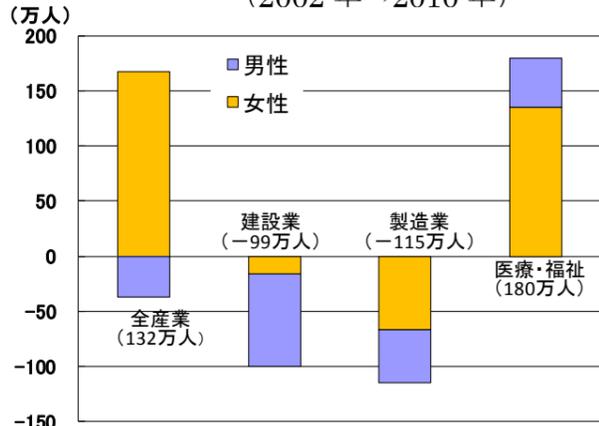


現状認識

広まる女性の参画

- 女性雇用者数は、産業構造の変化などを背景に中長期的に増加(図表①)
- 女性起業家は雇用を多く生み出す「医療・福祉」などの分野で開業する者の割合が高い
- 女性の「就業希望者」はM字カーブの底の30歳代を中心に342万人(男性は126万人)(図表②)
- 女性自営業主の比率にはM字カーブは見られない(図表②)

図表① 男女別産業別雇用者数の増減(2002年→2010年)



資料：総務省「労働力調査」(2010年)より作成。
注) ()内は2002年から2010年の当該産業の雇用者数の増減(男女計)。

図表② 女性の労働力率及び自営業主の比率

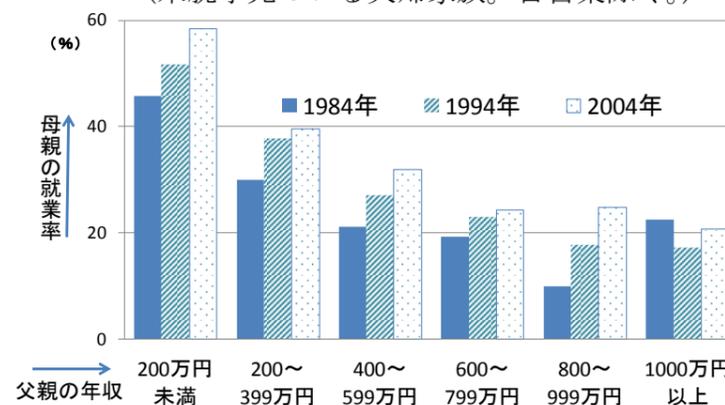


資料：総務省「労働力調査(詳細集計)」(2010年)より作成。
注) 年齢階級ごとの15歳以上人口に占める労働力人口及び自営業主の割合。自営業主には家族従業員、内職者は含まない。

女性の参画や能力発揮を阻む要因

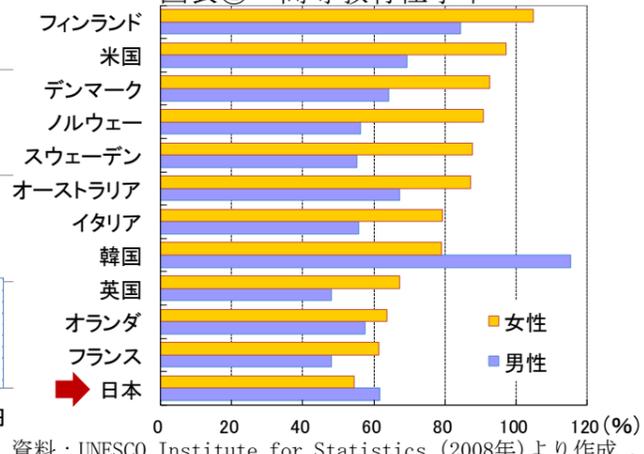
- 夫の収入が高い層では妻の就業率が低い(図表③)
- 固定的な性別役割分担意識を前提とした社会制度や慣行
- 現状をベターと考え、敢えて変化を望まない意識があるとの指摘
- 先進国中で低い日本の女性の高等教育在学率(図表④)
- 正社員以外の雇用の場合、教育訓練を受ける機会が少ない

図表③ 父親年収別母親の就業率(未就学児のいる夫婦家族。自営業除く。)

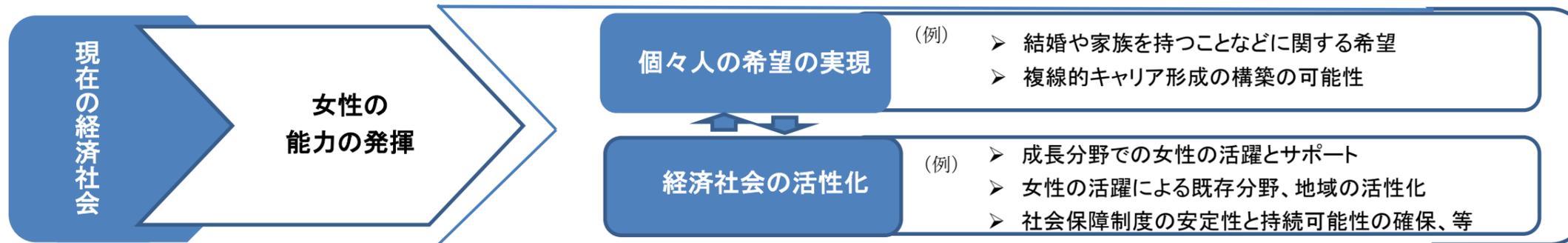


資料：山田昌弘、金原あかね「未就学児のいる世帯の家計状況について—全国消費実態調査の個票分析から—」
「総務省統計研修所リサーチペーパー」20号(2010年)

