

女性の活躍による経済社会の活性化

中間報告

平成 23 年 7 月 20 日

男女共同参画会議
基本問題・影響調査専門調査会

平成 23 年 7 月 20 日
男女共同参画会議
基本問題・影響調査専門調査会

男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会中間報告について

第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）において改めて強調されているように、少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、多様な人材を活用することは経済社会の活性化にとって必要不可欠であり、とりわけ女性がその能力を十分に発揮して経済社会に参画する機会を確保することは喫緊の課題である。

このため、男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会は、女性と経済ワーキング・グループ及びポジティブ・アクションワーキング・グループを設置し、①経済社会において女性の参画や能力の発揮の現状及びそれを阻む要因を幅広い観点から分析し、女性が活躍するための環境整備の在り方等を検討するとともに、②女性の参画を拡大する最も効果的な施策の一つであるポジティブ・アクションについて、政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野の四分野に重点を置いてその推進方策を検討してきた。

この度、女性と経済ワーキング・グループにおいて、別添のとおり中間的な検討結果を取りまとめたところであり、これを当専門調査会の中間報告とする。

当専門調査会では、両ワーキング・グループにおける議論の関連性・補完性を踏まえつつ、引き続き検討を深めていくこととする。

女性の活躍による経済社会の活性化

中間報告

平成23年7月

男女共同参画会議

基本問題・影響調査専門調査会

女性と経済ワーキング・グループ

目次

1	はじめに	1
2	第3次男女共同参画基本計画での位置付け	2
3	これまでの議論の概要	2
	(1) 現状認識：広まる女性の参画と、高まるその重要性	2
	(2) 課題	5
	① 制度・慣行等	5
	② 意識	6
	③ 教育・キャリア形成支援	6
	④ 復興の主体としての女性の能力の発揮	7
4	今後の検討における重点課題～全員参加型の社会を目指して～	8
	(1) 新たな分野や働き方における女性の活躍	9
	① 成長分野における女性の活躍とサポート	9
	② 複線的なキャリア形成	9
	(2) 制度・慣行、意識	10
	① 税制、社会保障制度	10
	② 社会慣行	10
	③ 意識	10
	(3) 多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援	11
	① 経済社会での活躍の土台をつくる教育・訓練	11
	② 職業領域での活躍を進めるための教育・訓練	11

資料

1.	図表	13
2.	第3次男女共同参画基本計画 成果目標	35
3.	第3次男女共同参画基本計画 参考指標	41
4.	ヒアリングの概要	45

1 はじめに

- 本ワーキング・グループでは、少子高齢化の進展、産業構造や就業構造の変化、また家族を取り巻く状況の変化やグローバル化の進展など、昨今の経済・社会情勢の変化の中で、女性の能力の発揮が経済社会の活性化に不可欠であるとの共通認識の下、議論を進めてきた。
- 性別に関わりなく、一人ひとりのかけがえのない多様な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重要性が改めて認識された。こうした社会の実現は、女性を始めとした多様な人材の活用促進等を通じて、経済社会の活性化に資するものである。同時に、それが結婚や子どもを持つことなど家族形成等に関する個々人の希望を実現しやすい社会づくりにもつながる。
- 国際的に見ても、例えば 1970 年代～1980 年代の米国では、働く女性の増加が経済成長を支えてきたという意見もあった（図表 1）。また、経済社会の活性化を図るとの観点からは、数の増加にとどまらず、男女間の格差を縮めていくことも重要である¹。例えば世界経済フォーラムが各国の男女間格差の状況を指標化した「ジェンダー・ギャップ指数（GGI²）」と一人当たり GDP との間には正の相関が見られるとの指摘もある³。我が国の女性の経済活動等への参画は諸外国と比べて不十分であり、2010 年の GGI では測定可能な 134 か国中 94 位にとどまっている。
- 男女共同参画・女性の活躍促進が進まなければ、人口構造変化に伴う課題への対処や少子化の流れを変えることが困難であって⁴（図表 2）、経済成長や生産性向上も図れない恐れがあるということや（図表 3）、活力ある地域社会の構築もままならない、言い換えれば我が国の持続可能性が脅かされ得る、という危機感を持たなくてはならない。
- すなわち、女性の経済社会での活躍が、女性の希望する生き方の実現につながると同時に、日本の経済社会の活性化にもつながるといって、「新たな Win-Win 関係」の構築を目指すことが重要である。

¹ より望ましい方向に向け、格差を縮小していくとの視点が必要である。

² 世界経済フォーラムが「経済」「教育」「健康」「政治」の 4 分野について各国の男女格差を指標化し、毎年公表しているもの、2010 年の順位を見ると、日本は健康分野の順位は最高位だが、特に経済、政治分野の順位が低いために、全体の順位は 134 か国中 94 位と低くなっている。

³ 世界経済フォーラム “The Global Gender Gap Report 2010” より。

⁴ M Myrskylä et al. “Advanced in development reverse fertility declines” Nature 460, 741-743 (2009) doi:10.1038/nature08230 では、各国の HDI と出生率の関係を分析している。それによれば、ある段階までは、国の発展に伴い HDI が上昇すると出生率が低下する傾向がある。ところが、その段階を超えると、以降は HDI の上昇に伴い出生率が上昇に転じるという。その場合の出生率の上昇の理由として、女性の教育水準や仕事上のスキルの向上によって、女性が子どもを持つ選択をしやすくなることが指摘されている。なお、HDI (Human Development Index、人間開発指数) とは、国連開発計画 (UNDP) によって、「長寿を全うできる健康的な生活」、「教育」、「人間らしい生活」の 3 つの側面から算出されているもの。

2 第3次男女共同参画基本計画での位置付け

- 第3次男女共同参画基本計画（平成22（2010）年12月17日閣議決定）では、「改めて強調している視点」の一つに「女性の活躍による経済社会の活性化」が位置付けられている。「女性はその能力を十分に発揮して経済社会に参加する機会を確保することは、労働供給の拡大という観点に加えて、グローバル化や消費者ニーズが多様化する中で持続的に新たな価値を創造するために不可欠である（第1部「基本的な方針」）」と述べられている。
- 具体的には、男女共同参画を推進する15の重点分野のうち、第4分野「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」の中で「7. 女性の活躍による経済社会の活性化」として、女性の能力発揮促進のための支援、「M字カーブ問題」の解消に向けた女性の継続就業及び再就職に対する支援、女性起業家に対する支援、家族従業者の就業環境の整備等に取り組むこととされている。
- なお、女性の経済社会分野での活躍を進めるためには、意識や制度・慣行の課題、男女の均等な機会と待遇の確保、男女の仕事と生活の調和、活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進、生活上の困難に直面する男女への支援、多様な選択を可能にする教育・学習の充実、科学技術・学術分野における男女共同参画等、第3次男女共同参画基本計画に掲げられた各般の施策に着実に取り組んでいく必要がある。
- 同基本計画はそれぞれの重点分野に掲げる具体的施策を総合的に実施することで達成を目指す水準として合計82の「成果目標」を設けることで、その実効性の確保を図っている⁵。

3 これまでの議論の概要

（1）現状認識：広まる女性の参画と、高まるその重要性

- 人口構造の変化とその予測を見れば、2055年には、高齢者人口が現在よりも2割強増加する一方、生産年齢人口は4割強減少する見込みである⁶（図表4）。こうした中で、社会保障制度の安定性と持続可能性の確保等が大きな課題となっている⁷。

⁵ 成果目標を「資料2」に示す。また併せて「資料3」に「参考指標」を示す。

⁶ なお、女性の人口は比較可能な1950年以来、2008年に初めて減少したが、原因は出国者数が入国者数を上回る「社会減」にあった。2009年には女性の人口は新たに「自然減（死亡数が出生数を上回る）」に転じるとともに、社会減の幅も増加した（図表5）。

⁷ 現在108兆円（2011年予算ベース）とされる社会保障給付費は2025年には151兆円に増加することが予想されている（「社会保障改革に関する集中検討会議（第十回）」（2011年6月2日）厚生

- 現在の男女別、年齢別の就業率が将来にわたって変わらないとすると、我が国の就業率の低下は避けられない。政府は、2020年に15歳以上の就業率を57%とすることを目標にしているが（「新成長戦略(平成22(2010)年6月18日閣議決定)」）⁸、その目標を達成するには、働く意欲のある人々に労働参加を促すための環境整備等が欠かせない（図表6）⁹。
- 女性や若者、高齢者、障害者等も含めた全員参加型社会を実現することが課題となっているが、現在就業しておらず求職活動はしていないものの就業を希望している人（「就業希望者」。以下同じ）は、とりわけ女性に多く、M字カーブの底である30歳代を中心に342万人に達している（男性126万人）（図表7）。
- 新成長戦略による就業率の達成を目指す上では、特に25～44歳の女性就業率を急ピッチで高める必要があると考えられる（図表8）。このため、「M字カーブ問題」の解消に向けた取組、子育て期など人生の各ステージを通じて女性が活躍できる社会づくりのための環境整備が重要である。
- 単純な試算によれば、342万人の女性の力が発揮されれば、現在70兆円程度である女性雇用者の付加価値創造額を、約1割、すなわち7兆円程度増加させる可能性がある。これはGDPの約1.5%程度に相当する。

（試算の考え方）

- 女性雇用者の賃金総額の男性雇用者の賃金総額に対する比率を、「就業者数」、「労働時間」、「時間当たり賃金」の3要素に分解し、各々男性の値に対する女性の値の割合を算出した上でそれらを掛け合わせて計算すると約3分の1となる（図表9）。この割合で雇用者報酬¹⁰総額約250兆円を案分すると、女性の寄与分は約70兆円となる。
- 一方、現在就業しておらず求職活動はしていないものの就業を希望している女性の「就業希望者」は342万人いる。これは女性就業者（2,641万人）の約1割（13%）で、仮に全員が就業することで現在70兆円程度の女性就業者の付加価値創造額の約1割が増加すると単純に計算すると、7兆円程度になる¹¹。これは我が国GDPの約1.5%程度に相当する。

- こうした女性の経済社会への参画の拡大とともに、その活動範囲にも変化が見ら

労働省提出資料による）。

⁸ 2010年現在の15歳以上の就業率56.9%（総務省「労働力調査」（2009年））を維持することを目標としている。

⁹ 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2008）「労働力需給の推計—労働力需給モデル（2007年版）による将来推計」によれば、性別・年齢別の労働力率が平成18（2006）年と同じ水準で推移すると仮定した場合、平成22（2010）年以降、平成42（2030）年までの労働力率は低下を続ける。各種の雇用政策を講ずることにより、若者、女性、高齢者等の労働市場への参入が進んだ場合は、平成42（2030）年の労働力率は、平成12（2000）年の水準に回復する。

¹⁰ 生産活動から発生した付加価値のうち労働を提供した雇用者への分配額。

¹¹ 試算には、労働の需給バランスなどは考慮されていない。

れる。特に、以下のような点が重要である。

【産業構造の変化：増加する女性雇用者と、減少する男性雇用者（図表 10）】

- 女性雇用者数は「医療・福祉」分野を中心に増加している。
- 男性雇用者数は「製造業」「建設業」を中心に減少している。
- これらは産業構造の変化などを背景にした長期的な傾向である。

【就業構造の変化：増加する非正規雇用と、維持される労働慣行】

- 一方で同時に、女性に加えて男性も含む若年層を中心に非正規雇用が拡大している（図表 11）。
- しかしながら、高度成長期に形作られた、主に男性を念頭に置いた従来の労働市場の慣行（新卒以外での就業機会が十分でなく、年功的な処遇や男性正社員を前提とする長時間労働などを特徴とする働き方。以下、「従来型労働モデル」という）は、変化しながらも維持されてきている。
- 非正規雇用は雇用者の3分の1を超えており、非正規雇用の常態化（図表 12）や勤続年数の長期化（図表 13）が見られる。
- しかし従来型労働モデルの下で、社会保障制度への加入や賃金（図表 14）、労働時間（図表 15）、教育訓練の機会（図表 16）などの面で、正規雇用との間に差が見られる。
- 非正規雇用の広まりにもかかわらず、従来型労働モデルが維持されている背景には、固定的な性別役割分担意識が根強く残っていることがあると考えられる。

【期待される女性の起業：女性起業家は「医療、福祉」分野で開業する者の割合が高い】

- 図表 10 にも見られるとおり、医療や福祉分野において雇用が多く創出されている。また、既存の事業所より開業事業所の方が雇用の創出に大きく寄与しており¹²、起業は雇用創出の観点からも重要であるといえる。
- 女性起業家は男性起業家に比べ、雇用創造力が高い「医療、福祉」の分野で開業する割合が高い（図表 17）。
- また、起業家自身のライフスタイルから見た場合、起業を含む自営業女性には、

¹² 例えば「中小企業白書」（2011年版）では、2006年から2009年の開業及び存続事業所による雇用変動を算出したところ、開業事業所約41万事業所（2009年時点の事業所の8.5%に該当）が約371万人（37.6%）の雇用を、存続事業所約441万事業所（2009年時点の事業所の91.5%に該当）が約618万人（62.4%）の雇用を増大させていると指摘している。

常用雇用女性に見られる「M字カーブ」のような30歳代を中心とする労働力率の落ち込みは見られない。柔軟で多様な働き方を可能にするという観点からも、女性の起業は重要である（図表 18、図表 19）。

- ▶ 女性は起業希望者、起業家のそれぞれ約3割を占める（図表 20）。地域の生活や環境の課題の解決を図りながら雇用の担い手としても期待される「社会的企業」分野や、農村における女性の起業でも、同様に重要な担い手である（図表 21、図表 22）。

（2）課題

① 制度・慣行等

- 女性の活躍機会は広がっているが、一方で、我が国には、女性はその潜在力を十分に発揮しにくい面がある。その要因の一つとして、固定的な性別役割分担意識を前提とした社会制度や慣行¹³（従来型労働モデル等）が挙げられた（図表 23、図表 24、図表 25、図表 26）。
 - ▶ 家族形成、キャリア構築、さらには社会制度の構築などが、従来の労働慣行を前提に行われてきた。正社員で終身雇用といういわば単線的な働き方が前提となってきたため、就業中断や非正規雇用での就職・再就職などによって一旦単線的なルールから外れると、様々な困難に直面しやすく、また元のルールに戻ることが難しくなる（図表 27、図表 28、図表 29）。
 - ▶ 従来型労働モデルにとどまる人の中にも、長時間労働等、硬直的な働き方を強いられ、身体的・精神的な負担を感じている人が少なからずいる。こうした状況は、配偶者等の働き方等にまで影響を与えていると指摘されている。
 - ▶ いずれにせよ現状において、人々が就労による経済的自立や健康で豊かな時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを実現することは難しい。また結婚や出産等の家族形成も影響を受けている。
- 経済成長の源泉、あるいは社会やコミュニティの支え手として、また、女性の活躍の視点からの重要性も高まっている「起業」の拡大に関する課題も指摘された。
 - ▶ 女性が起業をする際の課題としては、「知識・ノウハウ不足」や、「開業資金の調達」等が挙げられる。また、「家事・育児・介護との両立」などは女性に特徴

¹³ 第3次男女共同参画基本計画の第2部第2分野「男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革」においては、多様なライフスタイルを尊重し、ライフスタイルの選択に対し中立的に働くよう社会制度・慣行を見直すことが述べられている。男性片働き社会を前提とした世帯単位から個人単位の制度・慣行への移行、男女が共に仕事と家庭に関する責任を担える社会の構築といった視点が重要であることが併せて述べられている。

的な課題として挙げられる（図表 30）。

- ▶ 自己資金の不足について、農業・漁業・林業などでは収入が世帯主名義となっており、女性が自分名義の資産を持っていないことが背景にあるとの指摘があった。また、例えば、農地等不動産も世帯主の名義であることが一般的で、借入の担保もないということになりがちとの指摘があった（図表 31）。

② 意識

- 一方で、女性が経済社会への参画や能力発揮をためらう意識が存在することも指摘された。前述の制度・慣行と、人々の意識とは、相互に影響を与えあうが、現行の制度によって以下に示すような意識が強められてきたことは否めない。これらが、男女共同参画がこれまで十分に進んでこなかったことの背景にあるものと考えられる。
 - ▶ 現状をベターだと考え、敢えて変化を望まない意識のあることが指摘された。すなわち、男性は女性の参入を阻むことで競争激化を防ぎ、同時に女性は競争への参入をしない方がかえって生きやすいという判断をする、といった状況が見られるのではないかと、ということである。このような状況は短期的には女性本人の意向に沿ったものであったとしても、長期的には本人が望んだ生き方になるとは限らない。また部分的合理性があったとしても、我が国経済の競争力や企業の生産性の維持・向上という観点からは非合理だといえるのではないかと。
 - ▶ 30 歳代を中心に、女性の「就業希望者」が 342 万人いる一方で、子育て中の女性の就業率は高くない。未就学児を持つ夫婦家族（世帯主が父親の世帯）では、父親の収入が高いほど母親の就業率が低い、いわゆる「ダグラス＝有沢の法則」が見られる（図表 32）。
 - ▶ 従来 of 制度・慣行や、依然として根強い固定的性別役割分担意識の中で、悩む女性の姿も指摘された（図表 33、図表 34）。また、男性も含めた若年層を中心に、親世代が必ずしもロールモデルとはなり得ない世代に対するアプローチの重要性も強調された。
 - ▶ ライフコースも多様化する中、就労による経済的自立の重要性についての意識の共有も重要ではないかと。

③ 教育・キャリア形成支援

- 全体に共通する課題として教育及びキャリア形成支援の重要性が繰り返し指摘された。教育は価値観の形成・確立に大きな影響を与えるとともに、生涯を通じた知識・技能習得の基盤となる。また、キャリア形成支援に関する政策を検討する

に当たっては、こうした生涯を通じた人的資本の形成の視点に加え、様々な困難な状況に置かれた人々の持てる能力を引き出し、適性や能力に応じた自立を図ること、ひいては家族の形成の観点からも、複線的なキャリア形成を支援するという視点が重要である。

- ▶ 指導的立場に就く女性の増加を図るとの観点からは、それぞれの立場に必要なとされる知識、技能、経験等の蓄積を図るための教育の重要性が強調された。近年、女性の高等教育への進学率は高まっているが、大学院等への進学率や専攻分野には、男女差が大きい（(図表 35、図表 36、図表 37)）。
- ▶ このような状況の背景には、女性の進学は、世帯所得の影響を特に受けやすかったり、極端に工学系の進学が少ないなど、必ずしも能力に応じたものとなっていない面があることが影響しているのではないかと考えられる。人的資源を活かしきれないという意味で非効率であるといえるのではないかと（図表 38、図表 39）。
- ▶ 一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促すキャリア教育において、幼児期の教育や義務教育の段階から一貫した体系的な取組、及び生涯にわたり職業生活との両立を進めていくとの視点や多様なロールモデルの提示が重要である。
- ▶ 例えば非正規社員の場合、能力形成機会に恵まれないことも多く、キャリア形成が困難となっている場合があるが、これは、各個人にとどまらず、経済社会全体からも非効率だといえる。

④ 復興の主体としての女性の能力の発揮

- 我が国が東日本大震災という未曾有の災害に直面している今、元気な日本の復興に向けて、女性の経済的自立を支援し、また女性が様々な能力を発揮し、復興に主体的に参画することの重要性はより一層高まってきている。

4 今後の検討における重点課題～全員参加型の社会を目指して～

- 女性の経済社会での活躍を進めるための様々な課題をできる限り克服するという視点から、今後は、「**新たな分野や働き方における女性の活躍**」「**制度・慣行、意識**」「**多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援**」の3つを**重点課題**と位置付けて検討を行う。

- 以下の視点を念頭に、より実践的・効果的な取組に関する事例を収集しながら、施策の在り方について検討を行っていく。
 - 女性の活躍が経済社会活性化に与える好影響について、具体的な事例や説得的なデータで提示¹⁴
 - 被災地の復興に向けた女性の経済的な面での活躍の重要性を提示
 - 男女共同参画を推進する自治体等へ具体的なノウハウを提示
 - 女性の就労促進のため、幅広い年齢層を対象とした意識啓発と具体的な行動の促進を図る取組の検討

