

この資料は、調査会で出された意見やヒアリング、資料収集により得られた知見のうち、個別分野の現状分析に関するものを本文及び別添参考資料の理解に資するよう事務局において整理した記録である。

## 目 次

<b>1 雇用の分野</b> .....	<b>49</b>
(1)雇用分野における現状	
ア．就業状況	
イ．就業継続の障害	
ウ．女性管理者への登用・活用が進まない理由	
エ．男性中心の企業風土	
オ．男女の意識の差	
カ．コース別雇用管理制度の導入状況	
キ．女性のキャリア形成	
(2)公契約と補助金に関する議論	
ア．検討の経緯	
イ．具体的検討内容	
(3)多様化する働き方	
ア．雇用情勢	
イ．働き方の選択肢が少ない雇用システム	
ウ．正社員と非正社員	
(4)再チャレンジ	
ア．就業継続が困難な状況	
イ．パートタイム労働者としての再チャレンジ	
ウ．子育て・介護等のために非正社員を選択	
エ．パートの基幹化が進んでいるにもかかわらず処遇や雇用保険が見合っていない現状	
オ．社会保障制度・税制等	
カ．就業パターンに対する考え方	
キ．再教育・再訓練への高いニーズ	
ク．仕事につけない理由	
<b>2 起業</b> .....	<b>58</b>
<b>3 NPO (特定非営利活動法人)</b> .....	<b>60</b>
<b>4 農林水産分野</b> .....	<b>60</b>
<b>5 研究分野</b> .....	<b>61</b>
(1)女性研究者の現状	
(2)世界的動向	
(3)ポジティブ・アクションの取組	

## 女性のチャレンジ支援について(各分野における現状分析)

### 1 雇用の分野

#### (1)雇用分野における現状

##### ア.就業状況

総務省統計局「労働力調査」によると、女性の労働力人口(就業者+完全失業者)は、平成13年は2,760万人と前年に比べ7万人の増となり、平成11年からの減少が増加に転じた。また、雇用者全体に占める女性の割合も40.4%となり、前年より0.4%ポイント増加した<sup>1</sup>。

他方、女性の完全失業者は131万人(前年差8万人)となり、前年と比べ増加に転じている。

企業における女性管理職の割合は、総じて増加傾向にあるものの、その割合は依然として低く、部長相当1.8%、課長相当3.6%、係長相当8.3%となっている<sup>2</sup>。ILO「Yearbook of Labour Statistics」2000に示される各国の管理職に占める女性の割合(米国45.1%、カナダ35.1%、ドイツ26.3%、スウェーデン28.8%)と比べると、日本の女性管理職割合(8.9%)は極端に低い<sup>3</sup>。このような状況が、我が国のGEMの低さに大きく影響している。

男女の給与所得については大きな開きがある。1年を通じて勤務した民間給与所得者の割合を給与階級別にみると、女性では300万円以下が63.4%(男性16.1%)、100万円以下も14.9%(男性1.8%)と多い反面、700万円超は3.2%(男性24.2%)であり、男女差が極めて大きい。

##### イ.就業継続の障害

結婚・出産退職などの慣行が存在する一方、雇用主には、女性はすぐやめる、職業意識が低い、労働能力が劣るという考え方を持つ者が多い<sup>4</sup>。このような考え方は、個人の能力や意欲を見るのではなく、結婚・出産等による途中退職の可能性が高い女性をリスクの高い労働者とみなすことにつながり、女性の活用を阻害していると考えられる。仕事の継続に必要なこととして、「本人の意思」、「配偶者の協力」、「女性を一人前に取り扱ってくれる企業風土」が多くあげられている調査結果もある<sup>5</sup>。

日常生活においては、特に子育て期にある30歳代男性が最も就業時間が長い。育児期にある夫婦の男性の育児時間を欧米諸国と比較すると、最も長いカナダやイギリスでは1時間半弱、日本では17分と著しく短くなっている。このように就業時間や通勤時間が長い男性と家庭責任をより重く負っている女性にとって、地域によっては増加する保育需要に必ずしも対応しきれていない現

<sup>1</sup> 資料 84 雇用者数の推移(全産業)