図表④ 高等教育在学率



資料：UNESCO Institute for Statistics(2008年)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。



今後の議論の方向性：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

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

- 成長性が高く雇用創出が期待される分野での女性の活躍
 - ・ 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」
 - ・ 起業、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
- 起業に際しての女性の金融へのアクセス、ノウハウの伝授、人的ネットワークへのアクセスの確保、等

② 複線的なキャリア形成の構築の可能性

- 多様なライフコースに合わせた、社会の様々な分野での活躍
- 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、等

2 制度・慣行、意識

① 税制、社会保障制度

- 一人ひとりが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、多様な保育サービスの充実等
- 雇用を創出している企業に対する積極的な支援、等

② 社会慣行

- ワーク・ライフ・バランスの推進、家庭における柔軟な家事、育児、介護などの分担の在り方、等

③ 意識

- 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、指導的立場につく女性を含めた多様なロールモデルの提示、等

3 多様な選択を可能にする教育やキャリア形成

① 経済面での活躍の土台を作る教育・訓練

- 教育を「人的資本向け公共投資」と捉え、個性と能力に応じた教育の推進
- 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、等

② 職業領域での活躍を進めるための教育・訓練

- 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の育成
- 産業界との連携、等



仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

「ワーク・ライフ・バランス（WLB）」とは、誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態である。（「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向 中間報告（平成19年5月））

施策の枠組み

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（平成19年12月官民トップ会議決定、平成22年6月改定）

仕事と生活の調和を推進するための大きな方向性を提示。

【目指す社会の姿】

- ①就労による経済的自立が可能な社会
- ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- ③多様な働き方・生き方が選択できる社会

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成19年12月官民トップ会議決定、平成22年6月改定）

- ・企業や働く方、国民の取組と、それを支援する国や地方公共団体の取組を提示。
- ・社会全体の目標として14の数値目標を設定。

（例）フリーターの数、年次有給休暇取得率、第1子出産前後の女性の継続就業率、男性の育児休業取得率 等

推進の枠組み

仕事と生活の調和推進官民トップ会議（内閣総理大臣決裁）

「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」に基づき、WLBを推進するために開催。必要に応じて「憲章」及び「行動指針」の見直しを行う。

<構成員>

- ・関係閣僚（内閣総理大臣、関係大臣）
- ・経済界、労働界、地方自治体の代表者、有識者

仕事と生活の調和連携推進・評価部会（仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定）

「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」に基づき、その点検・評価を行うとともに、WLB実現のための連携推進を図るために開催。

<構成員>

経団連や連合などの労使、地方公共団体の代表、有識者

今後重点的に取り組む課題

- 1 仕事と生活の調和の必要性和意義のアピールなど社会的気運の醸成
- 2 職業能力開発支援の充実など非正規労働者等の経済的自立支援
- 3 労働時間等設定改善に向けた取組とその支援
- 4 短時間勤務の普及や子育て社会基盤の整備、男性の子育てへの参加の促進などによる仕事と子育ての両立支援 など

<内閣府の主な取組>

- ・トップ会議、連携推進・評価部会の運営
- ・WLBの推進に資する各種調査の実施
- ・企業間のネットワーク構築のための情報交換のための場の提供
- ・国・労使・地方自治体等の取組をまとめた「仕事と生活の調和レポート」の作成
- ・メールマガジン等による情報提供

など

（内閣府 男女共同参画局 作成）

平成23年度内閣府(WLB)の取組

憲章・行動指針の推進

(1) 仕事と生活の調和連携推進・評価部会の運営

引き続き「憲章」及び「行動指針」に基づく点検・評価を行うとともに、関係者の連携推進、啓発や情報発信の中心的な場として運営する。

(2) インターネットによる意識調査の実施

WLBに関して、自身の生活についての希望や現実、必要と考える企業や政府の取組などについて意識調査を引き続き実施予定。

ネットワークの構築

(1) 企業担当者交流会の運営(企業等のニーズの把握)

・企業等において仕事と生活の調和を推進する者が交流、各企業の取組について情報交換をする場として、仕事と生活の調和担当者交流会を開催。

(2) 「カエル！ジャパン」通信(メールマガジン)の発行

・仕事と生活の調和に関する施策や調査・論文、有識者からの話等を、1か月に1回配信。平成23年9月現在、配信者数約3,400。

理解促進

(1) 仕事と生活の調和レポートの作成

・WLBの実現に向けた取組の進捗と今後の課題等について取りまとめる。

(2) 「カエル！ジャパン」キャンペーンの推進

・引き続きキャンペーンの推進を図る。平成23年9月現在の登録件数は、約1,900件(うち企業・団体約500件、個人約1,400件)。

(3) 男性の男女共同参画の推進

・男性の意識改革への基盤醸成のためのシンポジウム等広報啓発、総合的な調査及び男性の地域・家庭への参画のための具体的な事例を収集する。

(4) シンポジウム等の実施

①「家族の日」・「家族の週間」

11月の家族の日を中心とした期間にシンポジウムや作品コンクール等を開催し、家族の大切さへの理解や父親の子育て参加の促進などを呼びかける。

②地域アドバイザー派遣事業

地域課題の解決に関して男女共同参画の視点に立った指導・助言を行うために地域が希望する専門家をアドバイザーとして派遣する事業において、希望に応じて仕事と生活の調和の推進のためのアドバイザー派遣を実施する。