- これらの取組を進めることは、働き方や生き方の選択肢を増やし、働く意欲のある人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できる社会の実現につながるものであり、こうした社会の実現は、女性を始めとした多様な人材の活用促進等を通じて、企業の競争力の強化や経済社会の活性化等に貢献するものである。また、これらの取組は、結婚や出産等、家族形成等に関する希望を実現しやすくすること等を通じて、我が国経済社会の持続可能性を高めるとともに、現在、様々な困難や制約に直面する人々に将来への希望をもたらすことにもつながる。以上のことを踏まえ、引き続き議論を行っていくこととする。

¹⁴ 男女別等統計の収集、分析、提供に努め、男女格差に関する意識啓発に活用する。

(1) 新たな分野や働き方における女性の活躍

① 成長分野における女性の活躍とサポート

○ 主な論点

- 成長分野へ女性が参入すると同時に、女性が参入することによって既存分野の成長・発展を促すとの視点が重要
- 経済成長の源泉である起業、地域を中心にコミュニティを支える力となる「社会的企業」「コミュニティ・ビジネス」「非営利組織」等における女性の活躍
- 既存の産業区分に分類されない、例えば環境エネルギー関連なども含むと考えられる「その他製造業」、また、専門性を伴う「サービス業」など、成長性が高く今後の雇用創出が期待される分野における女性の活躍
- 農林水産業等の更なる成長・発展を促すために、女性の多くが家族従業者として果たしている役割の正当な評価
- 女性の経済的自立支援や資産形成に向けた取組、起業に際しての金融機関からの融資などへのアクセス、またノウハウの伝授、人的ネットワークなどへのアクセスの確保
- 社会的企業等に対する融資、女性が経営する中小企業、零細企業における新たな資金調達に関する各国の状況

② 複線的なキャリア形成

○ 主な論点

- 出産・育児等を理由に離職した者の正社員としての再就職の支援
- 継続就業のほか、一旦退職した後の再就職や、子育てしながらの起業、非営利組織の立ち上げなど、多様なライフコースに合わせ、社会の様々な分野で活躍する人々の具体的な幅広い事例
- 質の高い仕事をフレキシブルな勤務形態や短時間勤務等で可能にする方策
- 非正規雇用など、非典型的な働き方が増える中での複線的なキャリア構築、人材育成の在り方
- 自立が難しかったり、社会的に孤立した状況に置かれている若者への支援

(2) 制度・慣行、意識

① 税制、社会保障制度

○ 主な論点

- 一人ひとりが能力を最大限発揮し、積極的に社会参加することを後押しする社会制度
- セーフティネット機能の強化につながる社会保障制度の構築
- 雇用を創出している企業に対する積極的な支援
- 「社会全体で子育てを支える」という基本的考え方に立った多様な保育サービスの充実等

② 社会慣行

○ 主な論点

- 様々な分野で多様な選択肢をもって人々が活躍することができるようにするために必要な条件整備の在り方の検討
- 男女の多様な働き方を踏まえた、家庭における柔軟な家事、育児、介護などの分担
- 男女の多様な働き方を支えるワーク・ライフ・バランスの推進
- 家庭生活における役割分担の在り方などを学ぶ各国のプログラムの紹介

③ 意識

○ 主な論点

- 親世代をロールモデルとすることが困難となっている若い世代との対話を通じた、各世代に共通する、あるいは各世代に特有の意見や希望について、制度・慣行等に対する意見も含めて把握し、それを反映できる社会の構築
- 様々な分野で指導的立場に就く女性なども含めた多様なロールモデルの提示や、ネットワークの構築支援、質の高いカウンセリング等の展開による、男性を含めた若年世代の男女共同参画観の醸成

(3) 多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援

① 経済社会での活躍の土台をつくる教育・訓練

○ 主な論点

- 教育を「人的資本向け公的投資」ととらえた上での、個性と能力に応じた教育の促進
- 女子学生・生徒の理工系分野への進学促進、科学技術・学術分野における、女性の更なる活躍を促すための取組

② 職業領域での活躍を進めるための教育・訓練

○ 主な論点

- 生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力や態度を育成することにより、勤労観・職業観等を自ら形成・確立するための、幼児期の教育や義務教育の段階からの一貫した体系的なキャリア教育
- 産業界との連携・対話による求められる人材像・能力の共有と各職業に固有な能力を形成する教育

資料 1. 図表

- 70年代～80年代の米国の経済成長を支えたのは女性の労働参加が増加したことによる、労働供給の増加であったとの指摘もある。

図表1 日米のGDP成長率に対する男女別寄与度(年率)

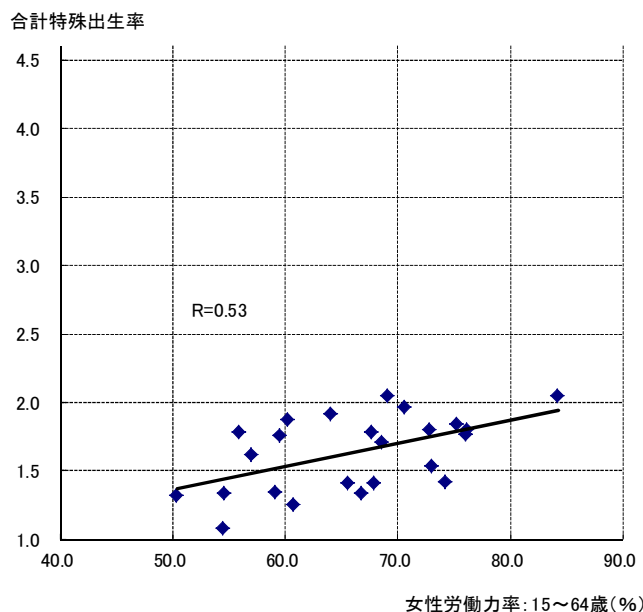
	米国				日本			
	雇用者 当たりGDP	GDP 成長率	男性寄与度	女性寄与度	雇用者 当たりGDP	GDP 成長率	男性寄与度	女性寄与度
1950-60	2.3%	3.5%	2.0%	1.5%				
1960-70	2.3%	4.2%	2.3%	1.9%	6.5%	10.1%	6.7%	3.5%
1970-80	0.8%	3.2%	1.4%	1.8%	2.5%	4.4%	2.9%	1.6%
1980-90	1.4%	3.3%	1.5%	1.7%	1.9%	3.9%	2.1%	1.8%
1990-00	1.8%	3.3%	1.6%	1.6%	0.2%	1.3%	0.6%	0.7%
2000-08	1.4%	2.2%	1.1%	1.0%	1.3%	1.3%	0.5%	0.8%

資料：男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会「女性と経済ワーキング・グループ（第2回）」原田泰委員提出資料より作成。

注）男女の「寄与度」は、GDP成長率を、男女の就業者比率で案分したものの。

- 女性の労働力率と出生率の関係は固定的なものでなく、両者に働きかける社会環境(施策・制度・価値観等)によって変化しうるものと考えられるが、例えば、2005年のデータでは、両者の間に正の相関があるとの指摘もある。

図表2 OECD加盟24カ国における女性労働力率と合計特殊出生率(2005年)



資料：

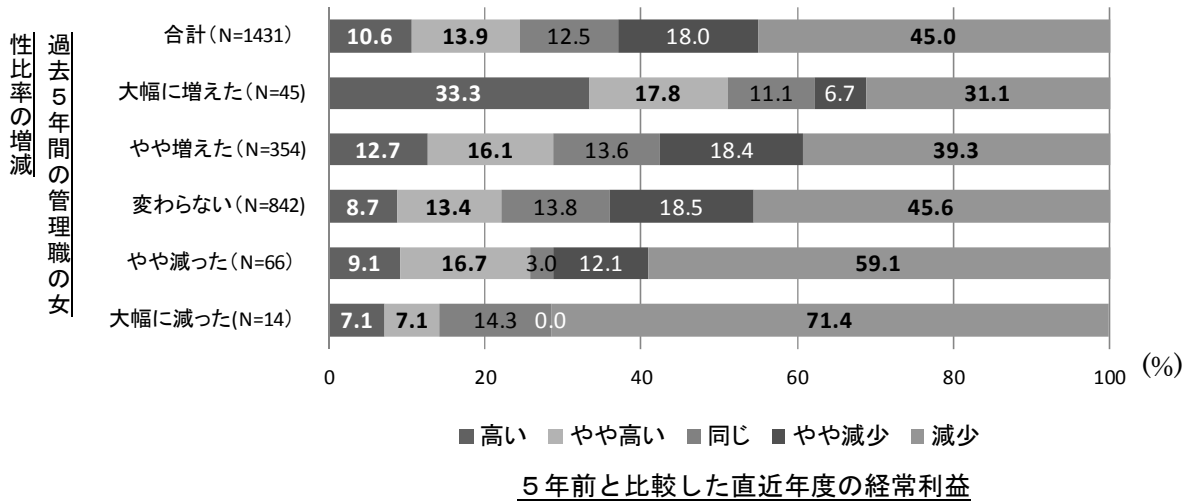
OECD Fact Book 2009, ILO
LABORSTA より作成。

注)

「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9月 少子化と男女共同参画に関する専門調査会）を参考に、同報告書が分析対象とした24カ国を対象に作成。

- 管理職女性比率が過去 5 年間で増加している企業では、経常利益も概ね増加傾向にあるとの調査結果もある。

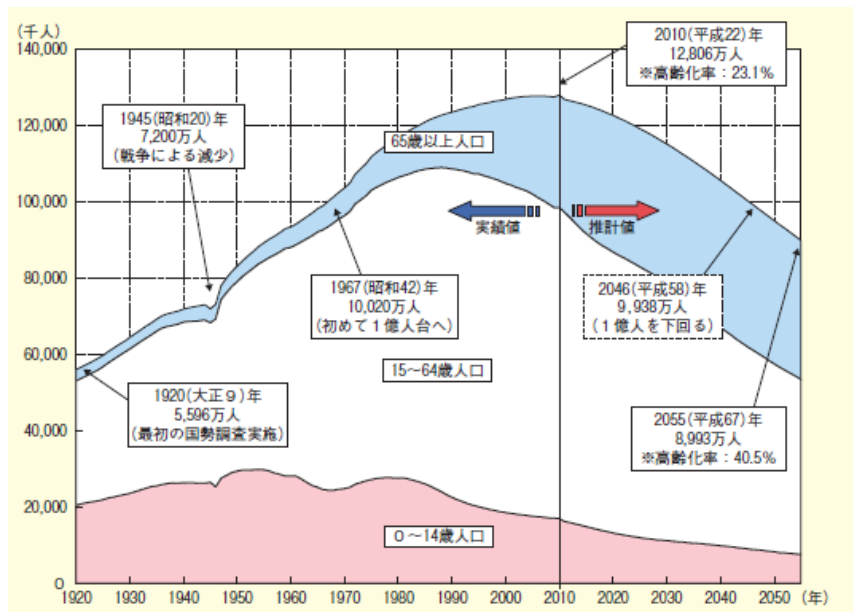
図表3 過去 5 年間の管理職の女性比率の増減と 5 年前と比較した直近年度の経常利益



資料：「ポジティブ・アクション実践研修テキスト」（平成 22 年度厚生労働省委託ポジティブ・アクション展開事業、みずほ情報総研株式会社）より作成。

- 2008 年から 2055 年の間に高齢人口は2割増と予測。高齢化率は 40.5%へ。
- 2008 年から 2055 年の間に生産年齢人口は4割減少と予測。

図表4 我が国の人口構造の推移と見通し



資料：「子ども・子育て白書」（平成 23 年版）第 1-2-28 図「我が国の人口構造の推移と見通し」。

注) 1. 実績値 (1920~2010 年) は総務省「国勢調査」、「人口推計」、推計値 (2011~2055 年) 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 18 年 12 月推計)」の中位推計による。

2. 1941~1943 年は、1940 年と 1944 年の年齢 3 区分別人口を中間補間した。1946~1971 年は沖縄県を含まない。

○ 2008年に女性の総人口が初めて減少した理由は、出国者数が入国者数を上回った「社会減」であった。

図表5 男女別人口の推移（1995～2009年、単位：千人）

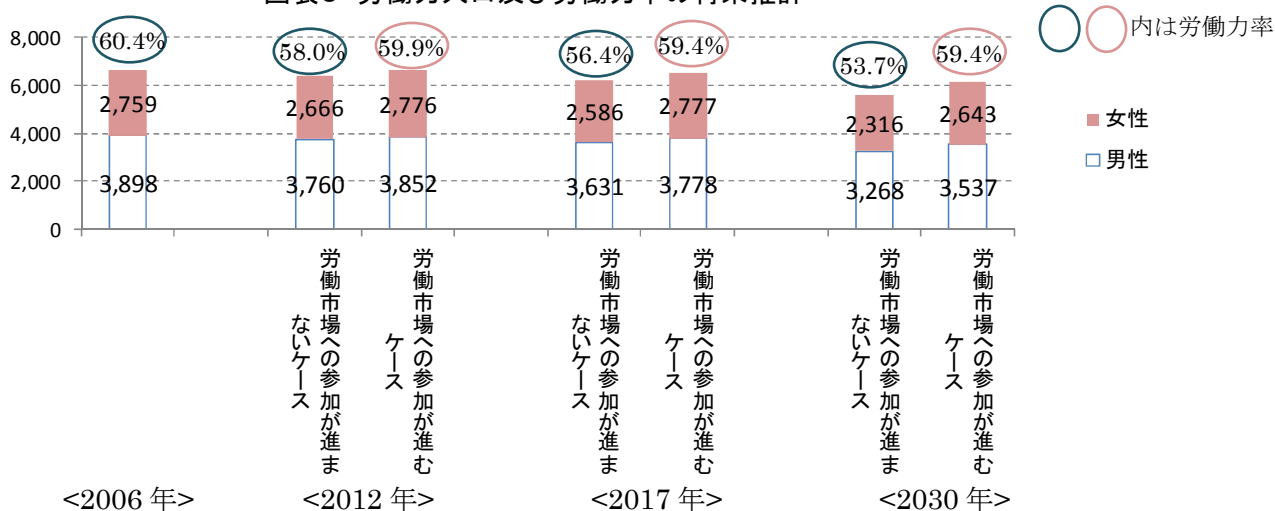
年次	男					女					人口性比
	10月1日 現在人口	純増減 ¹⁾			補間 ²⁾ 補正数	10月1日 現在人口	純増減 ¹⁾			補間 ²⁾ 補正数	
		自然 増減	社会 増減				自然 増減	社会 増減			
1995年	61,574 ³⁾	128	123	-25	30	63,996 ³⁾	177	174	-25	28	96.2
1996年	61,698	124	129	-16	11	64,161	165	178	3	-16	96.2
1997年	61,827	129	118	0	11	64,329	168	170	14	-16	96.1
1998年	61,952	125	113	0	11	64,520	190	169	38	-16	96.0
1999年	62,017	65	77	-24	11	64,650	130	135	11	-16	95.9
2000年	62,111 ³⁾	94	85	-2	11	64,815 ³⁾	165	141	40	-16	95.8
2001年	62,265	155	81	52	21	65,051	236	138	94	4	95.7
2002年	62,295	30	69	-60	21	65,190	140	126	10	4	95.6
2003年	62,368	73	28	23	21	65,326	136	87	45	4	95.5
2004年	62,380	12	22	-31	21	65,407	80	81	-5	4	95.4
2005年	62,349 ³⁾	-31	-25	-28	21	65,419 ³⁾	12	34	-25	4	95.3
2006年	62,330	-19	-26	7	-	65,440	21	26	-6	-	95.2
2007年	62,310	-20	-26	6	-	65,461	21	23	-2	-	95.2
2008年	62,251	-59	-41	-18	-	65,441	-20	7	-27	-	95.1
2009年	62,130	-121	-54	-67	-	65,380	-61	-5	-57	-	95.0

資料：総務省「人口推計」より作成。

- 注) 1. 前年10月から当年9月までの増減数。
 2. 国勢調査人口を基に算出した推計人口と、その次の国勢調査人口との差を各年に均等配分して算出。
 3. 国勢調査人口。

○ 「労働市場への参加が進むケース」の場合には、2017年、2030年の推計値とも、「新成長戦略」が、目指す15歳以上の就業率の目標値57%を達成する。（「新成長戦略」の目標達成時期は2020年）

図表6 労働力人口及び労働力率の将来推計



資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計－労働力需給モデル(2007年版)による将来推計－」

注) 1. 「労働市場への参加が進まないケース」とは、性、年齢別の労働力率が2006年当時と同じ水準で推移すると仮定したケース。

2. 「労働市場への参加が進むケース」とは、下記の雇用施策を講ずることにより、若者、女性、高齢者等の方の労働市場への参入が進む

- ①年齢間賃金格差は一定程度解消することにより、若年者の労働市場への進出が進む。
- ②65歳まで雇用が確保される割合が2030年には95%の企業割合まで高まり、高齢者の働く環境が整う。
- ③保育所幼稚園在所児童比率がケースBに比べ約2倍の伸びとなる。
- ④短時間勤務制度などの普及により継続就業率が向上する。
- ⑤男性の家事分担割合が上昇する。
- ⑥短時間雇用者比率が高まり、平均労働時間も短縮する。
- ⑦男女間賃金格差が2030年までに解消する。

3. 「新成長戦略」(平成22年6月18日閣議決定)では、2020年の15歳以上の就業率の目標値を57%としている。

○ 「就業希望者(*)」はとりわけ女性に多く、(M字カーブの底である30歳代を中心に)342万人。

図表7 我が国の「労働力人口」と「就業希望者(*)」

(単位:万人)

	15歳以上人口	労働力人口		非労働力人口		労働力率	就業率	就業希望者数の 就業者数に 対する比率	
		就業者	完全失業者	就業希望者					
男性	5,320	3,814	3,607	207	1,506	126	71.7%	67.8%	3.5%
女性	5,708	2,768	2,641	127	2,940	342	48.5%	46.3%	12.9%
計	11,027	6,581	6,248	334	4,446	467	59.7%	56.7%	7.5%

※新成長戦略に盛り込まれた男女年齢区別就業率の目標と「就業希望者数」

就業率57% (15歳以上)の維持を目標とする			
就業率80% (20~64歳)の達成を目標とする			
	若者(20~34歳男女)	女性(25~44歳女性)	高齢者(60~64歳男女)
就業率目標(2020年) (就業率:2009年)	77% (73.6%)	73% (66.0%)	63% (57.0%)
就業希望者(2010年)	146万人	180万人	29万人

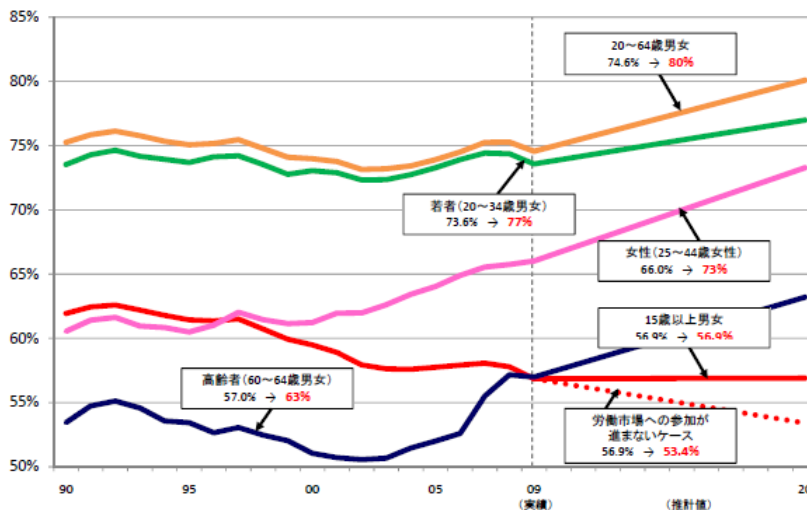
資料:総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成22年)より作成。

- 注) 1. 「労働力人口」は「就業者」+「完全失業者」。
 2. 「労働力率」は「労働力人口」/「15歳以上人口」。
 3. 「就業率」は「就業者数」/「15歳以上人口」

(*)「就業希望者」とは、ここでは、現在就職しておらず求職活動はしていないものの就業を希望している人。

○ 新成長戦略が設定した就業率の目標達成のため、急ピッチで就業促進を進める必要があるのは「25~44歳女性」(目標設定時点(2009年):66.0%→2020年:73%)である。

