困難リスクの顕在化及び生活困難層の多様化・一般化)

このように社会情勢が大きく変化している中、ひとり親世帯、不安定雇用者、外国人、障害者等、生活に困難を抱える人々の状況は多様化かつ深刻化している。また、女性の生活困難は、単身女性世帯や母子世帯には以前からみられた問題であったが、配偶者による扶養がある標準世帯モデルの陰に隠れてみえにくい問題であった。しかし、社会情勢の変化とともに、このような問題が顕在化しているとともに、生活困難を抱える層の多様化・一般化が進んでいる。

(より生活困難に陥りやすい状況にある女性)

我が国においては女性がより生活困難に陥りやすい状況にあるが、その背景として4つの要因を挙げることができる。まず女性は、妊娠・出産・育児等といったライフイベントに伴い、就業の中断を生じやすく、育児等との両立のために選べる職域が限られがちである。2つ目に、現状では女性の雇用は非正規雇用に集中し、相対的に低収入で不安定な雇用

第1-特-61図 国際結婚の動向



(備考) 厚生労働省「人口動態統計」より作成。

に就きやすい構造となっている。3つ目としては、女性に対する暴力等の影響が挙げられる。暴力被害者は、様々な身体的・精神的な不調からの回復に一定の期間を要し、就業や社会参加を困難にしている。また、仕事をするとしても夫との離婚等に伴う裁判や調停のほか、住宅の確保、就業機会の確保、子どもの養育問題等の複数の課題を抱えていることから不安定・低賃金の仕事が多く、多重就労で生活を支えることを余儀なくされるなど困難は複合的であり非常に大きい。また、家庭が安定しない状況にあると子どもの教育・学習の機会が奪われ、生活困難が世代間で連鎖するという状況も生じやすい。最後に、さらなる背景として固定的性別役割分担意識が根強いことが家庭・地域・職場における男女共同参画が進むことを阻害していることが挙げられる。

(男性特有の状況)

新たな社会情勢の変化に加え、雇用情勢の厳しさが増す中、男性についても不安定な雇用が増加し、生活困難に陥るリスクが高まっている。男性については、父子世帯や高齢の一人暮らし男性が周囲に相談相手がおらず孤立しがちであるといった問題や、日常生活自立の困難、父子世帯が育児との両立のため仕事を調整しようとしても周囲の理解を得られにくいといった男性役割のプレッシャーといった問題も挙げられる。

こういったことから、男女共同参画の視点からの施策を推進することにより、女性・男性それぞれが生活困難に陥りやすい要因を解消する必要がある。

第3節

男女共同参画社会の実現に向けて

第1節、第2節で概観したように、男女共同参画社会基本法の施行以降10年間において、男女共同参画に関する推進体制の整備が図られ、様々な取組が進められつつあるものの、実態における進展は緩やかであり、我が国の様々な分野における男女共同参画の状況は国際的にも低い水準にとどまっている。本節では、これまで分析した現状及び課題を踏まえ、今後の男女共同参画社会実現に向けた取組を推進するに当たって重要と考えられる方向性を考察し、本編のまとめとする。

1 今後の男女共同参画社会の実現に向けての施策の方向性

(1) 「仕事と生活の調和」、「女性のキャリア形成支援」、「意識改革」の一体的な取組

第2節で述べたとおり、男女共同参画が進んでいない背景には、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、女性のキャリア形成支援、意識改革が十分進んでいないということがある。これらの3つの方向性は、相互に関連し、影響し合っている。例えば、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を進めるに当たっては、固定的役割分担に則って女性に育児や介護の負担を集中させるのではなく、女性のエンパワーメントにも留意しつつ、女性のキャリア形成支援を併せて進めていくことも必要である。また、③の意識改革に関しては、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や女性のキャリア形成が進展することにより、人々の意識も影響を受け、また逆に意識が変わることで仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や女性のキャリア形成の進展が見込まれる。