(5) 政府広報等の実施

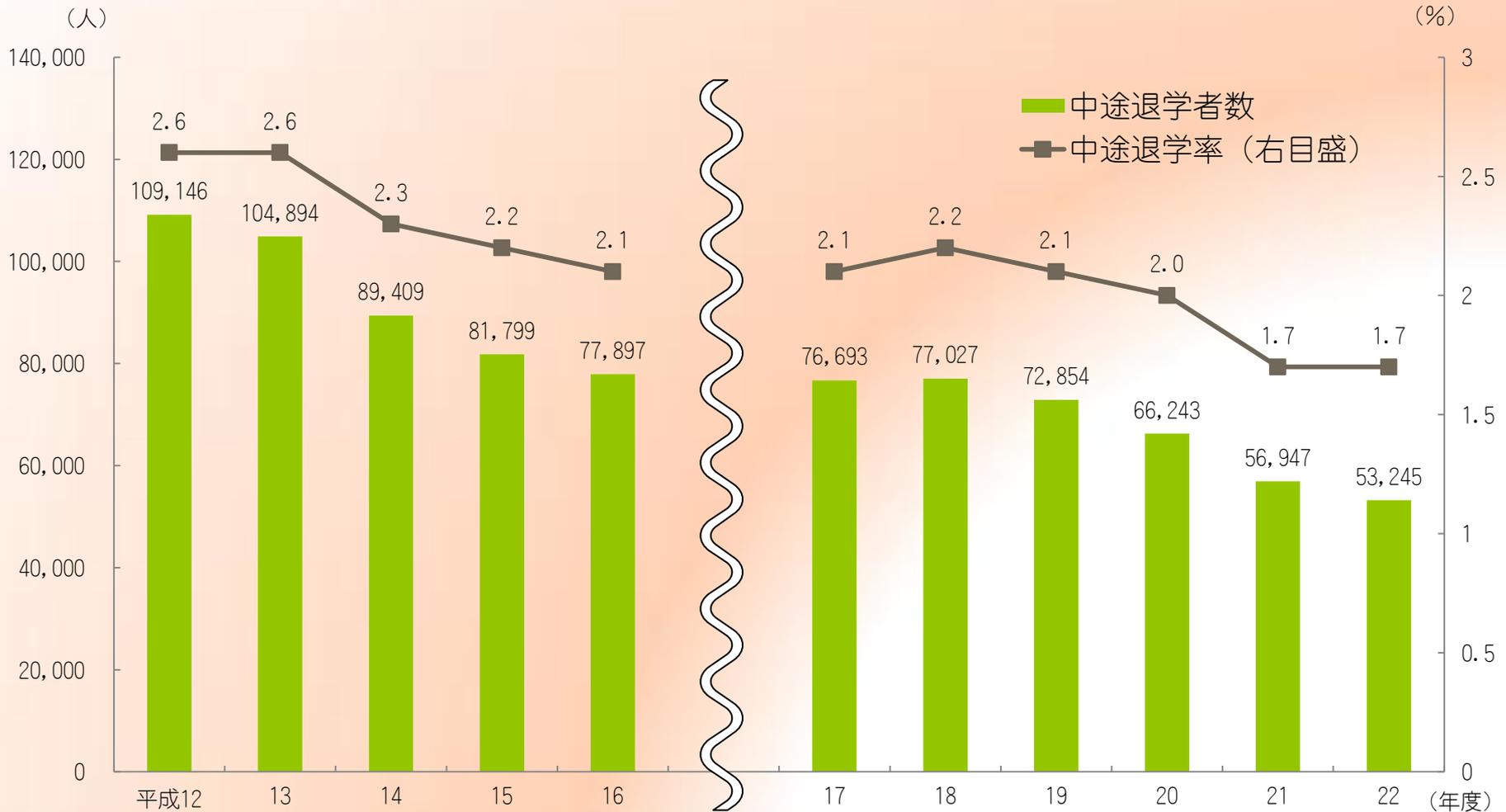
男女共同参画会議 監視専門調査会（第5回）

平成23年9月26日（月）

内閣府政策統括官（共生社会政策担当）付
青少年支援担当

高等学校中途退学者の意識調査

高等学校中途退学者数及び中途退学率の推移



- (注) 1. 調査対象は、平成16年度までは公・私立高等学校、平成17年度からは国立高等学校も調査。
2. 中途退学率は、在籍者数に占める中途退学者の割合。
3. 平成22年度調査結果には、東日本大震災の影響により調査の実施が困難であった岩手県、宮城県、福島県は含んでいない。

資料：文部科学省調べ

◆近年、高校中退率は2%程度で推移

高等学校中途退学者の実態

(内閣府 「高等学校中途退学者の意識に関する調査」)

1 調査対象

高校中退後概ね2年以内の者

(概ね平成20年4月以降に高校を中退した者)