図表8 新成長戦略の就業率目標

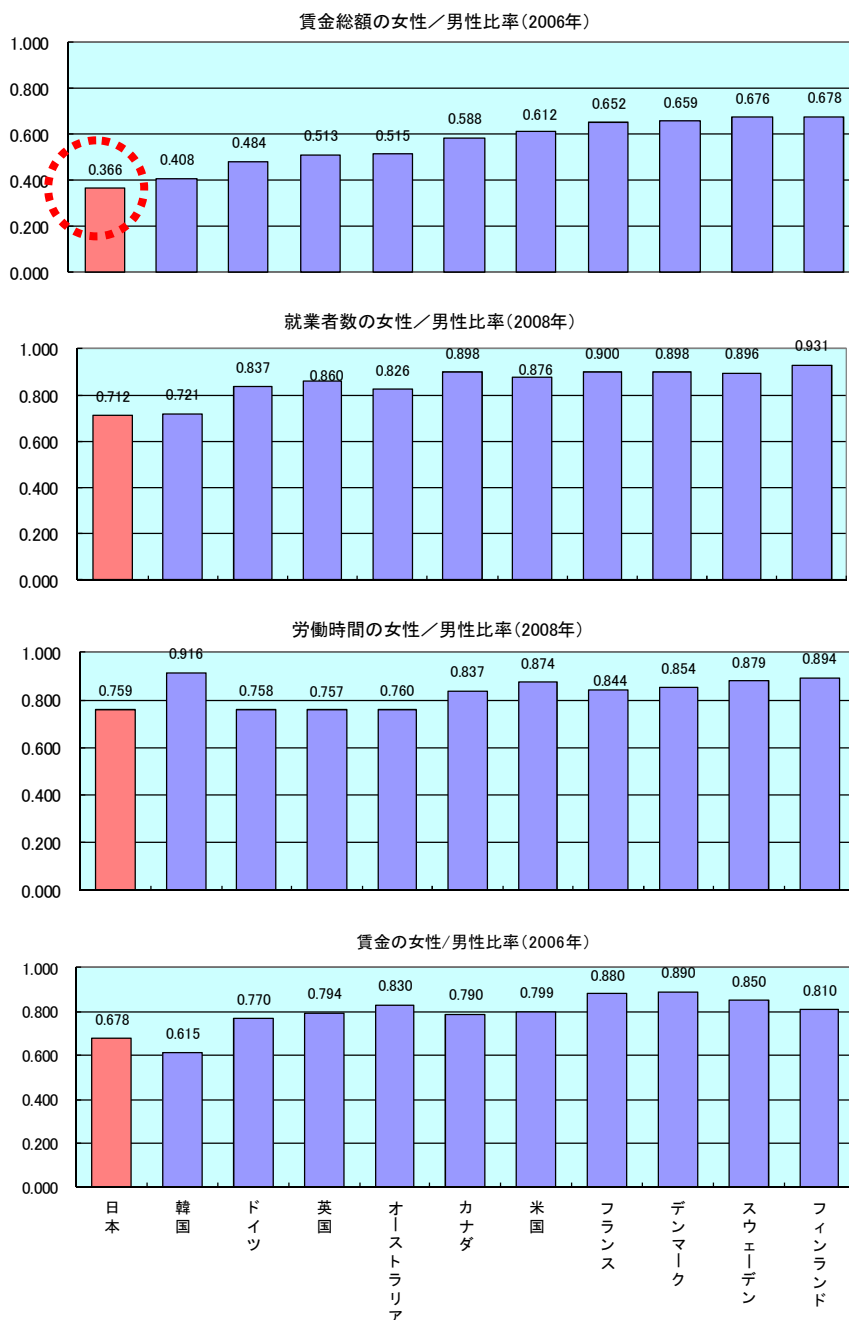


資料:厚生労働省「雇用政策研究会報告書」(2010年7月)図表54。

- 注) 1. 実績値は総務省「労働力調査」による。目標値は(独)国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」を用いて試算。
 2. 就業率の目標は、新成長戦略において、2020年度までの平均で名目3%、名目2%を上回る成長、失業率についてできる限り早期に3%に低下すること等の目標が、各々達成されることが前提であり、経済情勢の変化等に応じて、変更することがあり得る。

- 男女の経済活動への参画の状況を総合的にみる指標として、仮に賃金総額をとると、女性の賃金総額は男性の約3分の1。
- 「就業者数」「労働時間」「時間当たり賃金」のいずれも、女性は男性の7割前後であり、それらを掛合わせた総額では男性の約3分の1となる。
- 国際的に低い水準。女性の参画の拡大による成長余力が大きいものと考えられる。

図表9 賃金総額男女比の国際比較



資料：

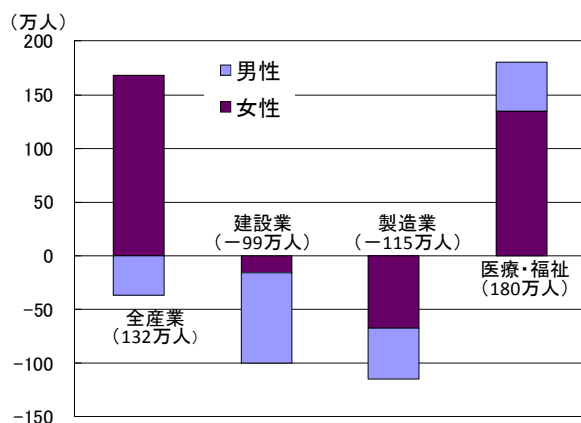
総務省「労働力調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、OECD資料、米国資料より作成。

注：

1. カナダの労働時間は2006年の数値、日本、アメリカの賃金総額は2008年の数値。
2. 例えば、我が国の雇用者報酬(約250兆円)をここで示した男女比で案分すると、女性の雇用者報酬は約70兆円。

- 平成 14 年から 22 年までの間に雇用者は 132 万人の増加。
- 男性雇用者は 37 万人の減少、女性雇用者は 168 万人の増加。

図表 10 男女別産業別雇用者数の増減(平成 14 年→22 年)

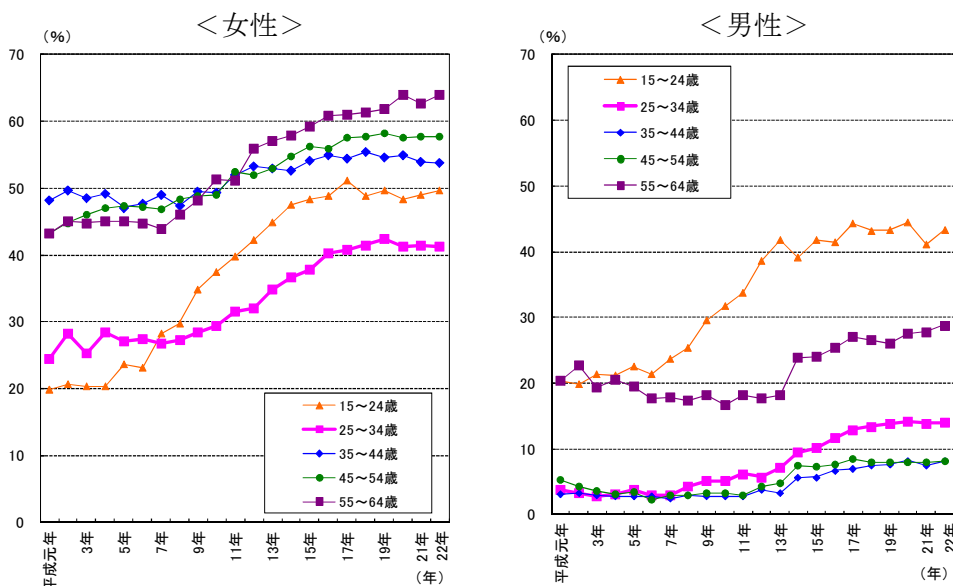


資料：総務省「労働力調査」(平成 22 年)より作成。

注) () 内は平成 14 年から 22 年の当該産業の雇用者数の増減(男女計)。

- 男女ともに非正規雇用比率が上昇している。
- 特に男女の若年層(15~24 歳、25~34 歳)、女性の高年層(55~64 歳)で上昇している。

図表 11 男女別年齢階級別非正規雇用比率の推移

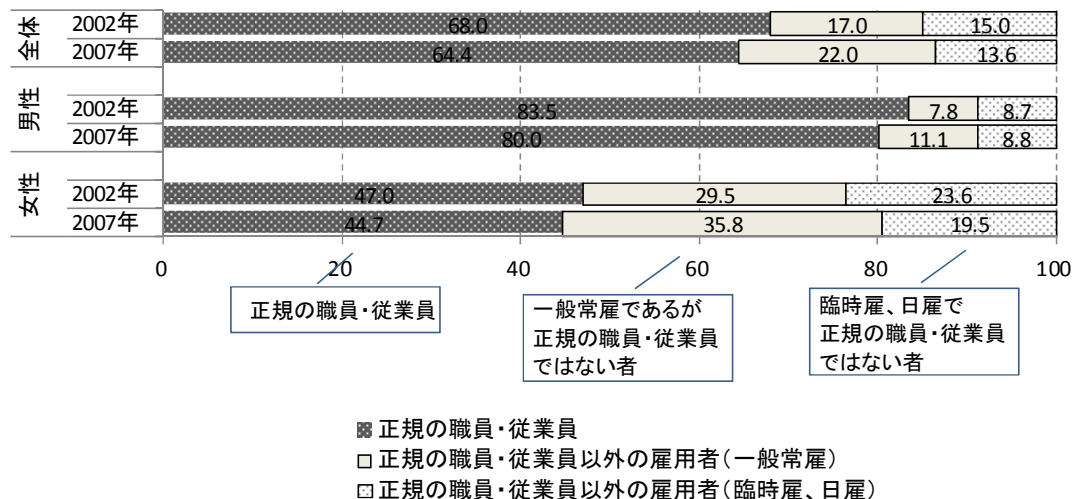


資料：総務省「労働力調査」より作成。

- 注) 1. 非正規雇用比率 = (非正規の職員・従業員) / (正規の職員・従業員 + 非正規の職員・従業員) × 100。
 2. 2001 (平成 13) 年以前は「労働力調査特別調査」の各年 2 月の数値, 2002 (平成 14) 年以降は「労働力調査詳細集計」の各年平均の数値により作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査詳細集計」とでは, 調査方法, 調査月などが相違することから, 時系列比較には注意を要する。

- 正規の職員・従業員以外(非正規労働者)の比率は、雇用者全体の3分の1を超えている。
- 一般常雇であるが正規の職員・従業員ではない者の割合が2002年→2007年で増加している。

図表 12 正規労働者と非正規労働者の比率の推移



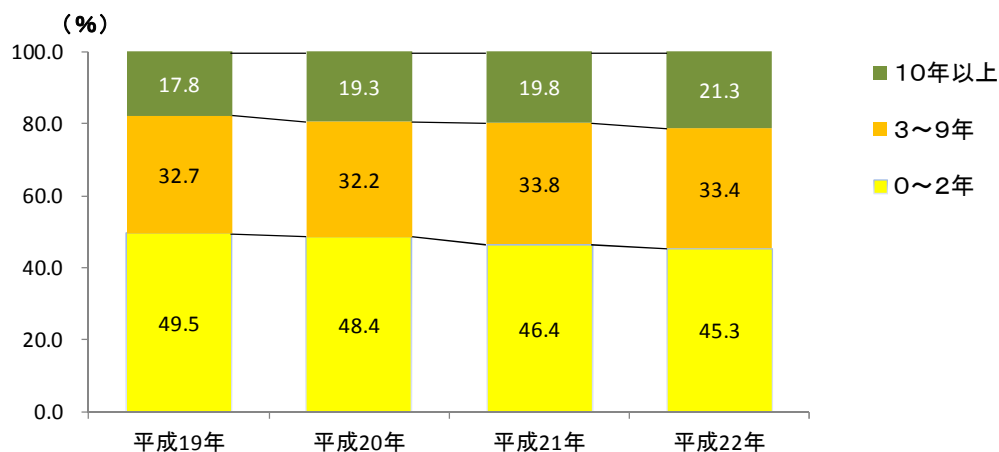
資料：総務省「就業構造基本調査」より作成。

注) 1. 「会社などの役員」を除いた雇用者。

2. 「一般常雇」とは1年超の雇用契約で雇われているもの、又は期間の定めのない雇用契約で雇われているもの。

- 「雇用期間の定め有り」の者については、勤続年数が「0～2年」の者が4割を超えるが、10年以上の者が増加しており、2割を超えている。

図表 13 勤続年数別労働者割合(雇用期間の定め有りの者)

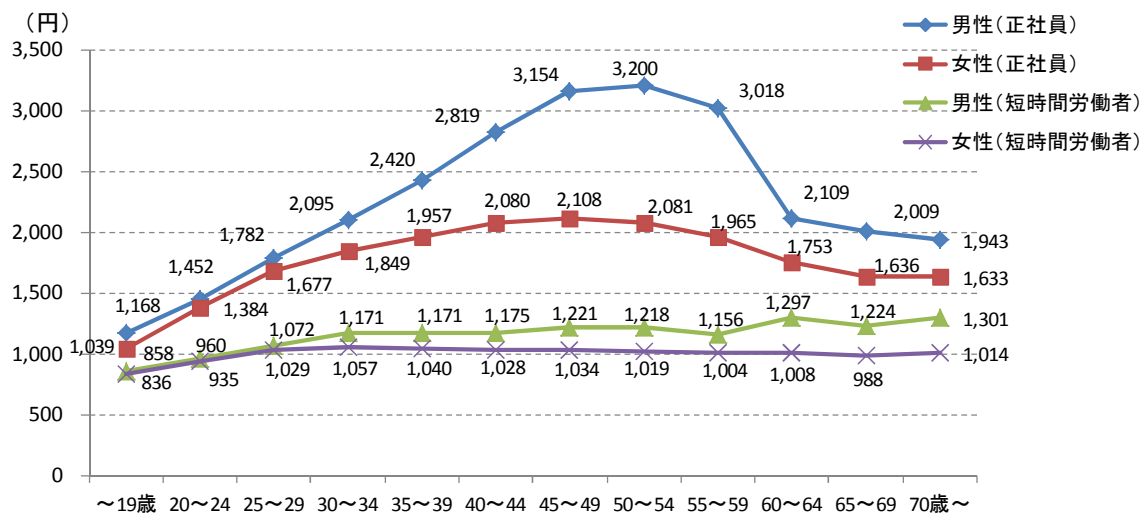


資料：厚生労働省「非正規雇用のビジョンに関する懇談会(第1回)」(資料5)より作成。

注) 原データは厚生労働省「賃金構造基本統計調査」。

- 短時間労働者(*)の給与は、全ての世代で正社員の給与を下回っており、年齢による上昇もみられない。
- 正社員間、短時間労働者間において、女性の給与は全ての年代で男性の給与を下回る。

図表 14 男女別・雇用形態別の賃金カーブ(時給換算)

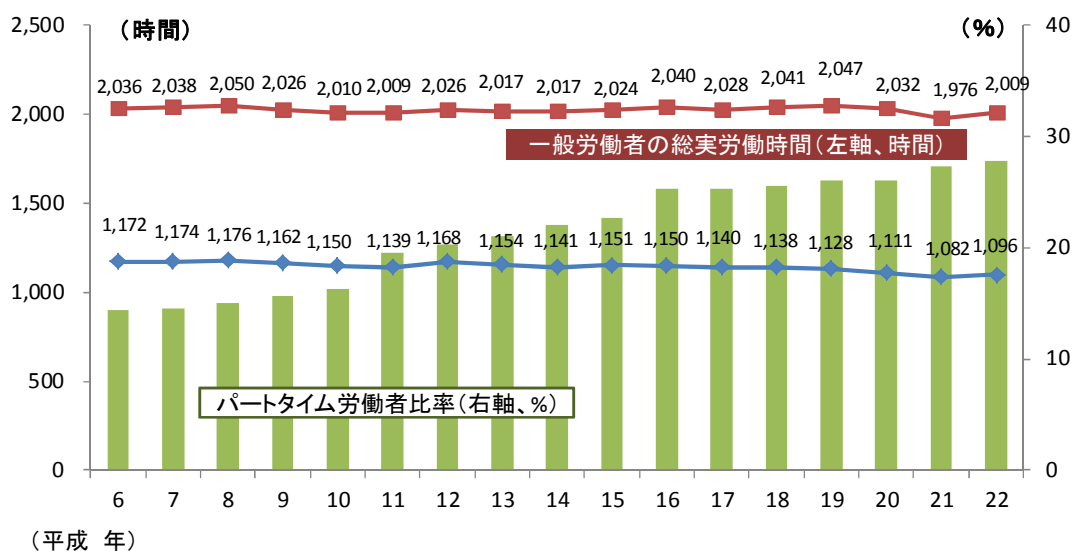


資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成 22 年)より作成。

注) 「きまって支給する現金給与額」と「年間賞与その他特別給与額」を含む。

- 年間総労働時間は減少傾向で推移しているが、一般労働者についてはほぼ横ばいのなか、パートタイム労働者比率が高まったことがその要因と考えられている。

図表 15 就業形態別年間総実労働時間の推移



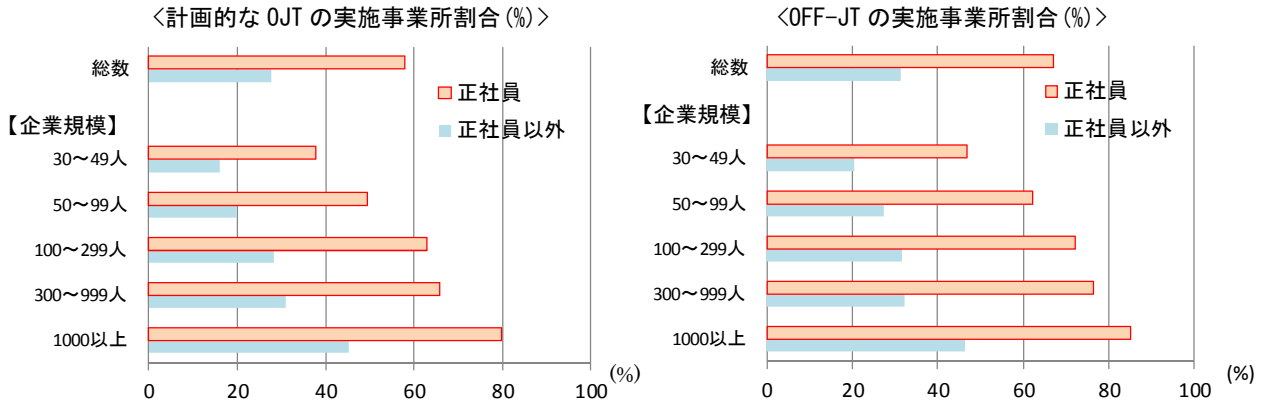
資料：厚生労働省「非正規雇用のビジョンに関する懇談会(第1回)」(資料5)より作成。

注) 1. 原データは厚生労働省「毎月勤労統計調査」。

2. 事業所規模5人以上。

- 正社員に対しては6割前後の企業が計画的な OJT、OFF-JT を実施しているが、正社員以外の場合には研修を受ける機会が少ない。
- また、企業規模が小さいほど、研修を受ける機会が少ない傾向にある。

図表 16 教育訓練の実施状況

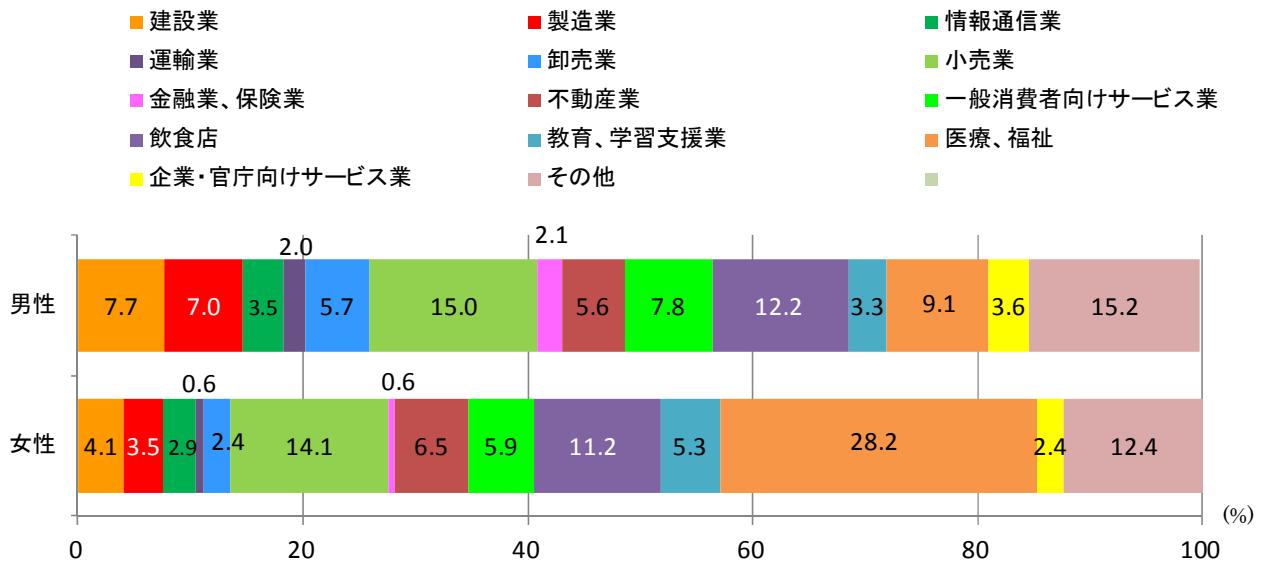


資料：厚生労働省「非正規雇用のビジョンに関する懇談会（第1回）」（資料5）より作成。

- 注） 1. 原データは厚生労働省「能力開発基本調査」（2010）。
 2. 社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者で、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。
 3. 正社員以外：常用労働者のうち、「嘱託」「契約社員」「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている場合。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない

- 女性起業家は男性起業家と比べて、「医療、福祉」や「教育、学習支援業」といった業種を選択する割合が高い。

図表 17 男女別起業業種構成

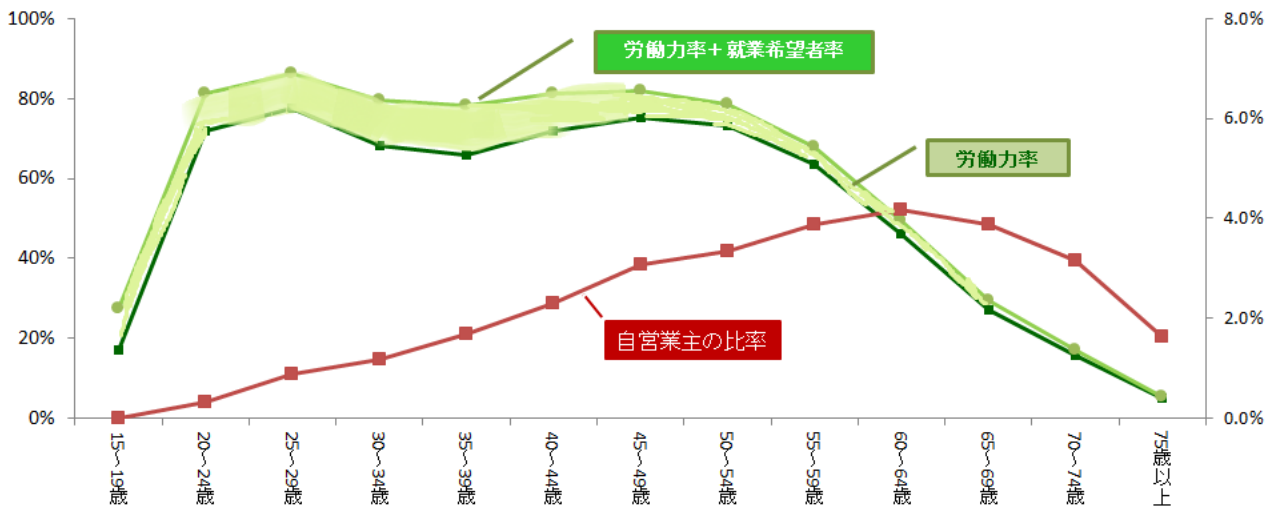


資料：「中小企業白書（2011年版）」第3-1-24図より作成。

注）原データは中小企業庁委託「起業に関する実態調査」（2010年12月、㈱帝国データバンク）

- 15 歳以上の各年齢階級別の人口に対する女性の自営業主の比率には、女性の労働力率に見られる「M 字カーブ」(30 歳代後半を底とする労働力率の落ち込み)は見られない。

図表 18 女性労働力率及び自営業主の比率

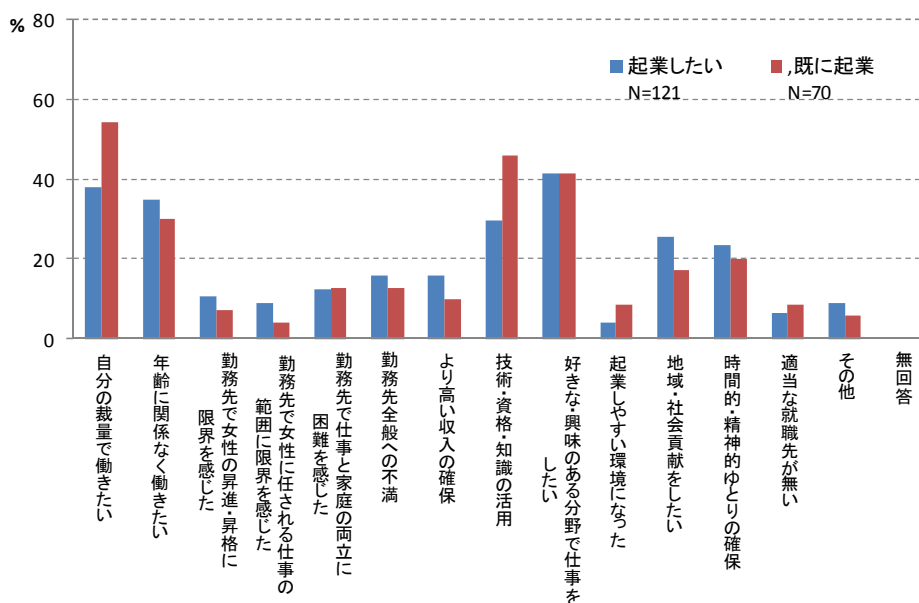


資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成 22 年）より作成。

注) 年齢階級ごとの 15 歳以上人口に占める労働力人口及び自営業主の割合を示している。 自営業主には家族従業員、内職者は含まない。

- 起業の理由は「自分の裁量で働きたい」「年齢に関係なく働きたい」「技術・資格・知識の活用」「好きな・興味のある分野で仕事をしたい」などのほか「地域・社会貢献をしたい」など。

図表 19 起業の理由

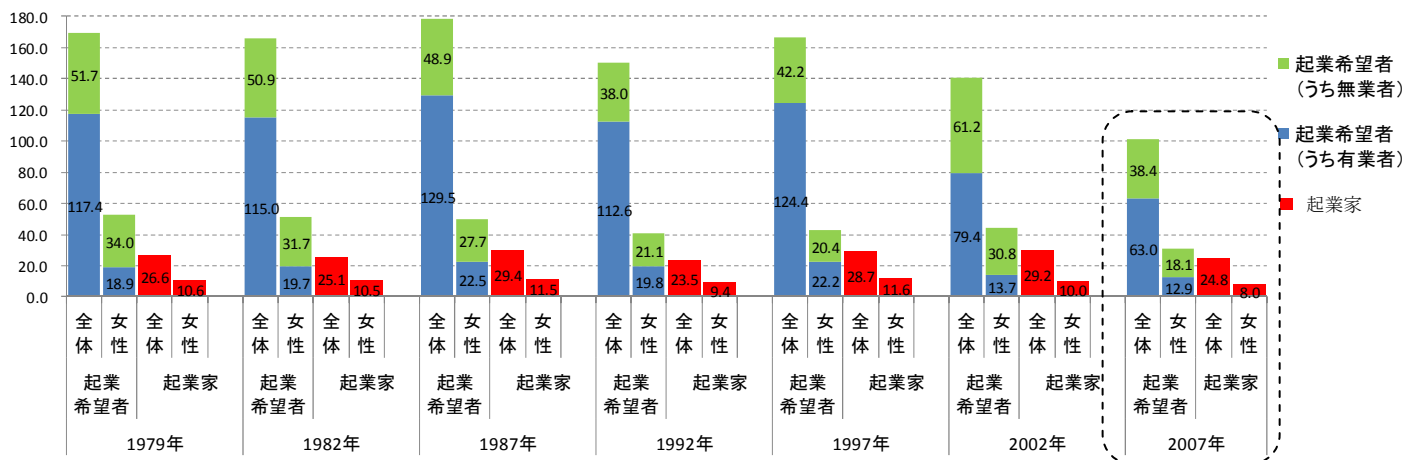


資料：「女性の起業に関するアンケート調査」（財団法人女性労働協会、平成 21 年度）より作成。

注) 平成 17 年度から平成 21 年度（9 月まで）に女性と仕事の未来館が実施した起業セミナーに参加又は参加申込みをした方 762 名を対象に実施、215 名が回答。

- 起業希望者及び起業家に占める女性の割合は、全体の約3割。
- 女性の起業希望者は、無業者の占める割合が高い。

図表 20 起業の担い手



資料：「中小企業白書（2011年版）」第3-1-6図、第3-1-21図より作成。

注) 1. 原データは総務省「就業構造基本調査」。

- 「起業希望者（うち有業者）」とは、有業者の転職希望者のうち、「自分で事業を起こしたい」と回答した者。
- 「起業希望者（うち無業者）」とは、無業者のうち、「自分で事業を起こしたい」と回答した者。
- 「起業家」とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職に就いた者のうち、現在は自営業主（内職者を除く）となっている者。

- 地域社会雇用創造事業基金による「(社会起業の)起業者」「(社会起業への)就業者」とも、女性が約3割を占める。

図表 21 「地域社会雇用創造事業(*1)」による男女別起業家数及び就職者の性別

「社会起業インキュベーション事業(*2)」による男女別起業者の割合
「社会的企業人材創出・インターンシップ事業(*3)」による男女別就職者の割合

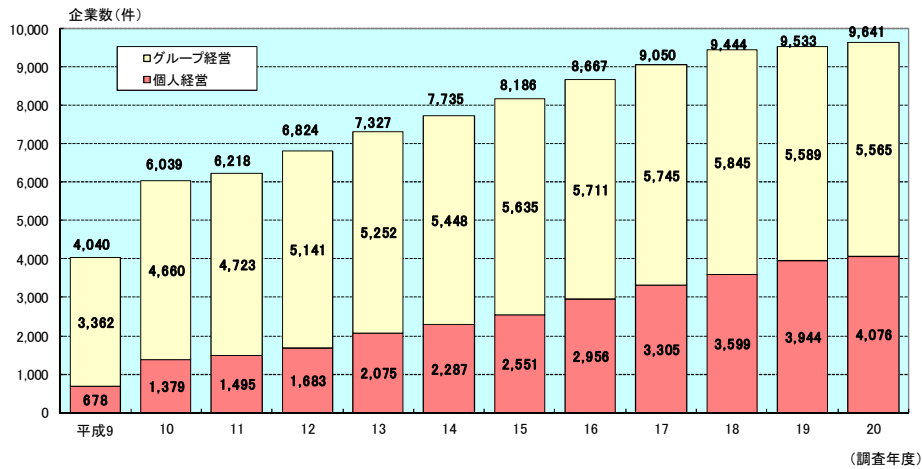


資料：「地域社会雇用創造事業 第五回選定・評価委員会」（資料3「平成22年度の起業支援対象者、研修修了生の起業・就職数と属性」）より作成。

- * 1. NPO、社会起業家等の「社会的企業」における人材育成、雇用促進に対し資金援助を行い、地域社会における様々な生活関連サービスの事業と雇用を加速的に創造することを目的に平成21年～23年の3カ年で実施。選定・評価委員会が選定した12の事業主体を通じて基金を造成。
- * 2. 一人300万円を上限に、社会起業家のスタートアップ支援のための「起業支援金」を提供する。
- * 3. 地域のNPO等へのインターンシップなどを含めた研修を実施する（一定の条件により「活動支援金」提供）。

○ 農村での起業は年々増加。

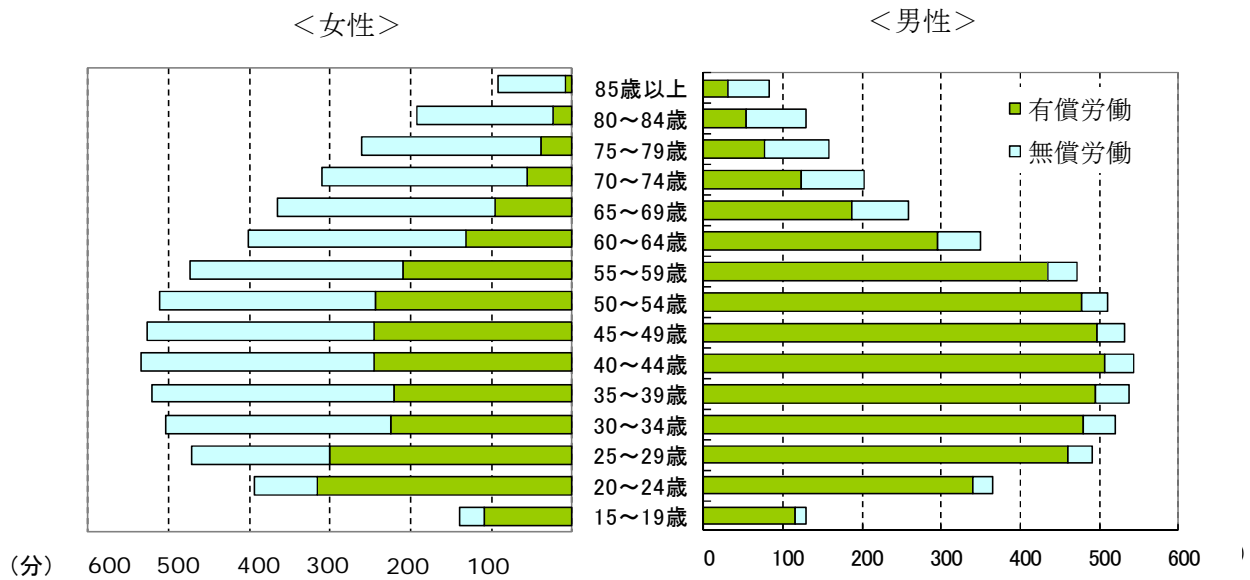
図表 22 農村女性による起業数の動向



資料：「農村女性による起業活動実態調査の概要」（農林水産省、平成 21 年）より作成。

○ 家事、介護・看護、育児などの活動は主に女性によって担われている。

図表 23 男女の生活時間



資料：「社会生活基本調査」（総務省、平成 18 年）より作成。

- 注) 1. 有償労働：「仕事」「通勤・通学」の時間を合計
 2. 無償労働：「家事」「介護・看護」「育児」「買い物」「ボランティア活動・社会参加活動」の時間を合計

○ 被扶養者は年収 103 万円、130 万円を区切りとして、税や社会保障制度の対象となる。

図表 24 被扶養者の税・社会保障制度

〈被扶養者（妻）の収入と税（一例）〉

	夫の税金				妻の税金	
	配偶者控除		配偶者特別控除		所得税	住民税(所得割)
	所得税	住民税	所得税	住民税		
103万円以下	○	○	×	×	かからない	103万円以下はかからない
103万円超 141万円未満	×	×	○ ↓ △	○ ↓ △	かかる	かかる
141万円以上			×	×		

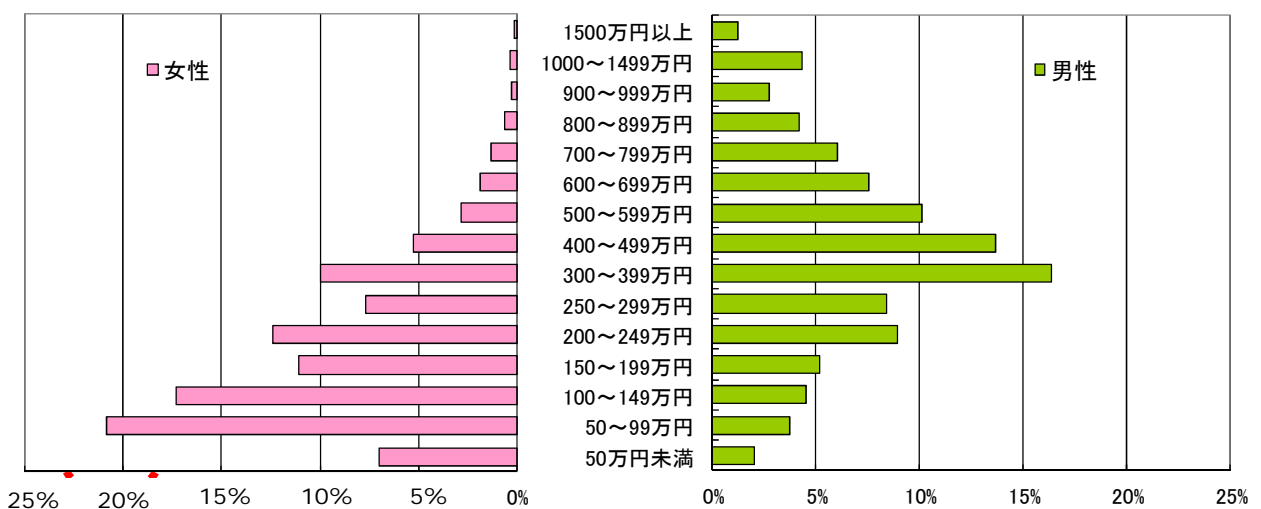
○：受けられる、△：収入に応じて減少、×：受けられない

〈被扶養者の厚生年金、健康保険の適用の有無〉

所定労働時間・日数		適用の有無
通常労働者の3/4以上		被保険者として適用対象
通常労働者の3/4未満	年収130万円以上	適用対象外 (国民年金、国民健康保険に加入)
	年収130万円未満	被扶養者として適用対象

○ 女性の雇用者のうち年収 100 万円未満の者は3割弱。

図表 25 男女別所得階層別雇用者割合

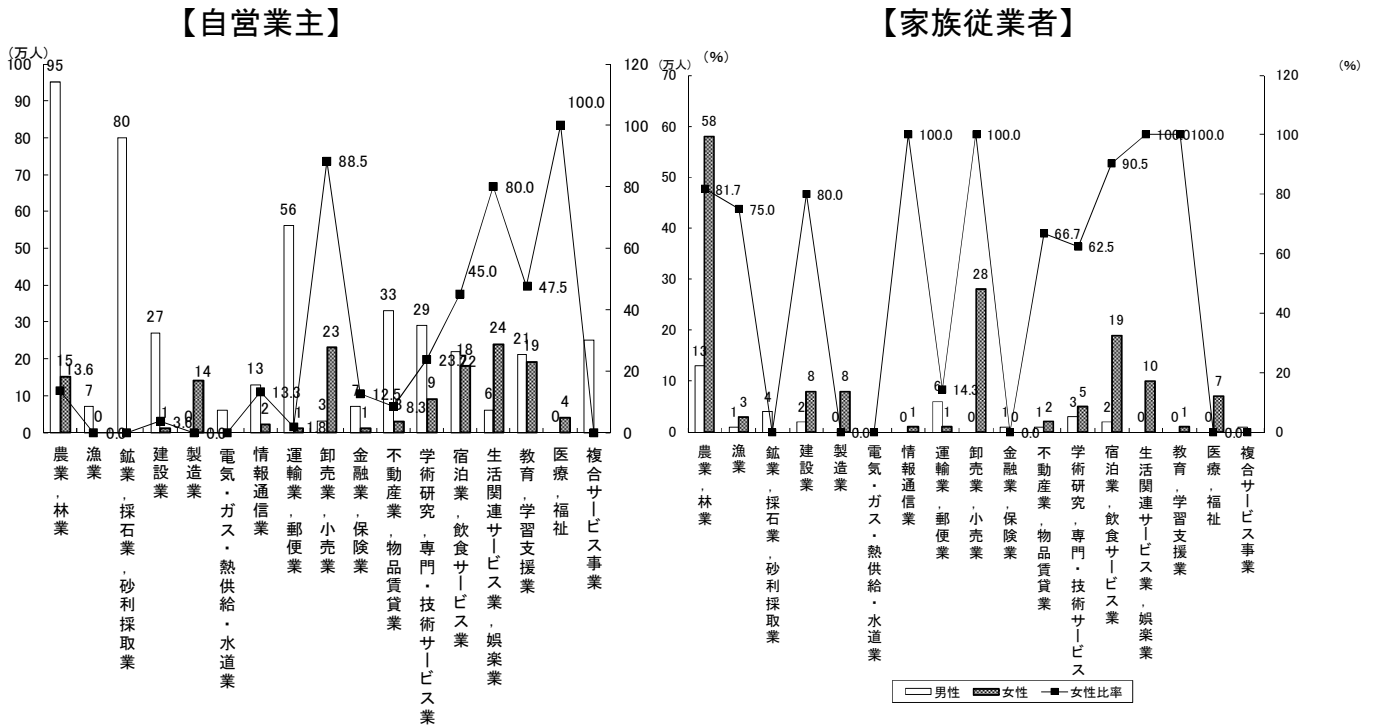


資料：「就業構造基本調査」（総務省、平成 19 年）より作成。

注) 男女別の雇用者数の所得階層別の占率。

○ 自営業主・家族従業者ともに女性比率は「教育・学習支援業」で高い。家族従業者としてはそれに加え「医療・福祉」「卸売・小売業」「飲食店・宿泊業」などで高い。

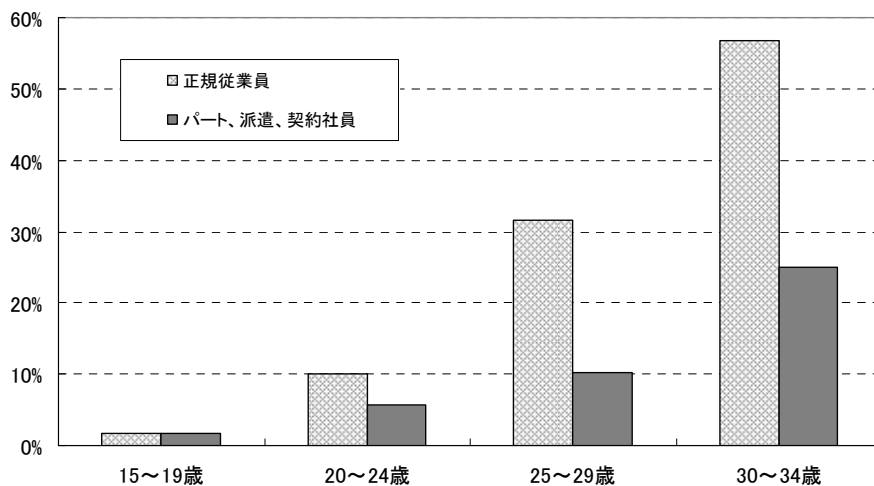
図表 26 産業別にみた自営業主数・家族従業者数と女性の割合



資料：「労働力調査」（総務省、平成 22 年）より作成。「分類不能の産業」については掲載を省略している。

○ 男性非正規就業者で有配偶者の占める割合が低くなっている。

図表 27 雇用形態別有配偶者の占める割合(平成 19年、男性)