このように、これら3つの取組は、それぞれ密接不可分に関連しており、一体として捉えた上で有機的に進めていくことが必要である。

① 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けては、第1節、第2節でみたとおり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章及びその行動指針の下で官民挙げた幅広い取組が始まりつつあるが、仕事と育児・介護等の両立を支える制度・サービス等の整備が十分でない、男女とも利用しやすい組織風土づくりや働き方の見直しを可能にするマネジメント改革が十分ではないことなどが指摘されており、国や地方公共団体における仕事と生活の調和を支える社会基盤整備や、企業等における風土・マネジメント改革も含む環境整備を加速していく必要がある。

仕事と生活の調和の実現については、出産・子育て期の女性を中心とした「仕事と家庭の両立」から、男性も女性も、そしてあらゆる世代、分野にわたる人へと対象が広がるとともに、また、仕事、家庭生

活、地域活動、自己啓発、休養など、多様な活動や様々な生活の諸側面に関するものとして考え方に大きな展開が図られたところである。このような考え方に立った仕事と生活の調和の推進は、男性も女性も家庭や社会を共に担い、一人ひとりの能力・個性を十分に活かすという男女共同参画の視点からも重要であり、活力ある持続可能な社会を実現するための不可欠な基盤である。このような仕事と生活の調和の推進の必要性についての、社会全体の意識・関心を高め、企業のみならず、様々な主体による取組の推進を図っていく必要がある。

② 女性のキャリア形成支援

キャリアパスが不明確であることや、仕事と家事・育児・介護等との両立の不安などから、仕事に就いている多くの女性がキャリア形成に不安を抱えており、また、女性にとってのキャリア形成支援の機会が少ないことが課題となっている。企業の中でも身近にロールモデルとなるような人が不足していたり、身につけた能力を活かせる活躍の場が少ないことも多いことから、企業におけるポジティブ・アクション（男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための自主的かつ積極的取組）の推進やメンターの育成への支援、企業を越えるネットワークも含めネットワークの形成支援等女性が意欲を持って働き続けることへの積極的な支援などを行っていく必要がある。このほか、例えば就職する前の段階において、女性が自らのキャリアプランを描けるように、キャリア教育を推進していくことや、女性のライフコースを念頭に置いた相談を受けられる体制の整備など、女性のライフコースに沿った形で支援を行っていく必要がある。

③ 意識改革

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった固定的な性別役割分担意識は、変化はしているもののいまだ根深く残っており、男女間や世代間による意識の差も大きい。

意識改革のための啓発活動を推進するに当たっては、こうした性別・年代別の意識の違いに配慮する必要がある。特に、若い世代や男性の関心が高い分野を取り上げるなどの取組が求められる。また、講習等のみならず、実践的な活動に参加することに

よって、新たな発想を生み、多様な人材に活躍の場を与える男女共同参画のメリットを実感し、手応えを感じて、意識が変わっていくようにするなど、意識啓発の推進の仕方についても工夫していく必要がある。

(2) 新たな社会情勢の変化に伴う生活困難を抱える人の増加への対応

第2節で述べたとおり、社会情勢の変化の中で、生活困難を抱える人が増加しているが、こうした新たに生じてきている課題にも対応していく必要がある。こうした課題の対応に当たっては、関連する様々な社会システムを男女共同参画実現の観点から検証し、問題がある場合は社会システム自体の改革を進めていく必要がある。

このような生活困難に対応するためには、生活困難を抱える人の増加の背景にある男女共同参画をめぐる問題に着目することが重要であり、女性が働きやすい環境への変革や女性に対する暴力への対策等の男女共同参画施策の推進そのものの充実が生活困難に陥ることの防止に不可欠である。

生活困難を抱える人々の支援に当たっては、女性のライフコースを通じたエンパワーメントの視点に立ち、個人を一貫して総合的に支援する仕組みを構築するとともに、次世代への連鎖を断ち切るための生活困難家庭や子どもへの支援の充実が求められる。

(3) 地域における多様な主体のネットワーク化による連携・協働

男女共同参画社会実現に向けた取組を推進していくに当たっては、様々な分野における多様な主体のネットワーク化による連携・協働を進めることにより、問題解決に向けた大きな流れをつくっていくことが重要である。特に、人々にとって最も身近な暮らしの場である地域において男女共同参画を推進していくことが求められる。