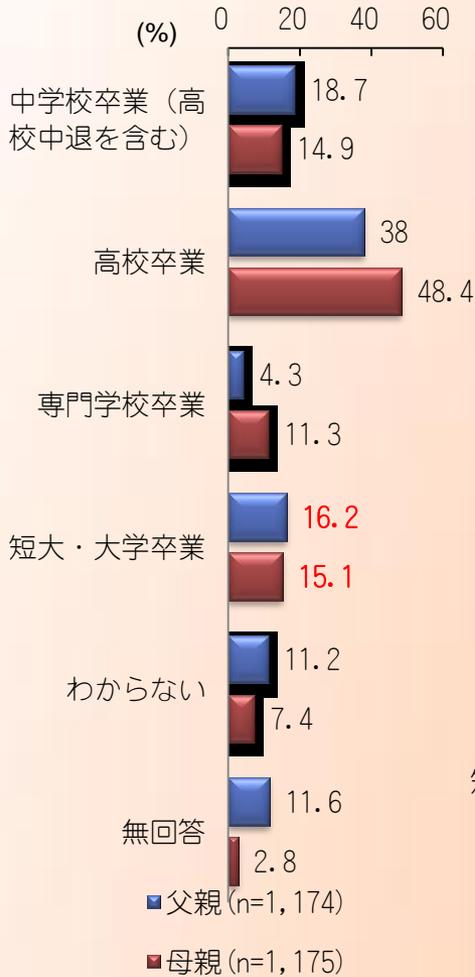
2 調査方法

- ① 内閣府は、文部科学省と調整の上、都道府県及び政令指定都市の教育委員会に対し、高校生徒数を勘案した所定の数を定めて調査を依頼した(合計3,000件)。
- ② 各教育委員会は、域内の任意の公立高校に対し調査票を郵送した。
- ③ 各公立高校は、中退後概ね2年以内の任意の者(2,651名)に対し調査票を送付した。
- ④ この結果、1,176名から有効回答を得た(有効回答率44.4%)。

保護者の学歴

本調査

(参考) 平成19年就業構造基本調査に見る
35歳から49歳までの学歴分布



ひとり親世帯の割合

(%) 0 5 10 15 20 25

【母子世帯】
本調査 (n=240)

21.1

(参考) 平成17年国勢調査
(n=168,189)

5.8

【父子世帯】
本調査 (n=40)

3.5

(参考) 平成17年国勢調査
(n=32,607)

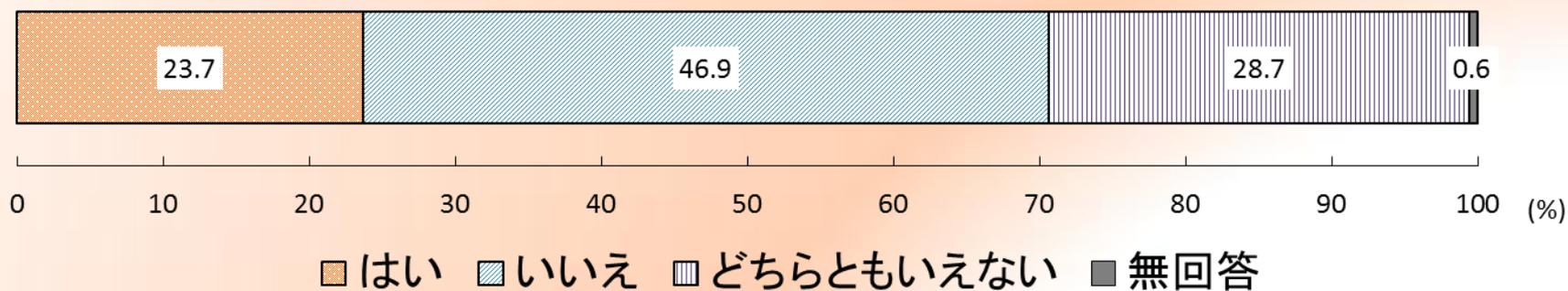
1.1

◆ 中退者の保護者の学歴は、「短大・大学卒業」の割合が低い

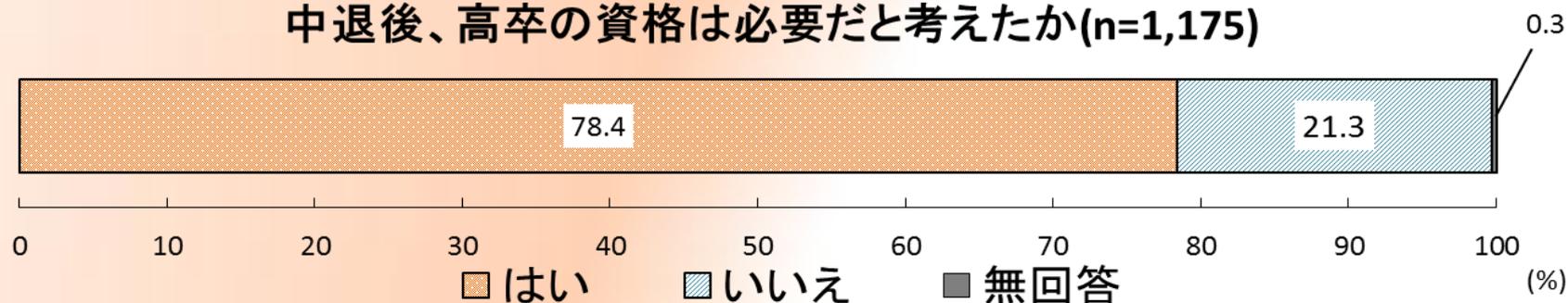
◆ 中退者の家庭はひとり親世帯の割合が高い

「高校を辞めたことを後悔しているか」及び「中退後、高卒の資格は必要だと考えたか」

高校を辞めたことを後悔しているか(n=1,176)