<sup>2</sup> 資料 89 民間企業における管理職の女性割合の推移

<sup>3</sup> 資料 15 管理的職業従事者に占める女性の割合

<sup>4</sup> 資料 90 女性が働き続けるのを困難にしたり障害になること

<sup>5</sup> 資料 91 仕事の継続に必要なこと

<sup>6</sup> 資料 92 性・年齢階級別就業時間 資料 93 育児期にある夫婦の育児、家事及び仕事時間の国際比較

状の下では、仕事と子育て等家庭生活との両立が容易ではない環境にある。

#### ウ．女性管理職への登用 活用が進まない理由

女性管理職が少ない理由として、勤続年数の短さ、職務経験の不足が指摘されることが多い<sup>7</sup>。 「女性はすぐやめる」との考えから、事務職員など補助的な特定の分野に女性の職域が固定され、組織の中で、教育訓練を受ける機会や重要な企画・立案に携わる機会が少なく、企画・立案等の総合的職務遂行能力を十分に習得できないことが考えられる。

女性の職域の拡大や昇進等企業における女性の登用の一つの契機にもなっている、いわゆる総合職（企画的業務に従事し、全国的な転勤のあるコース）は、結果的には約5割の企業で男性のみが採用されている。これに対し、いわゆる一般職（定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース）は、結果的には約6割の企業で女性のみが採用されているなど、コース別雇用管理制度は、固定的な役割分担意識から事実上男女間で異なる雇用管理となっている事例もみられる<sup>8</sup>。

#### エ．男性中心の企業風土

女性の活躍を阻害する大きな要因として、男性中心の均質性をよしとする企業風土が挙げられる<sup>9</sup>。また、家庭や個人の生活よりも会社での長時間労働が中心の生活や、全国的な転勤の経験が重視される企業風土が考えられる。このような企業風土の下では、男性も女性も勤務時間などにかかわらず仕事の結果が適切に評価されることや、個々人の優れた能力や独自性のあるアイデアを十分に活かすことは難しい。多様な価値や発想を認め、企業の活性化を図るためにも、勤務時間や転勤の有無を問わず、男性にも女性にも多様な働き方を認め、仕事の結果を適切に評価することが重要である。また、企業内のネットワークや情報交換も男性中心であり、女性がチャンスを得ることが少ないとの指摘もある。

企業が競争力を高めていくことが要請される中、新たな価値を創造していくためにも、男性の働き方の見直しや企業における男性中心の風土を変えることが、未来を切り開くことにつながるという発想の転換が重要である。

#### オ．男女の意識の差

男女の固定的役割分担意識は、社会全体に依然として根強く残っており、男性と女性の間ではその意識の差が大きく、このことが企業内における男女の意識の差に影響を及ぼしている。報告にも指摘されているように、男女の地位の平等感について、職場において男性が優遇されていると思う者が依然として多い。また、決断力、責任感などリーダーとしての資質を持つ女性は少ないという偏見も残っている。

---

<sup>7</sup> 資料 55 性管理職が少ない又は全くいない理由別企業割合、資料 56 女性の活用問題別企業割合

<sup>8</sup> 資料 94 コース別業務内容別採用状況

<sup>9</sup> 資料 95 職階別、仕事を継続する上での障害の有無及び障害の理由

## カ．コース別雇用管理制度の導入状況

前述のとおり、コース別雇用管理制度の導入は、企画的業務に従事する総合職への女性の採用を促し、女性の職域拡大、管理職の増加といった女性登用の一つの契機になっている。しかし、その一方で、男女の固定的役割分担意識に根ざした企業の雇用管理、男性中心の企業文化などを背景として、制度運用において問題が生じている事例もみられる。

このため、厚生労働省においては、コース別雇用管理制度が、労働者の意欲、能力、適性や成果等によって評価されるシステムとして適切に運用されるよう、引き続き、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」の周知徹底を図っていくことが必要である。

企業においては、意欲、能力がまだ明確でない採用時に総合職、一般職等に分けるのではなく、一定の勤務経験を経た後に、労働者の意欲、能力、適性等に応じ総合職、一般職等の雇用管理区分に分ける方法を導入することも考えられる。また、会社側ではなく、労働者が自らの意思でコース選択を行えるようにすることや、総合職への転換の際には、教育訓練を実施することなど、志ある女性にチャレンジ、再チャレンジの機会が実質的に開かれることが望まれる。

## キ．女性のキャリア形成

女性の職場における環境として、見習う対象となる女性の上司、先輩が少なく<sup>10</sup>、職業生活を通して女性自身のキャリア目標を持つことが困難な状況にある。また、実生活や職業生活上の障害を乗り越えるためのアドバイスを得るなどの支援も得がたい。このように、職場における情報、ロールモデル<sup>11</sup>やメンタリング<sup>12</sup>の不足が、女性のキャリア形成を阻害していると考えられる。また、社内のキャリアパスが明確でなく<sup>13</sup>、将来の処遇に不安を感じる者も多い。