しかし、地域においては、男女共同参画推進の様々な取組が進められているところではあるが、第2節でみたとおり、固定的な性別役割分担意識がいまだに根深い、地域における活動の参加について性別・年代に偏りがある等といった問題もあり、地域における男女共同参画が必ずしも順調には進んでい

ない状況もみられる。

このような状況を打開するため、従来の知識習得や意識啓発を中心とした取組から、身近で具体的な様々な課題を解決する実践的活動を中心とする男女共同参画の推進への移行が求められている。男女共同参画センター等を含めた地方公共団体やNPO、企業、大学等の地域における団体・組織など多様な主体による男女共同参画の視点を活かした連携・協働によって、地域おこし、子育て、配偶者からの暴力などの課題を解決することにより、これまで男女共同参画に関心が薄かった団体等も男女共同参画の意義を実感することができる。

第1節、第2節でみたとおり、地方公共団体においては、男女共同参画推進の体制や取組に一定の進展がみられる一方で、予算や人員の削減等機能を十分発揮していく上で課題を抱えている。しかし、地域における男女共同参画の推進のためには、今後、地方公共団体における推進体制の整備充実や関連施策の着実な推進を図るとともに、国と地方公共団体との一層の連携を強化していく必要がある。

(4) 国際的な枠組みの下での連携・協働

我が国は、国際的な枠組みの下で、国連等の国際機関や諸外国と連携・協働して、男女共同参画社会の形成に向けて取組を進めてきているところであり、グローバル化の急速な進展の中、こうした国際的な枠組みの下での連携・協働の強化もますます重要となる。特に、国際的にみて依然として低い水準にとどまっている我が国の男女共同参画の状況を変えていくためにも、今後、国際的な連携・協働を強化し、国際的な取組の成果や経験から学び、刺激を受ける契機としていかなければならない。

本年は国連における女子差別撤廃条約採択から30年にも当たり、また女子差別撤廃条約実施状況第6回報告の審査が控えている。さらに、2010(平成22)年には我が国がアジア太平洋経済協力(APEC)の議長国となり、日本において女性リーダーズネット

ワーク会合が開催されることとなっている。本会合では、アジア太平洋地域の各国・地域の中小企業、起業、農村、貿易、IT等の分野の女性に関して意見交換等が行われることとなる。また、同年は北京における第4回世界女性会議から15年目に当たり、国連婦人の地位委員会ではこれを記念した会合となる見込みである。

今後予定されているこのような国際的な会議等の機会を十分に活用し、国際的な連携・協働や相互の対話・情報発信に努め、我が国における男女共同参画の取組を促進するとともに、世界の女性の地位向上や地球社会の「平等・開発・平和」について積極的な貢献を果たしていかなければならない。

2 男女共同参画推進の新たなステージへ

21世紀の最重要課題として、男女共同参画社会の実現を提起した男女共同参画社会基本法施行から10年を経た今、男女共同参画社会実現の意義について改めて認識する必要がある。経済社会の大きな変化の中、これまでの手法や枠組みでは実態や新たな課題に対して十分対応できない場面が様々な分野において生じている。こうした局面において、一人ひとりの個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現のための取組は、社会において生じている様々な具体的な課題解決に道筋をつけ、一人ひとりが豊かな人生を送ることを可能にし、組織を活性化し、ひいては持続可能で活力ある社会に向けての大きな原動力となり得る。

男女共同参画社会の実現を目指して、様々な取組を進めていかなければならない。その際、多様な主体のネットワーク化による連携・協働の下で、具体的な課題解決のための実践的で社会のニーズに応じた取組を推進する大きな流れを作っていくことが重要である。多様な主体の連携・協働の下での実践的な取組は、人々に意識変革や更なるエンパワーメントをもたらす。男女共同参画社会実現に向けての取組は、より実践的な第二ステージに進んでいかなければならない。