資料：総務省「就業構造基本調査」（平成 19 年）。内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」小杉礼子委員による特別集計。

注) 1. 「パート、派遣、契約社員」は、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」の合計。
2. 在学者を除く。

- 女性本人が常用雇用である場合、大学・大学院卒である場合などには、貧困を経験するリスクの少ない「安定層」である傾向がある。
- 子どもが多いほど、「安定層」が少なくなる傾向がある。

図表 28 女性の貧困経験タイプと世帯の特徴

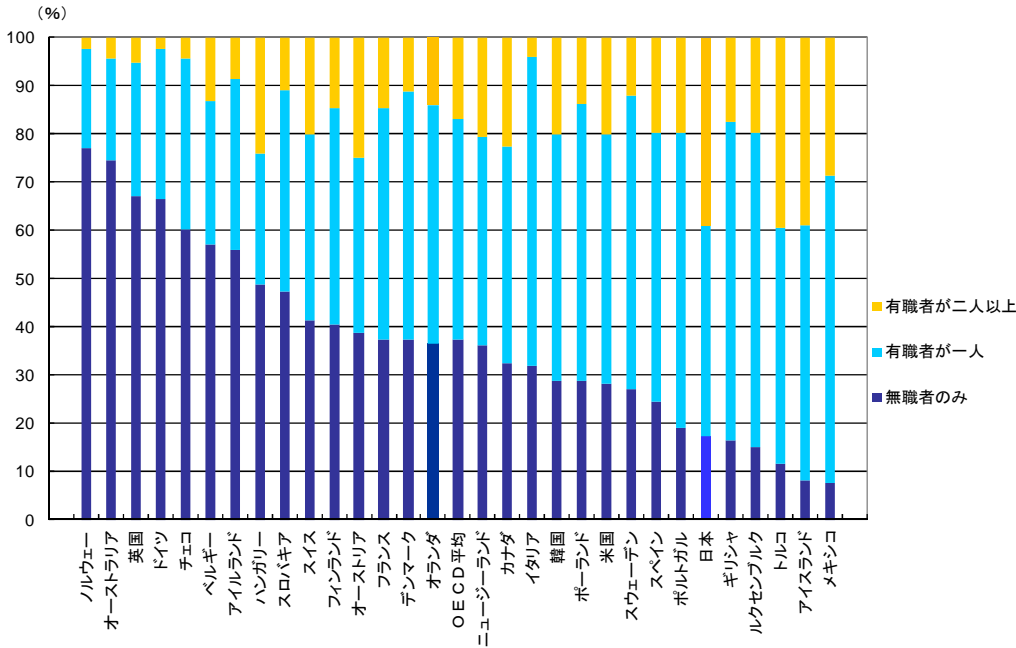
		持続 貧困層	慢性 貧困層	一時 貧困層	安定層
1 本人職業	自営業	0.0%	2.3%	38.6%	59.1%
	常用雇用	0.6	6.4	17.3	75.6
	パート雇用	1.6	7.0	33.3	58.1
	無職	1.1	8.1	26.3	64.5
2 夫職業	自営業	0.0	12.3	35.4	52.3
	常用雇用	1.1	3.0	24.1	71.7
	パート雇用	0.0	22.2	22.2	55.6
	無職	0.0	14.3	42.9	42.9
3 本人学歴	中学校	12.0	24.0	32.0	32.0
	高校	0.8	7.8	32.5	58.8
	専門専修・短大・高専	0.4	4.4	25.3	69.8
	大学・大学院	0.0	5.3	14.5	80.3
4 配偶関係	有配偶	0.9	5.0	26.4	67.8
	無配偶	1.6	13.3	29.7	55.5
5 家族類型 (無配偶)	単身	0.0	8.7	21.7	69.6
	親と同居	1.4	6.8	28.4	63.5
	子と同居	7.7	46.2	38.5	7.7
	親と子と同居	0.0	23.5	41.2	35.3
6 子供の数 (有配偶)	0人	0.0	0.0	18.2	81.8
	1～2人	0.7	3.9	23.2	72.2
	3人以上	1.7	9.5	37.1	51.7
7 住居所有形態	持家	0.2	4.2	26.3	69.2
	借家	3.4	14.4	29.5	52.7

資料：岩田正美、濱本千寿香(2004)「デフレ不況下の「貧困の経験」」樋口美雄・太田清編『女性たちの平成不況』日本経済新聞社、P214、表 8-2

- 注) 1. 家計経済研究所の「消費生活に関するパネル調査」の 1994 年～2002 年のデータをもととし、生活保護基準による最低生活費が算定できた 572 世帯を対象とした分析。
2. ここでの「貧困」は、世帯所得が「貧困基準（ここでは生活保護基準の 1.2 倍）」を下回ることをいう。また「貧困倍率 1.0 倍未満」とは世帯所得が貧困基準を下回ることをいう。
3. 「持続貧困層」：9年間ずっと貧困だった層（全体で 1.0%）、「慢性的貧困層」：9年間のうち一回以上貧困倍率一倍未満になったことがあり、かつ9年間の平均貧困倍率が 1 倍未満（同 6.8%）、「一時貧困層」：9年間のうち一回以上貧困倍率一倍未満になったことがあるが、9年間の平均貧困倍率は一倍以上（同 27.2%）、「安定層」：9年間一度も貧困倍率一倍未満にならなかった層（同 65.0%）
4. (3, 5, 6, 7)は P<0.001、 (2, 4)は P<0.01、 (1)は P<0.05 で有意。

○ 現役世代の貧困世帯をみると、日本は稼ぎ手が2人以上の世帯の比率が他のOECD諸国に比べて高い。

図表 29 貧困線を下回る現役世帯の有業者

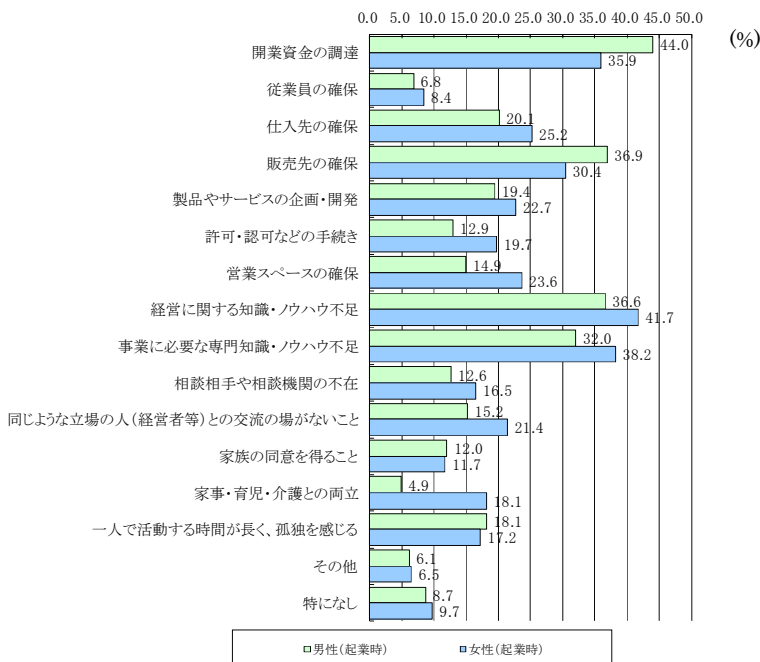


資料：
OECD "Factbook2009"より作成。

注)：
1. 各国の2000年代半ばにおけるデータ。
2. 「現役世帯」とは、世帯主が18～65歳の世帯。
3. 「貧困線」とは等価可処分所得(世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得)の一定割。

○ 女性が起業する際の課題としては「知識・ノウハウ不足」や「開業資金の調達」等が挙げられる。また、「家事・育児・介護との両立」などは女性に特徴的な課題として挙げられる。

図表 30 起業時の課題(複数回答)

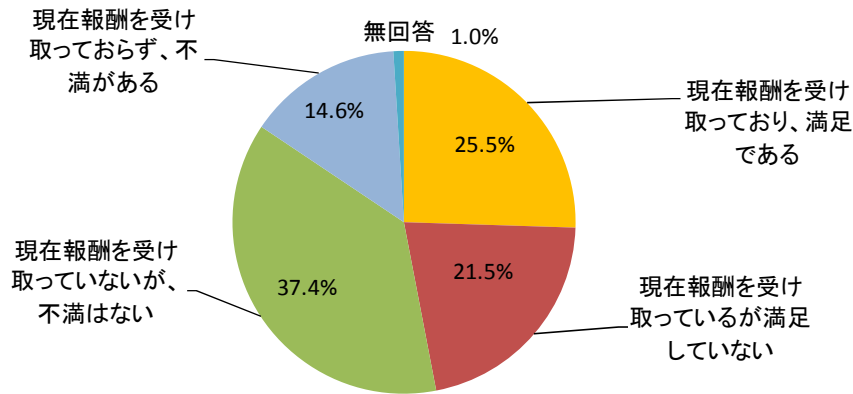


資料：
経済産業省「平成22年度女性起業家実態調査」図表57より作成。

注)：
1. 20歳以上で、起業して10年未満の者を対象としたインターネット調査。
2. 男性309人、女性309人、計618名が回答。
3. 調査実施は2011年3月。

○ 現在報酬を受け取り満足している女性農業者は約4人に1人。

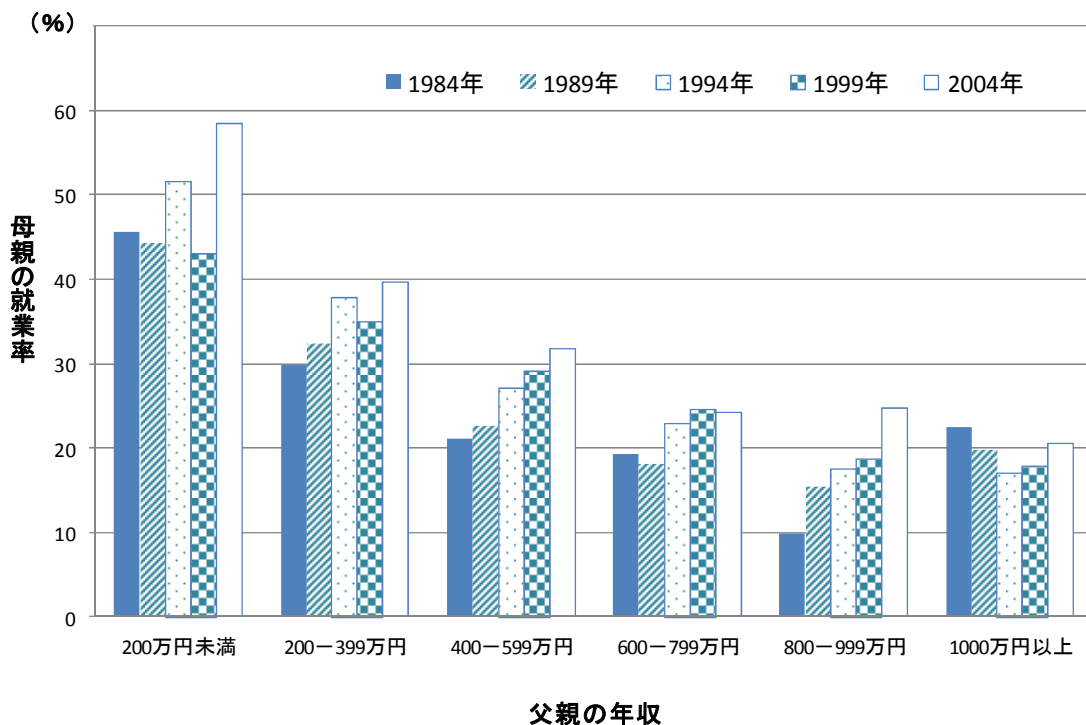
図表 31 女性農業者の報酬(給与等)のあり方に対する満足度



資料：農林水産省「平成 20 年度食料・農林水産業・農山漁村に関する意向調査」
 —農家における男女共同参画に関する意向調査—より作成。

○ 未就学児のいる夫婦家族では、父親の年収が高いほど、母親の就業率が低いという、いわゆる「ダグラス=有沢の法則」が見られる。

図表 32 夫婦家族 父親年収別母親の就業率(自営業世帯除く)

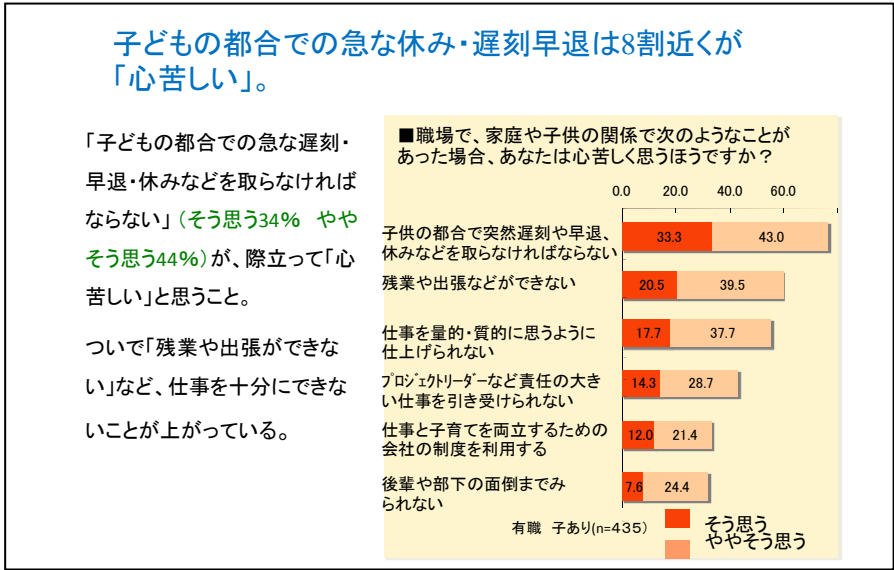


資料 男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会「女性と経済ワーキング・グループ(第3回)」山田昌弘委員提出資料より作成。

注) 原データ:山田昌弘、金原あかね「未就学児のいる世帯の家計状況について—全国消費実態調査の個票分析から—」「総務省統計研修所リサーチペーパー」20号、2010年

○ 仕事と子育てをする多くの女性が、職場、及び家庭や子供との関係で悩みを抱える。

図表 33 職場で、家庭や子どもの関係で心苦しきこと

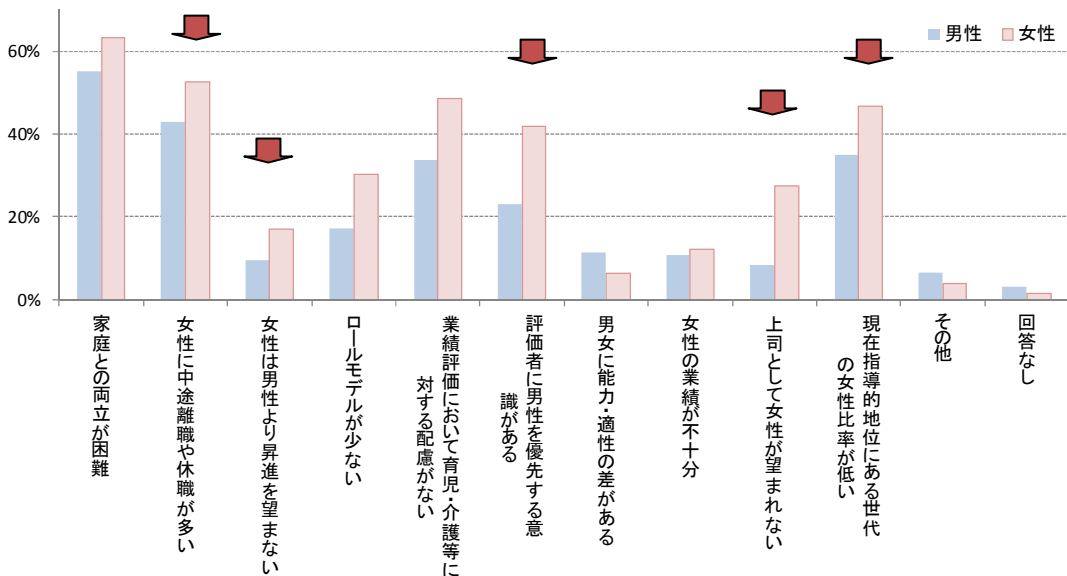


資料：男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会「女性と経済ワーキング・グループ（第3回）」岡山慶子委員提出資料。

注） 2008年11月に実施したインターネット調査。25～29歳、30～34歳、35歳～39歳、40～45歳各515名（25～45歳の女性計2,060名）を対象としている。

○ 女性リーダーを育てるには、家庭との両立を支援するほか、男性・女性の役割意識を変えていく支援をする必要がある。

図表 34 指導的地位の女性比率が低い理由

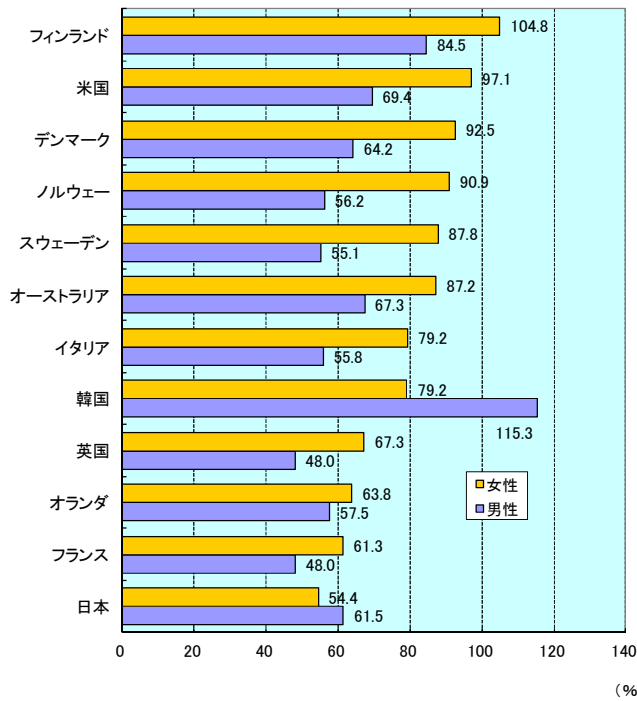


資料：男女共同参画学協会連絡会「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」（平成20年7月）より作成。