将来のキャリア像が明確な者は仕事に対して積極的である<sup>14</sup>ことから、女性の人材育成のためにも、情報ネットワークづくり、ロールモデルの提示、メンタリングの実施等のチャレンジ支援を積極的に行うことが、企業にとってもプラスになると考えられる。

## (2)公契約と補助金に関する議論

### ア．検討の経緯

本専門調査会において、入札や補助金交付の機会をとらえ、男女共同参画の観点を取り入れることに関して検討を行った。これは、地方公共団体の条例等において、例えば、事業者にも男女共同参画の状況の報告を求めるため、どのような積極的な手法が考えられるかという検討がなされていること等が契機となった。

米国においては、大統領令 11246 号によって、雇用機会均等政策を推進すべきものとして、労

10 資料 96 職場環境の充実度別割合

11 ロールモデルとは、将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考にする役割モデルをいう。

12 メンタリングとは、メンター（良き指導者）が若年者や未熟練者（メンティー）と、継続的、定期的に交流し、信頼関係をつくりながらメンティーの仕事や諸活動の支援と、精神的、人間的な成長を支援することをいう。

13 資料 97 現在の職種、キャリア形成のイメージ別割合

14 資料 98 キャリア形成のイメージ、現在の仕事のやり方別割合

働長官により特に免除されたものを除き 1 万ドルを越える全ての連邦の契約には均等機会条項を置くこととされている。契約者は、人種、国籍、性別等によって差別してはならないこと、採用については、アファーマティブ・アクションがとられるべきことなどを合意しなければならないとされている。また、これに違反した場合は契約の破棄及び将来の契約からの排除という強力な措置が採られている。

また、地方公共団体においても入札の参加登録要件や補助金交付に関する新しい取組が試みられている。

## イ．具体的検討内容

入札制度については、我が国の会計法令（会計法、予決算、地方自治法、地方自治法施行令等）の原則、経済性・公正性から慎重な対応が必要であるとされているが、例えば、会計法でいう「経営の規模及び状況」の「状況」として競争参加者資格の設定が考えられるのではないかという意見もある。公共工事に関しては、建設業法で定められた経営事項審査の結果を活用する方法が広く採用され、その審査項目の中には「その他の審査項目（社会性等）」として「労働福祉の状況」についても点数化し評点に反映している。「労働福祉の状況」の審査項目としては、雇用保険加入の有無、健康保険等の加入の有無、賃金不払い件数、建設業退職金共済制度の加入の有無、退職一時金制度導入の有無、企業年金制度導入の有無、法定外労働災害補償制度加入の有無が取り入れられている。これらと比べ、障害者雇用、男女共同参画社会への貢献などは、評価が難しく、公正な競争の確保のため、実施が困難であるとの意見もある。他方、男女雇用機会均等法の趣旨に従って、過去一定期間内に男女雇用機会均等法の定める差別禁止に抵触する事実がなかったことを入札の参加資格の審査項目とすることは否定できないという意見もある。

現在、地方公共団体の中では、既に、建設工事の入札参加登録にかかる審査項目として経営事項審査の点数を用いた客観的事項に加え、主観的事項として ISO シリーズの認証取得状況や障害者雇用比率等を独自に加点、減点し、客観的事項および主観的事項の総合点数により格付けを行っている事例がある。このような状況を踏まえると、次の項目については入札参加登録に係る主観的事項の審査項目の事例として考えられる。まず第 1 は、男女雇用機会均等法の違反に係る企業名公表の有無等である。第 2 の項目は、企業におけるポジティブ・アクションを一層進めるうえで、ポジティブ・アクションの推進が望まれるため、ポジティブ・アクション計画の策定の有無である。入札の審査という立場から計画の内容自体を評価することは現時点では難しいが、計画策定自体に一定の評価を与えることにより、入札参加者がポジティブ・アクションに取り組む大きなインセンティブが働くこととなる。第 3 の項目は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律 76 号）に規定されている育児・介護休業制度の基準を上回る制度を独自に制度化しているかどうかであり、この点については、入札において社会的貢献度を測るものとして採用している地方公共団体もある。その他、均等推進企業表彰実績、ファミリー・フレンドリー企業表彰実績などを新しい審査項目として加えることが考えられる。