中退後、高卒の資格は必要だと考えたか(n=1,175)



◆高校を辞めたことを後悔している者は23.7%にとどまっているが、中退後に高卒の資格は必要だと考えた者は78.4%となっている。

子ども・若者支援地域協議会の概要

子ども・若者育成支援推進法の制定背景

- ◆児童虐待、いじめ、少年による重大事件の発生、有害情報の氾濫など、子ども・若者をめぐる環境の悪化



- ◆若年無業者やひきこもり、不登校など子ども・若者の抱える問題の深刻化

◆従来の個別分野における縦割りの対応では限界

⇒平成22年4月1日、「子ども・若者育成支援推進法」施行

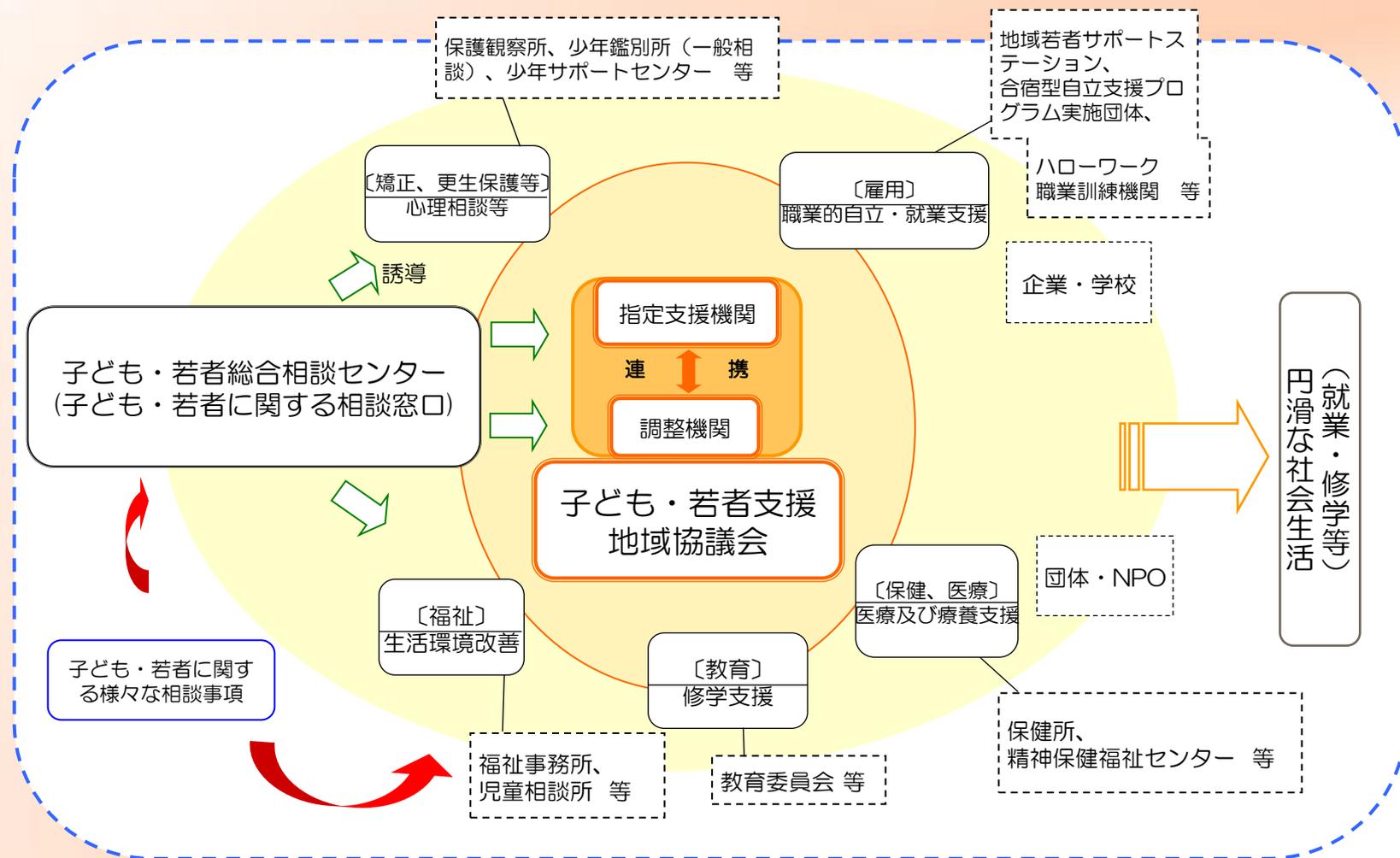
子ども・若者支援地域協議会を設置する趣旨

- 近年、子ども・若者をめぐる環境が悪化し、社会生活を円滑に営む上での困難を有する子ども・若者の問題は深刻な状況。
- これに対応するためには、単一の機関だけでは困難であり、様々な機関がネットワークを形成し、それぞれの専門性を生かした発達段階に応じた支援を行っていくことが必要。