注） 男女共同参画学協会連絡会に加盟する60以上の学協会の会員を主な対象として、また会員以外にも関連領域の人々に広く呼びかけ、2007年8月21日から11月20日の期間にインターネットによるウェブ上での回答方式で行った調査。回答総数は14,110件、うち男性10,349名、女性3,761名であった。

- 日本の女性の高等教育在学率は、他の先進国と比較して低い水準。
- 韓国を除く諸外国では、男性より女性の方が在学率が高いが、日本では女性のほうが低い。

図表 35 高等教育在学率

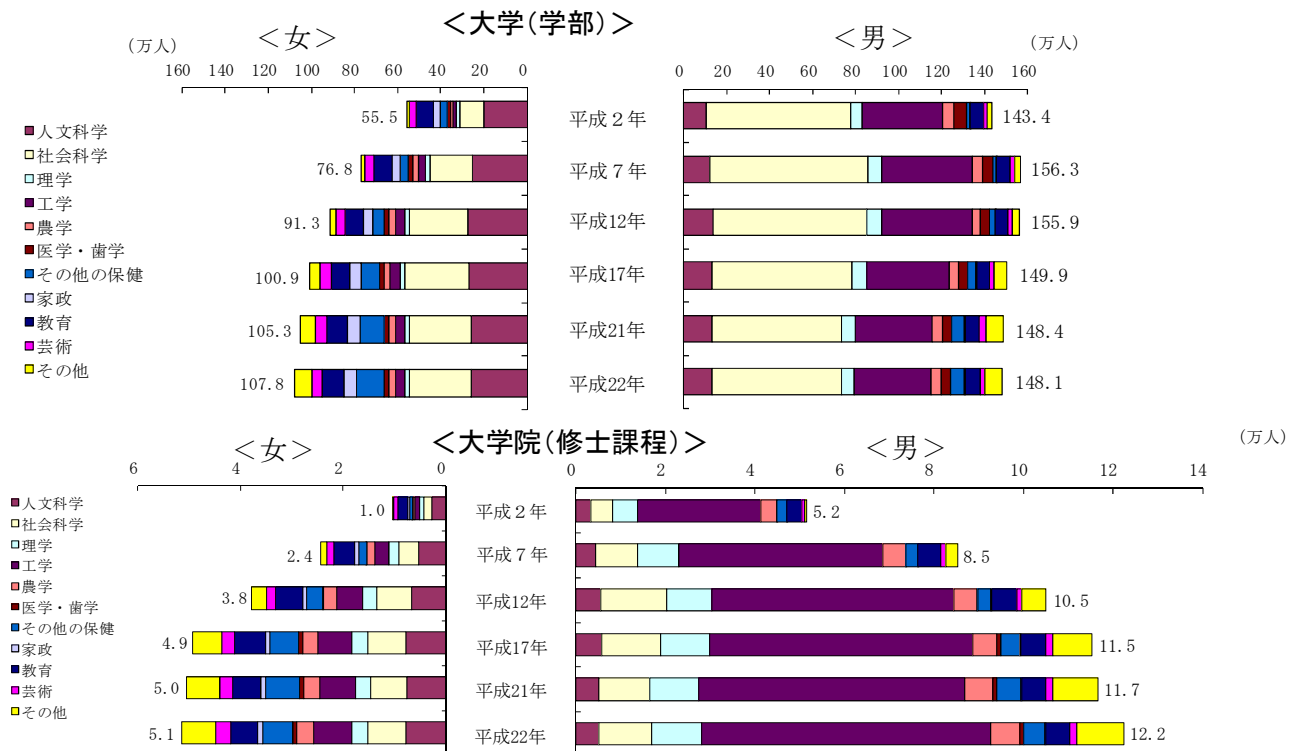


資料：UNESCO Institute for Statistics
(2008年) ウェブサイトより作成。

注) 在学率は「高等教育機関(Tertiary Education, ISCED5 及び 6)の在学者数(全年齢)／中等教育に続く5歳上までの人口」で計算しているため、100%を超える場合がある。

- 高等教育(大学(学部)、大学院(修士課程))の男女別の専攻分野の内訳をみると、女性は人文科学系の比率が高く、男性は社会科学、工学系の比率が高い。

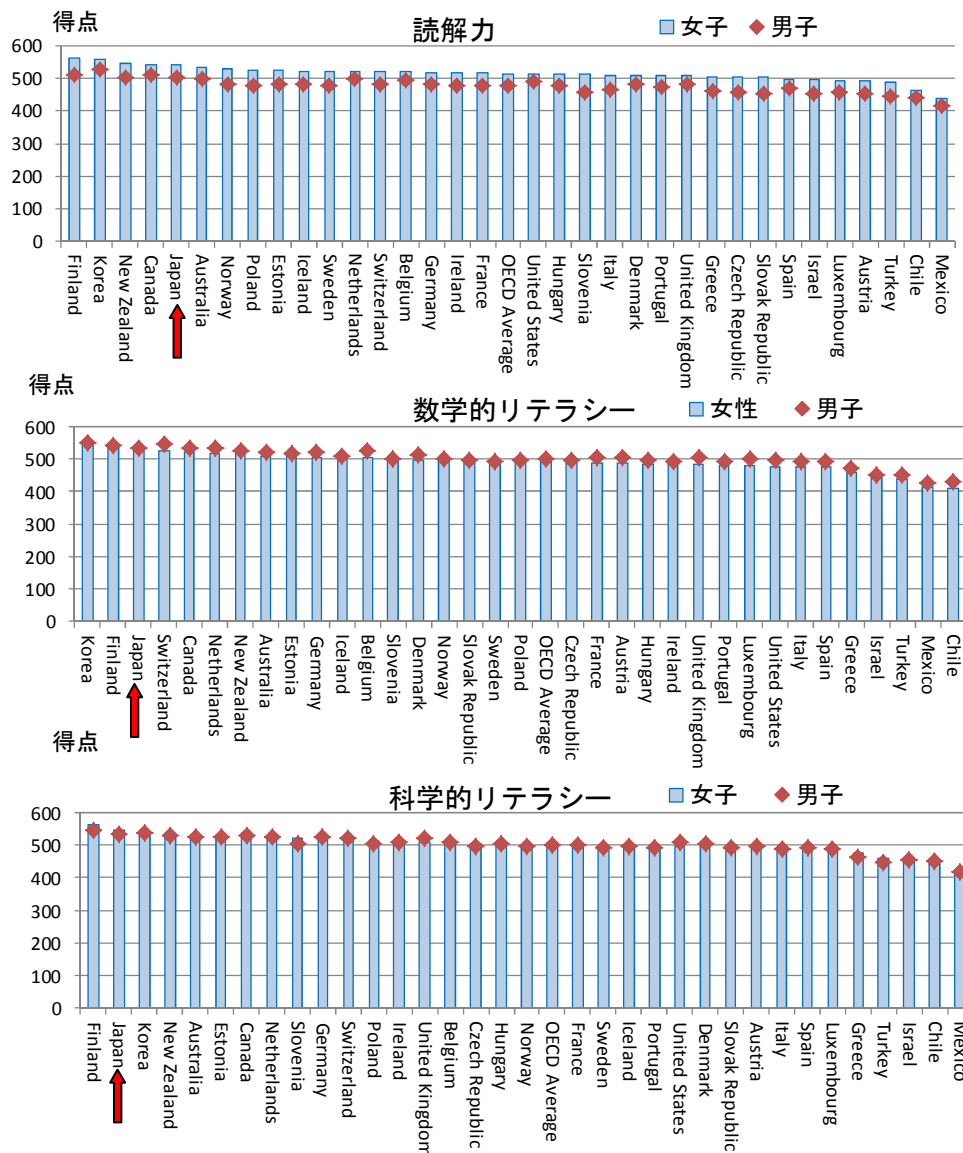
図表 36 専攻分野別にみた学生数(大学(学部)、大学院(修士課程))の推移



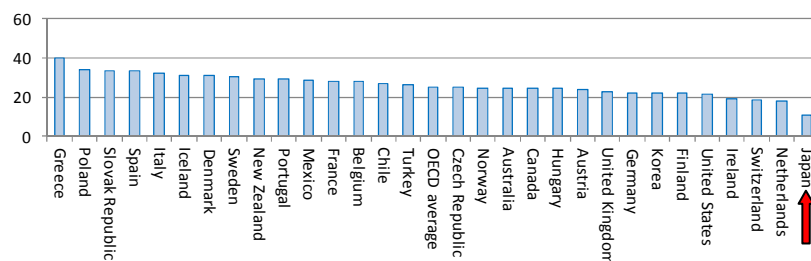
資料：文部科学省「学校基本調査」より作成。

- OECD の PISA(*1) 調査によると、日本の 15 歳時点の数学的リテラシー、科学的リテラシーの男女の得点の差は小さい。
- 日本では、工学・製造・建築分野における学位取得者に占める女性の比率が低い。

図表 37 PISA の結果と工学・製造・建築分野における女性の比率



大学型高等教育(*2)の学位取得者に占める女性の比率(工学・製造・建築分野)



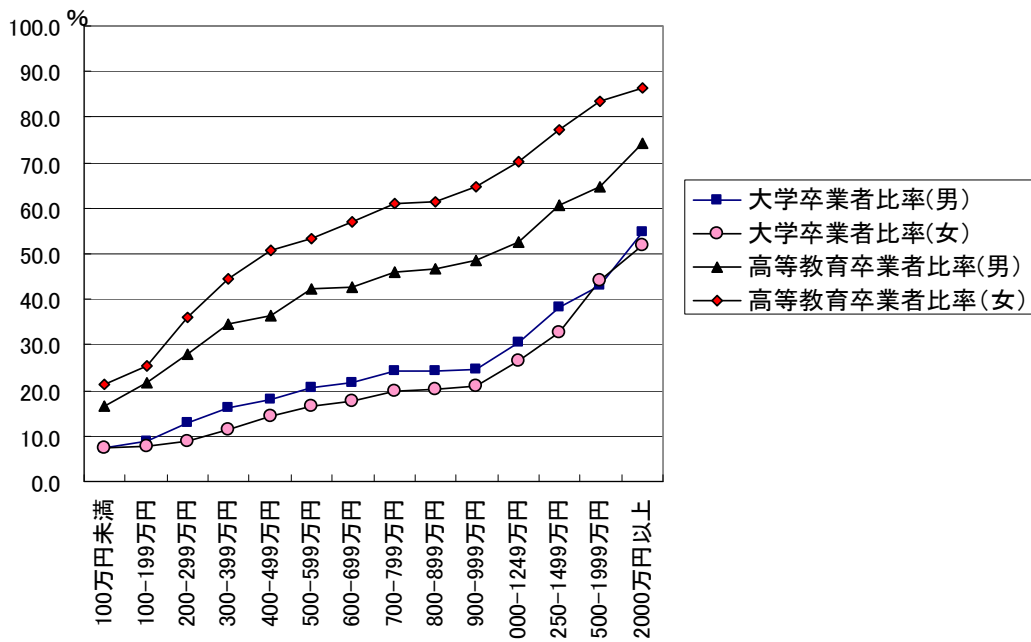
資料: OECD “Education at Glance” (2010)より作成。

*1 PISA: 参加国が共同して開発し、実施する 15 歳児を対象とする学習到達度調査。2000 年に第 1 回目の本調査が実施され、以後 3 年ごとに実施。得点は、OECD 加盟国の平均点が 500 点、標準偏差が 100 点(約 3 分の 2 の生徒が 400 点から 600 点の間にはいる)ように換算されている。ただし 2000 年調査以降、トルコ、スロバキア、チリなどの国が OECD に加盟したこともあり、必ずしもそのようになっていない。

*2 主として理論中心・研究準備型(学位を授与する)の大学以上の高等教育。

- 世帯収入が 1499 万円以下の世帯の子の大学卒業者の比率は、男性の方が女性より高い。
- 1500 万円－1999 万円の収入の世帯の子の大学卒業者比率は、女性が男性を上回る。

図表 38 世帯収入別 子(*1)の大学卒業者比率、および高等教育機関卒業者(*2)比率



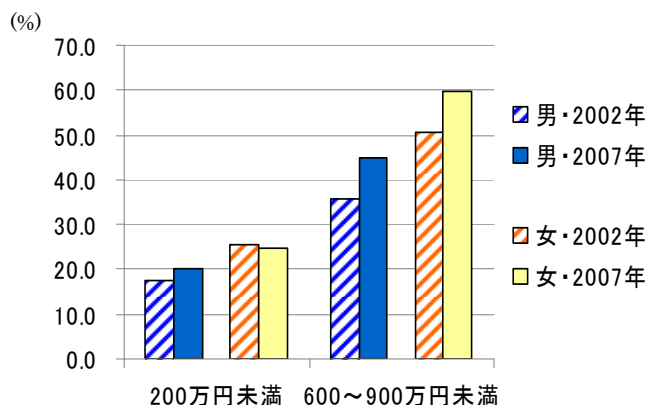
資料：総務省「就業構造基本調査」(平成 19 年)。内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」小杉礼子委員による特別集計。

*1 ここで高等教育機関は、大学、大学院、短大・高専、専門学校を指す。

*2 15 歳以上 35 歳未満で世帯の中で子であり、かつ、在学中ではなく学校を卒業している者。

- 2002 年→2007 年で、200 万円未満の所得世帯では、女性の高等教育卒業者比率が低下。

図表 39 世帯収入別 子(*1)の高等教育卒業者比率の変化



資料：総務省「就業構造基本調査」(平成 14 年、平成 19 年)。内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」小杉礼子委員による特別集計。

注：対象を年収が 200 万円未満の特に厳しい家計状態の世帯と、ほぼこの対象層では平均的な年収 600～900 万円の世帯に限り、それぞれ、男女別に 2002 年時点と 2007 年時点の子どもの高等教育卒業者比率を比較。

*15 歳以上 35 歳未満で世帯の中で子であり、かつ、在学中ではなく学校を卒業している者。

資料2. 第3次男女共同参画基本計画 成果目標

成果目標	成果目標 (期限)	計画策定時の数値	2011年6月現在
1. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大			
衆議院議員の候補者に占める女性の割合 (注1)	30% (平成32年)	16.7% (平成21年)	—
参議院議員の候補者に占める女性の割合 (注1)	30% (平成32年)	22.9% (平成22年)	—
検察官(検事)に占める女性の割合	23% (平成27年度末)	18.2% (平成21年)	19% (平成22年)
国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合	30%程度 (平成27年度末)	26.1% (平成22年度)	—
国家公務員採用I種試験の事務系の区分試験の採用者に占める女性の割合	30%程度	25.7% (平成22年度)	—
国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合	10%程度 (平成27年度末)	5.1% 平成20年度 (※平成21年1月現在)	—
国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合	5%程度 (平成27年度末)	2.2% 平成20年度 (※平成21年1月現在)	—
国の指定職相当に占める女性の割合	3%程度 (平成27年度末)	1.7% 平成20年度 (※平成21年1月現在)	—
国家公務員の男性の育児休業取得率	13% (平成32年)	0.7% (平成20年度)	—
国の審議会等委員に占める女性の割合	40%以上, 60%以下 (平成32年)	33.2% (平成21年)	33.8% (平成22年)
国の審議会等専門委員等に占める女性の割合	30% (平成32年)	16.5% (平成21年)	17.3% (平成22年)
都道府県の地方公務員採用試験(上級試験)からの採用者に占める女性の割合	30%程度 (平成27年度末)	21.3% (平成20年)	22.4% (平成21年)
都道府県の本庁課長相当職以上に占める女性の割合	10%程度 (平成27年度末)	5.7% (平成21年)	6.0% (平成22年)
地方公務員の男性の育児休業取得率	13% (平成32年)	0.6% (平成20年度)	—
都道府県の審議会等委員に占める女性の割合	30% (平成27年)	28.4% (平成21年)	28.6% (平成22年)
市区町村の審議会等委員に占める女性の割合	30% (平成27年)	23.3% (平成21年)	22.8% (平成22年)
民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合	10%程度 (平成27年)	6.5% (平成21年)	6.2% (平成22年)
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			
「男女共同参画社会」という用語の周知度	100% (平成27年)	64.6% (平成21年)	—
「女子差別撤廃条約」という用語の周知度	50%以上 (平成27年)	35.1% (平成21年)	—
「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」という用語の周知度	50%以上 (平成27年)	37.0% (平成21年)	—
6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間	1日当たり 2時間30分 (平成32年)	1日当たり60分 (平成18年)	—

成果目標：第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月閣議決定)において、それぞれの重点分野において掲げる具体的施策を総合的に実施することによって、政府全体で達成を目指す水準。

※本ワーキング・グループの検討課題と特に関連が深いと考えられる参考指標について網掛けをしている。

3. 男性, 子どもにとっての男女共同参画			
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	5割減 (平成32年)	10.0% (平成20年)	9.4% (平成22年)
年次有給休暇取得率	70% (平成32年)	47.4% (平成20年)	47.1% (平成21年)
6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間	1日当たり 2時間30分 (平成32年)	1日当たり60分 (平成18年)	—
男性の育児休業取得率	13% (平成32年)	1.72% (平成21年)	—
次世代認定マーク(くるみん)取得企業(注2)数	2,000企業 (平成26年)	920企業 (平成22年)	1,015社 (平成23年3月末)
短時間勤務を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等)	29% (平成32年)	8.6%以下 (平成17年)	—
在宅型テレワーカー(注3)の数	700万人 (平成27年)	330万人 (平成20年)	320万人 (平成22年)
自殺死亡率(人口10万人当たりの自殺者数)	2割以上減 (平成28年までに)	24.2人 (平成17年)	24.4人 (平成21年)
常時診療体制が確保されている小児救急医療圏数	全小児救急医療圏 (平成26年度)	342地区 (平成20年度)	—
公立中学校における職場体験の実施状況	96% (平成27年)	94.5% (平成21年)	—
公立高等学校(全日制)におけるインターンシップの実施状況	75% (平成27年)	72.6% (平成21年)	—
4. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保			
民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合	10%程度 (平成27年)	6.5% (平成21年)	6.2% (平成22年)
ポジティブ・アクション取組企業数の割合	40%超 (平成26年)	30.2% (平成21年)	—
在宅型テレワーカーの数	700万人 (平成27年)	330万人 (平成20年)	320万人 (平成22年)
自己啓発を行っている労働者の割合	正社員:70% 非正社員:50% (平成32年)	正社員:58.1% 非正社員:37.3% (平成20年)*	正社員:41.7% 非正社員:18.4% (平成22年)
短時間勤務を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等)	29% (平成32年)	8.6%以下 (平成17年)	—
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	5割減 (平成32年)	10.0% (平成20年)	9.4% (平成22年)
年次有給休暇取得率	70% (平成32年)	47.4% (平成20年)	47.1% (平成21年)
男性の育児休業取得率	13% (平成32年)	1.72% (平成21年)	—
25歳から44歳までの女性の就業率	73% (平成32年)	66.0% (平成21年)	66.5% (平成22年)
第一子出産前後の女性の継続就業率	55% (平成32年)	38% (平成17年)	—
次世代認定マーク(くるみん)取得企業数	2,000企業 (平成26年)	920企業 (平成22年)	1,015社 (平成23年3月末)