補助金制度においては、交付相手方に男女共同参画に貢献する一定の行動をしていることを交付

要件とすることが考えられ、既に取り組む地方公共団体もある。ただし、その場合補助金の使途の目的を踏まえ、補助金の交付を通じて過大な負担とならないよう配慮がなされるべきである。

### (3) 多様化する働き方

#### ア. 雇用情勢

最近の労働市場では、働き方の二極分化が進んでいる。雇用情勢が深刻化する中で、フルタイム労働者の就業時間が長くなり、大企業の男性労働者の中では週60時間以上働いている者の割合が高まっている。同時に、コスト削減の必要性などから、非正規社員（パートタイム労働者、アルバイト、契約社員、派遣社員など）も増加している。このように、正規の社員の減少と非正規の社員の増加、フルタイム労働者の長時間労働化などが進んでいることが伺え、雇用情勢の悪化と働き方の多様化が同時に進行していると考えられる。

#### イ. 働き方の選択肢が少ない雇用システム

我が国の長期雇用、年功賃金等のシステムは、急激に変化する社会経済情勢に適応しなくなってきたおり、変化が求められている。しかし急激な変化は雇用、消費、社会の安定性に与える影響も多い。近年働き方が多様化しているが、大別すると、長期雇用、年功賃金型のフルタイム労働を選択するか、低賃金の短期間、短時間労働を選択するかの二者択一に限られ、選択肢が少ない。すなわち、労働者自身が、柔軟で多様な働き方を選択できない社会となっている。このように、我が国の長期雇用慣行とこれに基づく年功処遇が、個人のライフスタイルの選択に非中立的なことから、男女ともに、新たなチャレンジを試みようとしても、難しいと言わざるを得ない。

企業の中では、週60時間以上働く長時間労働者の割合が高まる一方で、短時間労働者の増加及び企業内における人員削減等でコスト削減の調整を行うなど、雇用情勢の悪化が進んでいる。このような状況の中では、「夫は正社員で主たる家計の担い手」、「妻はパートで家計補助」といった形態では適応できなくなってきた。母子世帯が増加しており、また、単身世帯や夫が失業している世帯などでパートタイム労働者であっても家計の支え手である者が増加している状況が見られるため、選択肢が少ない再チャレンジにも柔軟で多様な働き方の選択ができるような社会が望まれる。

同時に、正社員の働き方のニーズは多様化し、子育て期間に短時間勤務を選択したり、残業や転勤がほとんどない短時間正社員制度を希望する者は多いと考えられる。

#### ウ. 正社員と非正社員

雇用者の雇用形態別の構成の推移を見ると、正規の社員の割合は、昭和60年の女性68.1%、男性92.8%から、平成13年には女性52.2%、男性87.5%に低下する一方で、パート労働者、アルバイトなど非正規社員の割合が上昇している。特に女性では、全労働者に占めるパート等労働者<sup>15</sup>の割合が急激に高まっており、平成7年の34.0%から平成13年度は45.7%と

<sup>15</sup> パート等労働者：正社員以外の労働者をいい、パート、その他に分けられる。パートとは、正社員以外の労働者（パートタイム、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員等）で名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者をいう。

なり、女性労働者において非正規化が急速に進んでいる。また、派遣労働者・有期労働契約者も増加している。

派遣社員は、平成11年の労働者派遣法の改正により、従来はソフトウェア開発や機械設計など26業種のみ認められていたのが、建設や港湾運送など5業務を除く全ての業務に解禁され、労働者派遣事業は急成長している。「平成13年労働者派遣事業実態調査結果報告」によると、全体の平均年齢は34.3歳(女性は32.7歳)で、うち女性が7割を占めている。

有期労働契約者については、厚生労働省のアンケート調査(平成11年)によると、約7割の企業が採用しており、有期契約労働者の約3分の2は、期間満了後の更新を希望している。

多様化する新たな働き方の一つとして、従来研究開発やデザイナーなど11種類の専門業務だけに認められていた裁量労働制(専門業務型裁量労働制)に加えて、事業運営上の重要な決定が行われる企業の本社などにおいて、企画、立案、調査及び分析を行う労働者を対象とした新たな裁量労働制(企画業務型裁量労働制)が平成10年の労働基準法の改正により新設され、平成12年4月より施行されている。これらの裁量労働制の導入により、労働者は仕事の進め方や時間配分に関し主体性をもって働くことができるようになった。