地方公共団体は、関係機関等が行う支援を適切に組み合わせることによりその効果的かつ円滑な実施を図るため、関係機関等により構成される子ども・若者支援地域協議会を置くよう努めるものとする（子若法第19条）。

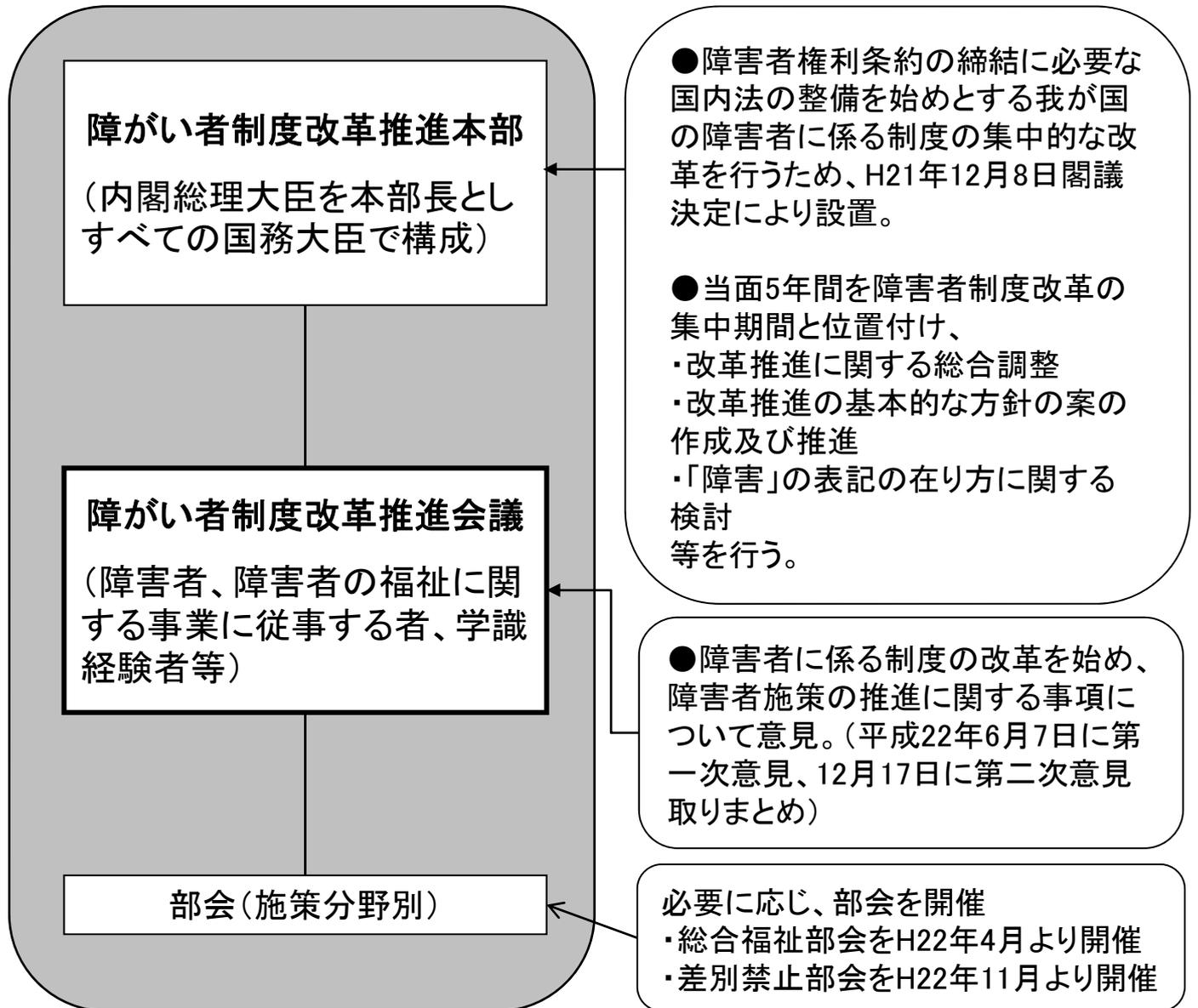
地域における子ども・若者育成支援ネットワーク（イメージ）



（役割）

- 社会生活を円滑に営む上での困難を有する子ども・若者に対し、地域の関係機関が連携して支援するためのネットワーク。
- 個別分野の施策や知見を結集して、困難を有する若者を総合的に支援するもの。

障害者制度改革の推進体制



【検討事項の例】

- ・障害福祉サービス(総合福祉部会をH22年4月より開催)
- ・障害を理由とする差別の禁止に係る制度(差別禁止部会をH22年11月より開催)
- ・教育
- ・労働・雇用
- ・障害者権利条約の実施状況の監視等を行う機関(モニタリング機関) 等