5. 男女の仕事と生活の調和			
「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」という用語の周知度	50%以上 (平成27年)	37.0% (平成21年)	—
労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	100% (平成32年)	52.1% (平成21年)	40.5% (平成22年)
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	5割減 (平成32年)	10.0% (平成20年)	9.4% (平成22年)
年次有給休暇取得率	70% (平成32年)	47.4% (平成20年)	47.1% (平成21年)
6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間	1日当たり 2時間30分 (平成32年)	1日当たり60分 (平成18年)	—
男性の育児休業取得率	13% (平成32年)	1.72% (平成21年)	—
次世代認定マーク(くるみん)取得企業数	2,000企業 (平成26年)	920企業 (平成22年)	1,015社 (平成23年3月末)
短時間勤務を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等)	29% (平成32年)	8.6%以下 (平成17年)	—
在宅型テレワーカーの数	700万人 (平成27年)	330万人 (平成20年)	320万人 (平成22年)
3歳未満児のうち、保育サービスを提供している割合(注4)	44% (平成29年)	22.8% (平成22年度)	—
小学校1～3年生のうち、放課後児童クラブを提供している割合	40% (平成29年)	21.2% (平成22年度)	—
放課後子ども教室の実施(注5)	「放課後子どもプラン」などの取組が、全国の小学校区で実施されるよう促す (平成24年度)	9,280か所 (平成22年)	—
地域子育て支援拠点事業	10,000か所 (平成26年)	7,100か所 平成21年度見込 (市町村単独分含む)	7,134か所 平成21年度交付決定ベース (市町村単独分含む)
ファミリー・サポート・センター事業	950市町村 (平成26年)	599か所 (平成21年度)	637か所 (平成22年度)
メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合	100% (平成32年)	33.6% (平成19年)	—
20歳から34歳までの就業率	77% (平成32年)	73.6% (平成21年)	73.6% (平成22年)
第一子出産前後の女性の継続就業率	55% (平成32年)	38% (平成17年)	—
6. 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進			
農業委員会、農業協同組合における女性が登用されていない組織数(注6)	農業委員会、農業協同組合とも 0 (平成25年度)	農業委員会: 890 (平成20年度) 農業協同組合: 535 (平成19年度)	—
家族経営協定の締結数	70,000件 (平成32年度)	40,000件 (平成19年度)	—

7. 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援			
公共職業訓練受講者の就業率	施設内:80% 委託:65% (平成32年)	施設内:73.9% 委託:62.4% (平成21年)	—
ジョブ・カード取得者	300万人 (平成32年)	29.1万人 (平成20年4月から平成22年7月まで)	42.8万人 (平成20年4月から平成23年2月未まで)
25歳から44歳までの女性の就業率	73% (平成32年)	66.0% (平成21年)	66.5% (平成22年)
第一子出産前後の女性の継続就業率	55% (平成32年)	38% (平成17年)	—
自立支援教育訓練給付金事業	全都道府県・市・福祉事務所設置町村で実施 (平成26年度)	90.0% (平成21年度)	—
高等技能訓練促進費等事業	全都道府県・市・福祉事務所設置町村で実施 (平成26年度)	81.8% (平成21年度)	—
地域若者サポートステーション事業によるニートの就職等進路決定者数	10万人 (平成32年)	—	サポステによるニートの就職等進路決定者数(平成21年度上半期の登録者に係る実績) 0.2万人
20歳から34歳までの就業率	77% (平成32年)	73.6% (平成21年)	73.6% (平成22年)
フリーター数	124万人 (平成32年)	178万人 (平成21年)	183万人 (平成22年)
8. 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備			
バリアフリーの認知度	100% (平成24年度)	93.8% (平成17年度)	—
ユニバーサルデザインの認知度	80% (平成24年度)	64.3% (平成17年度)	—
60歳から64歳までの就業率	63.0% (平成32年)	57.0% (平成21年)	57.1% (平成22年)
地域自立支援協議会を設置している市町村数	全市町村 (平成24年)	約1,426市町村 (平成21年4月)	約1,485市町村 (平成22年4月)
障害者の実雇用率(民間企業)	1.8% (平成32年)	1.68% (平成22年6月)	—
9. 女性に対するあらゆる暴力の根絶			
夫婦間における「平手で打つ」「なぐるふりをして、おどす」を暴力として認識する人の割合	100% (平成27年)	58.4% (平手で打つ) 52.5% (なぐるふりをして、おどす) (平成21年)	—
配偶者暴力防止法の認知度	100% (平成27年)	76.1% (平成21年)	—
配偶者からの暴力の相談窓口の周知度	67% (平成27年)	29% (平成21年)	—
市町村における配偶者暴力相談支援センターの数	100か所 (平成27年)	21か所 (平成22年)	22か所 (平成23年1月)
性犯罪被害に関する相談を受けていることを明示して相談を行っている男女共同参画センター	各都道府県に最低1か所 (平成27年)	22都道府県 (平成22年)	—

10. 生涯を通じた女性の健康支援			
食育に関心を持っている国民の割合	90%以上 (平成27年度)	71.7% (平成21年)	—
妊娠・出産について満足している者の割合	100% (平成26年)	92.6% (平成21年度)	—
妊娠11週以下での妊娠の届出率	100% (平成26年度)	78.1% (平成20年度)	86.9% (平成21年度)
母性健康管理指導事項連絡カードを知っている妊婦の割合	100% (平成26年)	41.2% (平成21年度)	—
出生1万人当たりNICU(新生児集中治療管理室)病床数	25~30床 (平成26年度)	21.2床 (平成20年度)	—
常時診療体制が確保されている小児救急医療圏数	全小児救急医療圏 (平成26年度)	342地区 (平成20年度)	—
不妊治療を受ける際に患者が専門家のカウンセリングが受けられる割合	100% (平成26年)	①不妊カウンセラー 専従15.3% 兼任47.4% ②不妊コーディネーター 専従11.8% 兼任47.5% (平成21年度)	—
不妊専門相談センター	全都道府県・指定都市・中核市 (平成26年度)	61都道府県市 (平成22年度)	—
妊娠中の喫煙・飲酒	なくす (平成26年)	①喫煙率 5.5%, 4.4%, 4.9% (3~4か月, 1歳6か月, 3歳児健診時の結果) ②飲酒率 7.6%, 7.5%, 8.1% (3~4か月, 1歳6か月, 3歳児健診時の結果) (平成21年度)	—
子宮がん検診, 乳がん検診受診率	子宮がん: 50%以上 乳がん: 50%以上 (平成23年度末)	子宮がん: 21.3% 乳がん: 20.3% (平成19年)	—
成人の週1回以上スポーツ実施率	65%程度 (できる限り早期)	45.3% (平成21年)	—
11. 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			
公立中学校における職場体験の実施状況	96% (平成27年)	94.5% (平成21年)	—
公立高等学校(全日制)におけるインターシップの実施状況	75% (平成27年)	72.6% (平成21年)	—
ミレニアム開発目標のうち, 全ての教育レベルにおける男女格差	平成27年までに解消	—	—
都道府県及び市町村の教育委員会のうち, 女性の教育委員を1人以上含む教育委員会の割合	100% (平成27年)	93.2% (平成21年)	—
初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合	30% (平成32年)	14.7% (平成22年)	—
大学の教授等に占める女性の割合	30% (平成32年)	16.7% (平成21年)	17.3% (平成22年)

12. 科学技術・学術分野における男女共同参画			
女性研究者の採用目標値(自然科学系)	「自然科学系25%(早期)、更に30%を目指す。特に理学系20%、工学系15%、農学系30%の早期達成及び医学・歯学・薬学系あわせて30%の達成を目指す。」(総合科学技術会議基本政策専門調査会報告)との目標を踏まえた第4期科学技術基本計画(平成23年度から27年度まで)における値	自然科学系 23.1% (平成20年)	—
日本学術会議の会員に占める女性の割合	22% (平成27年)	20.5% (平成20年)	—
日本学術会議の連携会員に占める女性の割合	14% (平成27年)	12.5% (平成20年)	—
13. メディアにおける男女共同参画の推進			
「男女共同参画社会」という用語の周知度	100% (平成27年)	64.6% (平成21年)	—
「女子差別撤廃条約」という用語の周知度	50%以上 (平成27年)	35.1% (平成21年)	—
「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」という用語の周知度	50%以上 (平成27年)	37.0% (平成21年)	—
14. 地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進			
自治会長に占める女性の割合	10% (平成27年)	4.1% (平成22年)	—
女性委員のいない都道府県防災会議の数	0 (平成27年)	13 (平成21年)	10 (平成22年)
全国の女性消防団員	10万人	19,103人 (平成22年)	19,043人※ (平成22年)
15. 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献			
平成27年を期限とするミレニアム開発目標	各国、各国際機関、NGOと協力して、ミレニアム開発目標の達成に努める		—
「女子差別撤廃条約」という用語の周知度	50%以上 (平成27年)	35.1% (平成21年)	—
<p>(注1) 成果目標ではなく「目標」。「目標」は、政府が政党に働きかける際に、政府として達成を目指す努力目標であり、政党の</p> <p>(注2) 次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の要件を満たして厚生労働大臣の認定を受けた企業。</p> <p>(注3) テレワーク人口倍増アクションプラン(平成19年5月29日テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定)に規定するテ</p> <p>(注4) 待機児童の解消を図るための数値。</p> <p>(注5) 保護者や地域住民等の参画により地域全体で子どもたちの豊かな人間性を育むための取組の実施箇所数。</p> <p>(注6) 農業委員、農業協同組合役員を対象。</p> <p>※ 計画策定時は速報値であり、最新値は確報値。</p> <p>* 計画策定後、所要の修正を行ったもの。</p>			

項 目		計画策定時の数値	平成23年6月末
1. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大			
国会議員	衆議院議員	10.9% (平成22年12月)	—
	参議院議員	18.2% (平成22年12月)	—
国務大臣等	内閣総理大臣・国務大臣	11.8% (平成22年12月)	0% (平成23年6月)
	内閣官房副長官・副大臣	4.0% (平成22年12月)	4.0% (平成23年1月)
	大臣政務官	11.5% (平成22年12月)	11.5% (平成23年1月)
政党役員	民主党役員	3.2% (平成22年)	—
	自由民主党役員	11.6% (平成22年)	—
	公明党役員	10.5% (平成22年)	—
	みんなの党役員	0% (平成22年)	—
	日本共産党役員	20.2% (平成22年)	—
	社会民主党役員	16.7% (平成22年)	—
	国民新党役員	16.7% (平成22年)	—
	たちあがれ日本役員	16.7% (平成22年)	—
	新党改革役員	—	—
	新党日本役員	—	—
地方議会議員	都道府県議会議員	8.1% (平成21年)	—
	市区議会議員	12.9% (平成21年)	—
	町村議会議員	8.1% (平成21年)	—
地方公共団体の長	都道府県知事	6.4% (平成22年)	—
	市区長	2.3% (平成22年)	—
	町村長	0.6% (平成22年)	—
司法	裁判官	16.5% (平成22年)	—
	弁護士	16.3% (平成22年)	—
地方公務員	市区町村本庁課長相当職以上	9.8% (平成22年)	—
独立行政法人等	独立行政法人等の部長相当職及び課長相当職の職員	10.4% (平成21年)	—

参考指標：第3次男女共同参画基本計画の各重点分野に関連して、男女共同参画社会の形成の状況を把握する上で重要な各種指標であり、同計画の具体的施策を着実に実施することによって男女共同参画社会の形成が一層加速されるよう、内閣府において、その推移を定期的にフォローアップし、結果を公表することとしている。

※本ワーキング・グループの検討課題と特に関連が深いと考えられる参考指標について網掛けをしている。

経済団体	経済同友会役員	7.5% (平成22年)	—
	日本経済団体連合会役員	0.5% (平成22年)	—
	業種別全国団体役員	—	—
	日本商工会議所役員	0% (平成21年)	—
	全国商工会連合会役員	4.0% (平成22年)	—
	都道府県商工会連合会役員	5.7% (平成22年)	—
	全国中小企業団体中央会役員	1.6% (平成22年)	—
	都道府県中小企業団体中央会役員	1.1% (平成22年)	—
	日本労働組合総連合会(連合)役員	24.5% (平成22年)	—
	連合傘下の労働組合における中央執行委員	7.4% (平成20年)	7.4% (平成21年)
専門的職業	公認会計士	13.7% (平成22年)	—
	獣医師	23.3% (平成20年)	—
職能団体	日本弁護士連合会役員	5.6% (平成22年)	—
	各弁護士会役員	7.7% (平成22年)	—
	日本公認会計士協会役員	5.6% (平成22年)	—
	日本公認会計士協会地域会役員	4.6% (平成22年)	—
	日本獣医師会役員	0% (平成22年)	—
	地方獣医師会役員	2.8% (平成22年)	—
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			
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対する割合		55.1% (平成21年)	—
男女共同参画条例制定地方公共団体数		496団体 (平成21年4月1日)	524団体 (平成22年4月1日)
男女共同参画都市宣言採択市町村数		132団体 (平成21年4月1日)	133団体 (平成22年4月1日)
女性の人権ホットライン相談件数		23,426件 (平成21年)	23,289件 (平成22年)
国、地方公共団体の苦情処理件数 (男女共同参画社会の形成の促進に関する施策について)		国: 1,662件 地方公共団体: 33件 (平成21年度)	—
3. 男性、子どもにとっての男女共同参画			
男女別自殺死亡率(人口10万人当たりの自殺者数)		男性: 36.2 女性: 13.2 (平成21年)	—
40歳代から60歳代の男性自殺者数		12,677人 (平成21年)	—
児童ポルノ事犯の検挙件数		935件 (平成21年)	1,342件 (平成22年)

性的虐待事件の検挙件数	91件 (平成21年)	67件 (平成22年)	
4. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保			
都道府県労働局雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数	23,301件 (平成21年度)	23,496件 (平成22年度)	
都道府県労働局雇用均等室が実施した男女雇用機会均等法に基づく指導の是正割合(年度内)	94.3% (平成21年度)	94.8% (平成22年度)	
男女間賃金格差(注1)	69.8 (平成21年)	69.3 (平成22年)	
非正規・正規賃金格差①(注2)	男性:73.1 女性:68.3 (平成21年)	男性:71.1 女性:68.8 (平成22年)	
非正規・正規賃金格差②(注3)	男性:65.8 女性:70.3 (平成21年)	男性:67.6 女性:70.0 (平成22年)	
非正規から正規への移動率(注4)	男性:39.5% 女性:18.8% (平成21年)	男性:35.4% 女性:18.7% (平成22年)	
女性労働者に占める非正規割合	53.3%* (平成21年)	53.8% (平成22年)	
公共調達でインセンティブを付与している都道府県数	30道県 (平成21年)	—	
5. 男女の仕事と生活の調和			
公共調達でインセンティブを付与している都道府県数	30道県 (平成21年)	—	
自己啓発を行っている労働者の割合	正社員: 58.1% 非正社員: 37.3% (平成20年)*	正社員: 41.7% 非正社員: 18.4% (平成22年)	
子育てバリアフリーに関する指標	特定道路におけるバリアフリー化率	68% (平成21年度)	—
	重点整備地区内の主要な生活関連経路における信号機等のバリアフリー化率	91.5% (平成21年度)	—
	旅客施設のバリアフリー化率	77.2% (平成21年度)	—
	園路及び広場がバリアフリー化された都市公園の割合	47% (平成21年度)	—
	不特定多数の者等が利用する一定の建築物のバリアフリー化率	47% (平成21年度)	—
男女別介護時間の動向(社会生活基本調査の「ふだん介護をしている人」における性別行動者率、介護時間の分析)	①行動者率 男:21.4% 女:38.6% ②行動者平均時間 男:2時間24分 女:2時間34分 (平成18年)	—	
妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い等に関する相談件数	妊娠・出産:1,994件 育児休業:1,657件 (平成21年度)	妊娠・出産:1,883件 育児休業:1,543件 (平成22年度)	
労災認定事案のうち、脳・心臓疾患の件数	293件 (平成21年度)	—	
労災認定事案のうち、精神障害によるものの件数	234件 (平成21年度)	—	

6. 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進			
全国農業協同組合中央会役員に占める女性の割合	3.4% (平成22年)	—	
全国農業協同組合連合会役員に占める女性の割合	8.1% (平成22年)	—	
全国森林組合連合会役員に占める女性の割合	0% (平成22年)	—	
森林組合役員に占める女性の割合	0.3% (平成20年)	—	
全国漁業協同組合連合会役員に占める女性の割合	0% (平成22年)	—	
漁業協同組合役員に占める女性の割合	0.3% (平成20年)	—	
指導農業者等に占める女性の割合	30.2% (平成21年)	—	
女性の認定農業者数	7,845人 (平成20年)	8,791人 (平成21年)	
農村女性起業数	9,533件 (平成19年度)*	9,641件 (平成20年度)	
7. 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援			
相対的貧困率(注5)	男性:14.36% 女性:17.37% (平成19年(注6))	—	
男女間賃金格差	69.8 (平成21年)	69.3 (平成22年)	
非正規・正規賃金格差①	男性:73.1 女性:68.3 (平成21年)	男性:71.1 女性:68.8 (平成22年)	
非正規・正規賃金格差②	男性:65.8 女性:70.3 (平成21年)	男性:67.6 女性:70.0 (平成22年)	
非正規から正規への移動率	男性:39.5% 女性:18.8% (平成21年)	男性:35.4% 女性:18.7% (平成22年)	
低所得層(第I四分位)の賃金	男性:226.10千円* 女性:168.89千円* (平成21年)*	男性:228.62千円 女性:170.06千円 (平成22年)	
マザーズハローワーク事業の実績	拠点数	163か所 (平成22年度)	168か所 (平成23年度設置予定を含む)
	就職件数	54,342件 (平成21年度)	—
	新規求職申込件数	180,665件 (平成21年度)	198,481件 (平成22年度)
	担当者制による就職率	80.8% (平成21年度)	85.1% (平成22年度)
年収200万円以下の給与取得者の割合	男性:10.00% 女性:43.71% (平成20年)*	男性:10.98% 女性:44.86% (平成21年)	
養育費を受け取っている母子世帯の比率	19.0% (平成18年)	—	
自己啓発を行っている労働者の割合	正社員: 58.1% 非正社員: 37.3% (平成20年)*	正社員: 41.7% 非正社員: 18.4% (平成22年)	

8. 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備			
「共生社会」の用語・考え方の周知度		40.2% (平成19年)	—
中高年齢者トライアル雇用の開始者数		6,217人 (平成21年)	4,959人 (平成22年)
中高年齢者トライアル雇用の常用雇移行率		77.3% (平成21年)	78.1% (平成22年)
少なくとも一方の親が外国人である子どもの数と構成比率		35,651人(3.2%) (平成18年)	34,860人(3.2%) (平成21年)
国際結婚比率		4.86% (平成21年)	—
女性を被害者とする人権相談件数		17,209件* (平成21年)	16,195件 (平成22年)
障害者の実雇用率	国の機関(法定雇用率2.1%)	2.29% (平成22年6月)	—
	都道府県の機関(法定雇用率2.1%)	2.50% (平成22年6月)	—
	市町村の機関(法定雇用率2.1%)	2.40% (平成22年6月)	—
	都道府県等の教育委員会 (法定雇用率2.0%)	1.78% (平成22年6月)	—
	独立行政法人等(法定雇用率2.1%)	2.24% (平成22年6月)	—
訪問介護員と介護職員の離職率(合計)		17.0% (平成21年度)	—
9. 女性に対するあらゆる暴力の根絶			
配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数		72,792件 (平成21年度)	—
警察における配偶者からの暴力に関する相談の対応件数		28,158件 (平成21年)	33,852件 (平成22年)
地方公共団体から民間シェルターへの財政支援額		142,135,215円(注7) (平成21年度)	134,100,850円(注8) (平成22年度)
配偶者暴力防止基本計画を策定している市町村数		103市町村 (平成22年12月)	—
配偶者暴力防止法に基づく一時保護件数		4,681件 (平成21年)	—
配偶者暴力防止法に基づく保護命令事件の既済件数		3,087件 (平成21年)	—
強姦の認知件数		1,402件 (平成21年)	1,289件 (平成22年)
強制わいせつの認知件数		6,688件 (平成21年)	7,027件 (平成22年)
性犯罪指定捜査員等として指定された女性警察官・職員数		6,280人 (平成22年)	6,494人 (平成23年)
性的虐待事件の検挙件数		91件 (平成21年)*	67件 (平成22年)
児童ポルノ事犯の検挙件数		935件 (平成21年)	1,342件 (平成22年)
児童相談所における性的虐待相談対応件数		1,350件 (平成21年度)	—
売春防止法違反検挙件数		1,562件 (平成21年)	1,386件 (平成22年)
婦人相談員の設置数		1,042人 (平成21年度)	1,074人 (平成22年度)
人身取引事犯の検挙件数		28件 (平成21年)	19件 (平成22年)