障がい者制度改革推進本部の設置について

〔平成21年12月8日
閣議決定〕

- 1 障害者の権利に関する条約（仮称）の締結に必要な国内法の整備を始めとする我が国の障害者に係る制度の集中的な改革を行い、関係行政機関相互間の緊密な連携を確保しつつ、障害者施策の総合的かつ効果的な推進を図るため、内閣に障がい者制度改革推進本部（以下「本部」という。）を設置する。
- 2 本部の構成員は、次のとおりとする。ただし、本部長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めることができる。
本部長 内閣総理大臣
副本部長 内閣官房長官
内閣府特命担当大臣（障害者施策）
本部員 他のすべての国务大臣
- 3 本部は、当面5年間を障害者の制度に係る改革の集中期間と位置付け、改革の推進に関する総合調整、改革推進の基本的な方針の案の作成及び推進並びに法令等における「障害」の表記の在り方に関する検討等を行う。
- 4 本部長は、障害者施策の推進に関する事項について意見を求めるため、障害者、障害者の福祉に関する事業に従事する者及び学識経験者等の参集を求めることができる。
- 5 本部の庶務は、関係行政機関の協力を得て、内閣府において処理する。
- 6 前各項に定めるもののほか、本部の運営に関する事項その他必要な事項は、本部長が定める。
- 7 平成12年12月26日閣議決定により設置された障害者施策推進本部（以下「旧本部」という。）は廃止し、これまで旧本部が決定した事項については、本部に引き継がれるものとする。

障がい者制度改革推進会議の開催について

平成 21 年 12 月 15 日
障がい者制度改革推進本部長決定

- 1 障害者施策の推進に関する事項について意見を求めるため、障がい者制度改革推進会議（以下「会議」という。）を開催する。
- 2 会議の構成員は、障害者、障害者の福祉に関する事業に従事する者及び学識経験者等のうちから、別に指名する。
- 3 会議は、必要に応じ、構成員以外の者の出席を求めることができる。
- 4 会議の議長は、構成員の互選により決定する。
- 5 会議は、必要に応じ、部会を開催することができる。部会の構成員は、別に指名する。
- 6 会議の庶務は、関係行政機関の協力を得て、内閣府政策統括官（共生社会政策担当）において処理する。

障がい者制度改革推進会議構成員名簿

大久保 常明	(福)全日本手をつなぐ育成会常務理事
大谷 恭子	弁護士
大濱 眞	(社)全国脊髄損傷者連合会副理事長
◎ 小川 榮一	日本障害フォーラム代表
尾上 浩二	(NPO)障害者インターナショナル日本会議事務局長
勝又 幸子	国立社会保障・人口問題研究所情報調査分析部長
門川 紳一郎	(福)全国盲ろう者協会評議員
川崎 洋子	(NPO)全国精神保健福祉会連合会理事長
北野 誠一	(NPO)おおさか地域生活支援ネットワーク理事長
清原 慶子	三鷹市長
佐藤 久夫	日本社会事業大学教授
新谷 友良	(社)全日本難聴者・中途失聴者団体連合会常務理事
関口 明彦	全国「精神病」者集団運営委員
竹下 義樹	(福)日本盲人会連合副会長
土本 秋夫	ピープルファースト北海道会長
堂本 暁子	前千葉県知事
中島 圭子	日本労働組合総連合会総合政策局長
中西 由起子	アジア・ディスアビリティ・インスティテート代表
長瀬 修	東京大学大学院特任准教授
久松 三二	(財)全日本ろうあ連盟常任理事・事務局長
○ 藤井 克徳	日本障害フォーラム幹事会議長 日本障害者協議会常務理事
松井 亮輔	法政大学名誉教授
森 祐司	(福)日本身体障害者団体連合会常務理事・事務局長
山崎 公士	神奈川大学教授
オブザーバー 遠藤 和夫	日本経済団体連合会労働政策本部主幹
オブザーバー 福島 智	東京大学先端科学技術研究センター教授

(敬称略五十音順)

※ ◎は議長、○は議長代理。

障害者制度改革の推進のための基本的な方向について(平成22年6月29日閣議決定)【概要】

目的・基本的考え方

- 障がい者制度改革推進会議の「障害者制度改革の推進のための基本的な方向(第一次意見)」(平成22年6月7日)を最大限に尊重し、我が国の障害者に係る制度の集中的な改革の推進を図る。

➡ 障害の有無にかかわらず、相互に個性の差異と多様性を尊重し、人格を認め合う共生社会の実現

障害者制度改革の基本的方向と今後の進め方

工程表

	平成21年12月～平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
横断的課題のスケジュール等	障がい者制度改革推進本部の設置(平成21年12月)	● 障害者基本法抜本改正・制度改革の推進体制等に関する法案の提出	● 次期障害者基本計画決定(12月目途) ● 障害者総合福祉法案(仮称)の提出	● 障害者差別禁止法案(仮称)の提出(改革の推進に必要な他の関係法律の一括整備法案も検討) 8月までの施行	

個別分野における基本的方向と今後の進め方

※主な事項について記載

(1) 労働及び雇用	<ul style="list-style-type: none"> 福祉的就労への労働法規の適用の在り方 (～23年内) 雇用率制度についての検証・検討 (～24年度内目途) 職場での合理的配慮確保のための方策 (～24年度内目途) 				
(2) 教育	<ul style="list-style-type: none"> 障害のある子どもが障害のない子どもと共に教育を受けるインクルーシブ教育システム構築の理念を踏まえた制度改革の基本的方向 (～22年度内) 手話・点字等に通じた教員等の確保・専門性の向上に係る方策 (～24年内目途) 				
(3) 所得保障	<ul style="list-style-type: none"> 障害者の所得保障の在り方を公的年金の抜本見直しに併せて検討 (～24年内目途) 住宅の確保のための支援の在り方 (～24年内) 				
(4) 医療	<ul style="list-style-type: none"> 医療費用負担の在り方(応能負担) (～23年内) 社会的入院を解消するための体制 (～23年内) 精神障害者の強制入院等の在り方 (～24年内目途) 				
(5) 障害児支援	<ul style="list-style-type: none"> 相談・療育支援体制の改善に向けた方策 (～23年内) 				
(6) 虐待防止	<ul style="list-style-type: none"> 虐待防止制度の構築に向けた必要な検討 				※各個別分野については、改革の集中期間内に必要な対応を図るよう、工程表としてそれぞれ検討期間を設定
(7) 建物利用・交通アクセス	<ul style="list-style-type: none"> 地方のバリアフリー整備の促進等の方策 (～22年度内目途) 				
(8) 情報アクセス・コミュニケーション保障	<ul style="list-style-type: none"> 情報バリアフリー化のための環境整備の在り方 (～24年内) 障害特性に応じた災害時緊急連絡の伝達の方策 				
(9) 政治参加	<ul style="list-style-type: none"> 選挙情報への障害者のアクセスを容易にする取組 (～22年度内) 投票所のバリア除去等 				
(10) 司法手続	<ul style="list-style-type: none"> 刑事訴訟手続における障害の特性に応じた配慮方策 (～24年内目途) 				
(11) 国際協力	<ul style="list-style-type: none"> アジア太平洋での障害分野の国際協力への貢献 				

基礎的な課題における改革の方向性

(1) 地域生活の実現とインクルーシブな社会の構築

- ・ 障害者が自ら選択する地域への移行支援や移行後の生活支援の充実、及び平等な社会参加、参画を柱に据えた施策の展開
- ・ 虐待のない社会づくり

(2) 障害のとらえ方と諸定義の明確化

障害の定義の見直し、合理的配慮が提供されない場合を含む障害を理由とする差別や、手話その他の非音声言語の定義の明確化

横断的課題における改革の基本的方向と今後の進め方

(1) 障害者基本法の改正と改革の推進体制

- ・ 障害や差別の定義を始め、基本的施策に関する規定の見直し・追加
- ・ 改革の集中期間内における改革の推進等を担う審議会組織の設置
- ・ 改革の集中期間終了後に障害者権利条約の実施状況の監視等を担ういわゆるモニタリング機関の法的位置付け 等

→ 第一次意見に沿って検討、23年に法案提出を目指す

(2) 障害を理由とする差別の禁止に関する法律の制定等

- ・ 障害者に対する差別を禁止し、被害を受けた場合の救済等を目的とした制度の構築

→ 第一次意見に沿って検討、25年に法案提出を目指す
これに関連し、人権救済制度に関する法案も早急に提出できるよう検討

(3) 「障害者総合福祉法」(仮称)の制定

- ・ 制度の谷間のない支援の提供、個々のニーズに基づいた地域生活支援体系の整備等を内容とする制度の構築

→ 第一次意見に沿って検討、24年に法案提出、25年8月までの施行を目指す

障害者制度改革の推進のための基本的な方向について（抄）

〔平成 22 年 6 月 29 日〕
閣 議 決 定

政府は、障がい者制度改革推進会議（以下「推進会議」という。）の「障害者制度改革の推進のための基本的な方向（第一次意見）」（平成 22 年 6 月 7 日）（以下「第一次意見」という。）を最大限に尊重し、下記のとおり、障害者の権利に関する条約（仮称）（以下「障害者権利条約」という。）の締結に必要な国内法の整備を始めとする我が国の障害者に係る制度の集中的な改革の推進を図るものとする。

記

3 個別分野における基本的方向と今後の進め方

以下の各個別分野については、改革の集中期間内に必要な対応を図るよう、横断的課題の検討過程や次期障害者基本計画の策定時期等も念頭に置きつつ、改革の工程表としてそれぞれ検討期間を定め、事項ごとに関係府省において検討し、所要の期間内に結論を得た上で、必要な措置を講ずるものとする。

(1) 労働及び雇用

- 障害者雇用促進制度における「障害者」の範囲について、就労の困難さに視点を置いて見直すことについて検討し、平成 24 年度内を目途にその結論を得る。

- 障害者雇用率制度について、雇用の促進と平等な取扱いという視点から、いわゆるダブルカウント制度の有効性について平成 22 年度内に検証するとともに、精神障害者の雇用義務化を図ることを含め、積極的差別是正措置としてより実効性のある具体的方策を検討し、平成 24 年度内を目途にその結論を得る。

- いわゆる福祉的就労の在り方について、労働法規の適用と工賃

の水準等を含めて、推進会議の意見を踏まえるとともに、障がい者制度改革推進会議総合福祉部会（以下「総合福祉部会」という。）における議論との整合性を図りつつ検討し、平成 23 年内にその結論を得る。

- 国及び地方公共団体における物品、役務等の調達に関し、適正で効率的な調達の実施という現行制度の考え方の下で、障害者就労施設等に対する発注拡大に努めることとし、調達に際しての評価の在り方等の面から、障害者の雇用・就業の促進に資する具体的方策について必要な検討を行う。
- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供を確保するための措置、これらに関する労使間の紛争解決手続の整備等の具体的方策について検討を行い、平成 24 年度内を目途にその結論を得る。
- 障害者に対する通勤支援、身体介助、職場介助、コミュニケーション支援、ジョブコーチ等の職場における支援の在り方について、平成 23 年内を目途に得られる総合福祉部会の検討結果等を踏まえ、必要な措置を講ずる。