都道府県労働局雇用均等室に寄せられたセクシュアル・ハラスメントに関する相談件数		11,898件 (平成21年度)	11,749件 (平成22年度)
全学的に教員に対し、学内におけるセクシュアル・ハラスメント防止のための対策を実施している大学の割合		91.2% (平成20年)	—
10. 生涯を通じた女性の健康支援			
健康寿命		男性:73歳 女性:78歳 (平成19年)	—
生活習慣病(悪性新生物, 心疾患, 脳血管疾患)による死亡数の死亡数全体に対する比率		男性:58% 女性:56% (平成21年)	—
出産後1か月時の母乳育児の割合		48.3% (平成21年度)	—
人工妊娠中絶件数		223,444件* (平成21年度)	—
	10代の人工妊娠中絶実施件数	21,199件* (平成21年度)	—
	20代の人工妊娠中絶実施件数	98,587件* (平成21年度)	—
	30代の人工妊娠中絶実施件数	86,085件* (平成21年度)	—
性感染症罹患率(定点当たりの報告数)	性器クラミジア	27.09 (平成21年)	27.02 (平成22年)
	性器ヘルペス	8.07 (平成21年)	8.72 (平成22年)
	尖圭コンジローマ	5.50 (平成21年)	5.47 (平成22年)
	淋菌感染症	9.65 (平成21年)	10.72 (平成22年)
就業女性医師数		49,113人 (平成20年)	—
助産師数		27,789人 (平成20年)	—
院内助産所数・助産師外来数		464件 (平成22年)	—
専門的職業	医師	18.1% (平成20年)	—
	歯科医師	19.9% (平成20年)	—
	薬剤師	67.0% (平成20年)	—
	日本医師会役員	3.3% (平成22年)	—
	都道府県医師会役員	4.6% (平成22年)	—
	日本歯科医師会役員	0% (平成22年)	—
	都道府県歯科医師会役員	2.6% (平成22年)	—
	日本薬剤師会役員	7.3% (平成22年)	—
	都道府県薬剤師会役員	15.3% (平成22年)	—
スポーツ団体	日本オリンピック委員会役員	3.7% (平成21年)	7.4% (平成22年)
	日本体育協会役員	7.1% (平成21年)	3.4% (平成22年)

11. 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			
大学(学部)進学率(過年度高卒者等を含む。)		男性:55.9% 女性:44.2% (平成21年)	男性:56.4% 女性:45.2% (平成22年)
大学(学部)からの大学院進学率		男性:15.5% 女性:6.8% (平成21年)	男性:17.4% 女性:7.1% (平成22年)
初任者研修(校内研修)において男女共同参画に係る研修を実施している都道府県、政令指定都市、中核市教育委員会の割合		小学校:45.3% 中学校:46.2% 高等学校:46.9%* (平成21年)	—
大学院における社会人学生に占める女性の割合		36.1% (平成21年)	36.6% (平成22年)
国立大学の課長相当職以上に占める女性の割合		10.4% (平成21年)	—
12. 科学技術・学術分野における男女共同参画			
研究者		13.0% (平成21年)	13.6% (平成22年)
	企業等・非営利団体	7.2% (平成21年)	7.7% (平成22年)
	公的機関	14.0% (平成21年)	14.6% (平成22年)
	大学等	23.3% (平成21年)	23.9% (平成22年)
理工系の学生		理学:25.7% 工学:10.7% 農学:40.1% 医学・歯学:33.2% (平成21年)	理学:25.8% 工学:10.9% 農学:40.9% 医学・歯学:33.0% (平成22年)
13. メディアにおける男女共同参画の推進			
記者(日本新聞協会)		15.6% (平成22年)	—
日本新聞協会役員		0% (平成22年)	—
日本新聞協会加盟各社役員		2.1% (平成21年)	2.0% (平成22年)
日本民間放送連盟役員		0% (平成22年)	—
日本民間放送連盟加盟各社役員		1.1% (平成20年)	—
日本放送協会役員		0% (平成22年)	—
14. 地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進			
日本PTA全国協議会役員		8.7% (平成21年)	4.3% (平成22年)
都道府県・政令指定都市PTA協議会役員		6.6% (平成22年)	—
PTA会長(小中学校)		10.5% (平成22年)	—
15. 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献			
在外公館	特命全権大使、総領事	2.0% (平成21年)	1.4% (平成22年)
	公使、参事官以上	4.2% (平成21年)	4.5% (平成22年)
国際機関等	専門職以上の日本人職員	57.3% (平成21年)	—

(注1) 男性一般労働者の所定内給与額を100とした場合の女性一般労働者の所定内給与額

(注2) 一般労働者、全産業、男女別、大卒、年齢別(30~49歳)の平均所定内給与額について、正社員を100とした場合の正社員以外の値

(注3) 一般労働者、全産業、全年代、男女別の平均所定内給与額について、正社員を100とした場合の正社員以外の値。

(注4) 総務省「労働力調査」において、過去3年間に離職した雇用者のうち、現職が正規の職員・従業員で、前職がパート・アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、その他の雇用形態の者の割合。

(注5) 等価可処分所得(世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得)の貧困線(ここでは中央値の半分としている)に満たない世帯員の割合をいう。

(注6) 平成19年の数値は厚生労働省「国民生活基礎調査」をもとに内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」阿部彩委員が行った特別集計による。

(注7) 平成21年11月1日時点での見込額。

(注8) 平成22年11月1日時点での見込額。

* 計画策定後、所要の修正を行ったもの。

資料4. ヒアリングの概要

社会福祉法人 にんじんの会

◆ ヒアリング概要

①訪問先	社会福祉法人 にんじんの会 ○「西恋ヶ窪にんじんホーム（特別養護老人ホーム）」 ○「にんじん健康ひろば（介護老人保健施設）」 理事長 石川治江氏 (男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会委員)
②所在地	東京都国分寺市
③事業内容	介護老人福祉施設、介護老人健康施設 訪問看護、訪問介護 居宅介護支援、通所介護、等を14拠点で提供
④従業員数	約600名
⑤訪問日	2011年5月10日
⑥ヒアリング概要	介護事業の経営的側面について 若者の(社会的)起業への支援等について

◆ ヒアリング内容

介護保険施設等の経営について

- 介護の職場を「3K（きつい・きたない・危険）と言わせない」という強い信念のもと、職場づくりをしてきた。主に下記のような点に注力してきた。

[経営]

- ・品質マネジメントシステムの確立と、その有効性を継続的に改善するための国際マネジメント基準（ISO9001）を2001年に取得した。業務プロセス策定にあたっては、従業員間の徹底的な議論を大いに推奨した。

[人材育成]

- ・人材育成は「福祉の生命線」と考えている。東京都から事業認可を受けた「ホームヘルパー2級講習会」の実施のほか、介護福祉士資格取得への支援、コーディネーター養成および育成を行っている。スキルをきちんと評価できるようになっている。また、配置転換などによるOJTも行い、その人の個性なども考慮しつつ、徐々に様々なスキルを身につけていけるようにしている。

[施設設計、介護機器の導入]

- ・施設は、入所者の視点から、そこでどのような生活を送るかを考え、入居者同士や職員との交流をはかりやすい部屋の配置を工夫するなど、ソフトの観点を重視して設計。
- ・入浴を補助する介護機器の導入、また空気を常に入れ替える大型ダクトの設置など、職場、住居として職員や入居者の心地よさを考えた設備投資を行っている。

[従業員の定着の状況]

- ・従業員には、様々な年齢、様々な資格をもった人が含まれるが、最初の2年を超えると皆正社員とする。総じて定着率は高い。

濱口 桂一郎氏

(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT))

労使関係・労使コミュニケーション部門 統括研究員)

◆ ヒアリング概要

①訪問先	独立行政法人 労働政策研究・研修機構 労使関係・労使コミュニケーション部門 統括研究員 濱口 桂一郎氏
②所在地	東京都練馬区 (*ヒアリングは東京都文京区で実施)
③事業内容	➤ JILPT 内外の労働に関する事情及び労働政策についての総合的な調査及び研究等並びにその成果の普及を行うとともに、その成果を活用して厚生労働省の労働に関する事務を担当する職員その他の関係者に対する研修を行う。 ➤ 濱口桂一郎氏 1983年4月 労働省入省、2008年8月より現職。 ご専門分野は、労働法政策。
④訪問日	2011年5月11日
⑤ヒアリング概要	労働時間、ワーク・ライフ・バランスの考え方 正規社員・非正規社員間の中間的な雇用の在り方の検討に向けて

◆ ヒアリング内容

- 正規社員が少なくなりつつあり、非正規社員が増加している。正規社員の働き方や処遇をデファクト・スタンダードとすることにはすでに無理が生じているのではないか。正規社員の働き方はワーク・ライフ・バランスの観点からも見直しの必要がある。
- 正規社員・非正規社員の中間的な雇用の在り方の検討に向けて
 - ・非正規労働者に対する均等待遇について、EU においては職務に対して報酬を支払う「職務給」が根付いているため同一労働同一賃金原則が可能だが、「職能給」中心の日本での導入は困難な課題。日本の現状を踏まえた方策を模索するとすれば、賃金形態にかかわらず「均等待遇」を一般原則として掲げた上で、具体的なやり方は各企業の賃金制度に応じて多様に認める。例えばある時期まで年功的に運用している場合、初任給を合わせた上で、ある時期まで勤続期間に比例して上昇させることが考えられる。これは、入職後数年間の職務能力等はほぼ勤続期間に応じて獲得されるものと考えれば筋が通る。
 - ・なお、労働市場の入口とあわせ、「正当な理由がなければ解雇されない」という基準も雇用形態を超えて平等に適用されるべき法理ではないか。このままでは正社員の雇用保護と、フリーターとして働く子ども、パートで働く妻の解雇という構図を温存することとなる。
- 人材の育成について
 - ・今や大学進学可否は能力ではなく親の経済力＝「親がその間の機会費用を負担できる」ことが大学進学の条件になっているとの指摘がある。「専門大学」「職業大学」など、職業志向型の高等教育機関を目指すことが必要では。
 - ・教育を「人的公共投資」とみなしてその費用負担を社会的に支えていこうとする必要があろう。本来、高等教育は、職業人としての自立に向けた一種の投資であるべき。

東京大学男女共同参画室

◆ ヒアリング概要

①訪問先	東京大学男女共同参画室 ○室長 大学院理学系研究科物理学専攻准教授 村尾 美緒氏 (博士 (理学)) ○男女共同参画室 男女共同参画推進ディレクター 三浦 有紀子氏 (博士 (薬学)) ○本部人事企画課 総務・企画チーム専門員 杉田 佳代子氏
②所在地	東京都文京区
③主な活動内容	「勤務態様部会」、「環境整備部会」、「進学促進部会」、「ポジティブ・アクション推進部会」の4つの検討部会を設置し、「東京大学男女共同参画基本計画」を推進するための具体的な取組、検討を行っている。
④学生数、教員数	学生数：学部学生 14,172 名 (18.8%)、修士課程 6,752 名 (23.5%)、 博士課程 6,141 名 (31.2%) 教員数：7,586 名 (うち外国人教職員数 394 名) *()内は女性比率。平成 22 年5月1日現在(「東京大学の概要 2010」より)
⑤訪問日	2011 年 5 月 10 日
⑥ヒアリング概要	女子学生比率を高めるための取組について

◆ ヒアリング内容

○ 女子学生へのすそ野の拡大を目指す取組の背景

- ・少子化によって受験年齢人口が減少する中、受験者の8割以上が男子学生という現状では、従来の入学者の学力水準が維持できなくなっている。出願者をこれまで少なかった女子層に広げ優秀な女子学生の受験につなげていくことが、今後の大学の競争力の維持・向上に欠かせない。
- ・特に、地方の女子の受験生が少ない。競争心の問題というよりは、身近にエンカレッジする人が少ないからではないか。

○ 女子学生比率の特徴

- ・現在の東京大学の学部の女子学生比率は 18.8% (平成 22 年 5 月 1 日現在 (「東京大学の概要 2010」より))。2003 年に 20%を超えた後、その水準を一度も超えていない。女子入学者の比率は、とりわけ景気の変動を受ける傾向がある。
- ・海外の大学の女子学生比率 (プリンストン大 49%、ハーバード大 49%、スタンフォード大 48%、ケンブリッジ大 48%、マサチューセッツ工科大 45%など) に比較しても、国内の他大学 (大阪大 35%、早稲田大 34%、慶應義塾大 32%、名古屋大 31%、九州大 29%、北海道大 28%) と比較しても低い女子学生比率を 2020 年までに 30%に高めるのが目標。

○ 女子の進学促進、女子学生比率向上への提言

- ・「2020 年までに女子学生比率を 30%」実現に向けた具体策を 2010 年から 1 年かけて検討し、今後性質の異なる対策を複数、持続的に実施することとした。具体的には 4 点；①東京以外の高校生への働きかけ、②安心・安全な学生生活の担保、③ 魅力あるキャリア・身近なロール・モデルの提示、④ 文理選択前の中高生への働きかけ。

NPO 法人 【仕事と子育て】 カウンセリングセンター

◆ ヒアリング概要

①訪問先	NPO 法人【仕事と子育て】 カウンセリングセンター ○ “輝く私” 昭和女子大学ステーション 副理事長 岡山慶子氏（女性と経済 WG 委員） 事務局 伊藤由貴氏
②所在地	東京都世田谷区
③事業内容	仕事と子育ての両立を目指す全ての女性を対象としたソフト面のケア。（自治体、企業、教育機関などと連携し、地域のニーズに合ったカウンセリングやワークショップを提供。）
④訪問日	2011 年 6 月 14 日
⑤ヒアリング概要	仕事と子育て両立支援についてカウンセリングからのアプローチ、具体例等について

◆ ヒアリング内容

○ 設立の経緯

- ・子育てと仕事の両立等のための制度（ハード面）の整備が進む一方で、本人や組織の管理者などの意識（ソフト面）が追いついていないとの認識を持つようになった。
- ・ソフト面のケアを行う上で、かねてより「カウンセリング」は有効な手法ではないかと考えていた。臨床的なカウンセリングではなく、普通の状態（病気ではない）の人を対象に、自分の気持ちを整理する機会を設け、適切な支援によって、自らの「気づき」を促し、解決のきっかけとしたり、問題に至るまでの予防をしようとするもの。

○ 多様な主体との連携

- ・カウンセリングを実践し、女性たちのモチベーションに働きかけようとする取組を進めるため、地域に根ざしたコミュニケーションの場となる「ステーション」（現在 2 か所；神戸（2006 年開設）、昭和女子大学（2011 年開設））を運営している。

○ 今後の取組

- ・当初、ワークショップから誘導する個別カウンセリングはあったが、個別カウンセリングを希望する女性は少なかった。しかし、最近では、個別カウンセリングに関する問い合わせも多く、当事者の感心の高まりがうかがえる。
- ・また、カウンセリングと合わせて「メンター(助言・指導者)」「メンティ(相談者)」の紹介を行う事業支援を検討している。「社会人メンター事業」にはメンターを努めたいという多くの応募があった。つながりを求める人、若い人たちの役に立ちたいという人が多いということではないかと考えている。
- ・利用者の広まりに合わせ、カウンセラーの養成が大切になってくると考えている。“仕事と子育てカウンセラー”の養成や、職場でのカウンセラー・マインドをもった人を増やす取組を進めていきたい。

株式会社 日経BP社「日経WOMAN」

◆ ヒアリング概要

①訪問先	株式会社 日経BP社「日経WOMAN」(月刊、発行部数約11.4万部) 編集長 麓 幸子氏
②所在地	東京都港区
③事業内容	雑誌・書籍・ムックなどの出版事業 インターネット事業を中核にした、展示会・セミナー、書籍・カスタム出版、調査・コンサルティング事業等
④訪問日	2011年6月15日
⑤ヒアリング概要	・ウーマン・オブ・ザ・イヤーの近年の候補者や受賞者の傾向、特徴 ・同賞受賞者の選定にあたって考慮されている点 ・女性の活躍範囲の拡大や特徴について

◆ ヒアリング内容

「日経WOMAN」が選定するウーマン・オブ・ザ・イヤーについて

- これまでとは違う働き方や事業、組織の在り方を示すこと、それぞれの分野で活躍している女性を発掘して示すことで、女性のエンパワーメントを図ること等を目的として、女性個人を表彰する「ウーマン・オブ・ザ・イヤー」を1999年から毎年実施している。
- 選定基準は①新規性、②社会への貢献度、③成功度、④人物の将来性、⑤ロールモデル性の5点である。この基準は12年間変わっていない。これらの基準によって、活躍の質的・量的なインパクトや人物像に加え、読者による再現可能性なども評価している。傑出した個人の能力を評価するというよりも、多くの人にロールモデルを提示し、「私にも、できるかも」と思ってもらえるしくみがあることを重視している。
- 過去12年間の受賞者の特徴は、近年になるほど受賞者のライフスタイルが多様化し、活躍の場が国際化している。ライフスタイルの多様化は、子育てしながら活躍する女性が増えていること、離婚するケースも増えていること、また働き方のスタイルとして継続就業の他、一旦退職した後の再就職や起業など選択肢が複線化していることに代表される。
- 創刊から20年の時代の変遷の中で、読者に読まれる記事の内容にも変遷がある。キーワードで言うと、創刊～1990年代は「成功(サクセス)」、2000年代に入って「幸福(ハピネス)」、そして2007年の金融危機以降は「スキル、ノウハウ」ではないか。現在、多くの読者が本誌に求めているのは、「自立していきたい。出産しても働き続けたい。どうやったらそれができるか、スキル、ノウハウを知りたい」ということである。
- 男女共同参画を進める上で、まず重要なのは行政による子育て支援策。待機児童の多い状況は長年変わっていない。女性たちは長期の育児休業を取得することよりも、保育所の整備や短時間勤務など、職場復帰して働き続けられる環境の整備を望んでいる。
- また大きく変化している若年層の男性の意識の変化も視野に入れる必要がある。30代を中心年齢とした男性の意識調査によると、女性に専業主婦を望む比率は低下しており、結婚相手の年収が自分の年収より高いことを許容する人が8割以上、家事・育児に関わりたいとする人も増えている。

お茶の水女子大学 リーダーシップ養成教育研究センター

◆ ヒアリング概要

①訪問先	お茶の水女子大学 ○男女共同参画推進本部（リーダーシップ養成教育研究センター） お茶の水女子大学 副学長・前女性支援室長・前センター長 鷹野景子氏 お茶の水女子大学 評議員（男女共同参画担当）・センター長 頼住光子氏
②所在地	東京都文京区
③取組内容	女性リーダー育成のためのプログラム開発・実践、世界で活躍できる若手研究者の育成、学内インターンシップの実施及び科学技術立国を担う次世代リーダー育成啓蒙
④訪問日	2011年6月23日
⑤ヒアリング概要	女性リーダー育成のための取組とその成果について

◆ ヒアリング内容

- 1874年に設立された女子教育普及のため女子教員の養成を目指した日本最初の女子高等教育機関、東京女子高等師範学校が前身。設立から136年間に延べ3万1千名以上が卒業・修了した。現在は学部生約2千名、大学院生約千名が在学、教職員（附属学校の教諭、学生・教職員向け保育施設の職員含む）約480名。
- 2009年に卒業生を対象としたアンケート調査を実施し、その結果ライフコースの特徴として明らかになったのは、生涯を通じての正規雇用率の高さであり、卒業時から「結婚し子供を持つが、一生仕事も続ける」を理想の生き方とした人の割合の高さである。「結婚、出産で一旦退職するが子育て後に再び仕事をもつ」も合わせると、すべての年代で7割を超える卒業生が、仕事と家庭・子育てとの両立を理想としていた。
- 国立の女子高等教育機関として、様々な分野でリーダー的役割を發揮できる女性の育成は大きな使命の1つ。これまでの蓄積を踏まえ、女性リーダーに必要なコンピテンシーの明確化、リーダー育成ための体系的プログラムの構築に取り組んだ。2008年には国際的なリーダーシップ教育の拠点として「リーダーシップ養成教育研究センター」を設立し、2011年には、全国の大学初の「男女共同参画推進本部」を設立し全学的に女性リーダーの育成に取り組んでいる。また、男女共同参画に関わる独自の制度を開発・実施し育成基盤の充実化をはかっている。
- コンピテンシー開発のため、学部の1年生から大学院生まで体系的に一貫した「キャリアデザインプログラム」を開発、実施している。
- 女性リーダー育成のためのお茶の水女子大学の強みは「多彩で豊富なロールモデル」「女性リーダー育成に照準をあてたプログラムの開発・実践」「固定的性別役割分担」のなさなどだと考える。
- このような大学の取組の成果として、多数の卒業生の幅広い分野における活躍や、仕事と家庭・育児を両立する人の多さなどがあげられると考えている。今後、企業の人事担当者からの評価などを調査することも考えられるかもしれない。