これらの雇用形態は、企業側にとっては不足人材の迅速な調達や人材の流動化等のメリットがあり、増加傾向にあると思われる。柔軟で多様な働き方の選択肢が増えることは、女性にとってもライフスタイルに応じて、自己の専門的な能力が発揮できる新たなチャレンジを可能にする機会の拡大を意味する。このため、これらの雇用形態でも働き方に見合った処遇を受け、活躍できるようにすることが重要である。

このように、新たな雇用形態に対する需要が増えるのに伴い、これらの制度の更なる規制改革の必要性を指摘する声もあがっている。

具体的には、派遣事業については、派遣期間の延長や派遣対象業務の一層の拡大についての検討が指摘されており、これらを内容とする「労働者派遣法改正法案」が第156回国会に提出されたところである。

また、有期労働契約、裁量労働制については、労働者が主体的に多様な働き方を選択できる可能性を拡大するとともに、働き方に応じた適正な労働条件の確保が図られるよう、見直しが行われているところである。

具体的には、有期労働契約の契約期間の上限について延長すること、裁量労働制を導入するための要件・手続の緩和等を内容とする「労働基準法の一部を改正する法律案」が第156回国会に提出されたところである。

#### (4)再チャレンジ支援

##### ア．就業継続が困難な状況

我が国の女性の労働力率は、結婚・出産・育児の負担が集中する30代前半を谷とし、その前後

---

その他とは、正社員以外の労働者で、1週間の所定内労働時間が正社員と同じか長い者をいう。

を山とする「M字型」に似た曲線を描いている<sup>16</sup>。また、女性の労働力率は有配偶者で低いが、潜在労働力率は「台形」を描いている<sup>17</sup>。10年前に比べると、25～29歳層では7.9ポイントと大きく上昇するとともに、M字型のボトムである30～34歳層でも5.9ポイント上昇している。しかし、過去5年間に離職した女性のうち、労働力率が落ち込む30～34歳層の離職理由は、結婚・育児が主因となっている。

一方で、先進国のなかでM字を描くのは日本、韓国、ニュージーランドとなっており、欧米諸国では全世代を通じて7割以上の女性たちが継続して就労している。欧米諸国と比較して、我が国の女性は、出産・育児等の負担によって、就業の継続が困難な状況にあると考えられる。

## イ．パートタイム労働者としての再チャレンジ

女性にとって正社員として再就職するという再チャレンジは、厳しい状況にある。

厚生労働省「雇用動向調査」によると、未就業入職者に占めるパートタイム労働者の割合は30代女性で3分の2、40代女性では7割以上<sup>18</sup>となっており、一般未就業者(未就業入職者で新規学卒者以外の者。再就職の女性を含む)の女性の多くが、パートタイム労働者である<sup>19</sup>。女性の全労働者に占めるパート労働者の割合をみると、平成7年の29.8%から平成13年には40.3%となっており、その割合は拡大している。

また、中途採用を行った企業の中で、再就職女性を正社員として採用した企業割合は18.9%にすぎず、非正社員が圧倒的に多い<sup>20</sup>。

## ウ．子育て・介護等のために非正社員を選択

女性の場合、子育て等との両立のためにパートタイム就労を選択している状況が多くみられる。

財団法人21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」(平成13年)によると、女性のパートタイム労働者に自ら進んで「非正社員」になった理由を聞いたところ、「希望に合う勤務先がなくやむを得ず非正社員となった」者が26.8%、「自ら希望して非正社員となった」者が61.6%となっている。さらに、希望して非正社員になった者でも、育児・家事・介護の負担がなかったら正社員を希望した者は、全体で42.2%となっており、特に育児を行っている30～34歳では55.6%と最も高くなっている。

## エ．パートの基幹化が進んでいるにもかかわらず処遇や雇用保障が見合っていない現状

パートタイム労働者は増加しているだけでなく、基幹労働力化が進んでおり、従来正社員が行っていた基幹的な仕事に、パートタイム労働者が組み込まれていることが推察される。パートタイム労働者は、ここ数年、週40時間以上の長時間労働者が大幅に増え、正社員が従事する仕事と同

<sup>16</sup> 資料99 女性の年齢階級別労働力率の推移

<sup>17</sup> 資料100 女性の年齢階級別潜在的労働力率

<sup>18</sup> 資料27 性・年齢階級別入職者に占めるパートタイム労働者の割合

<sup>19</sup> 資料101 職歴別入職者の状況

<sup>20</sup> 資料102 女性のパートタイム労働者が非正社員を希望した動機

じ仕事に従事するパートが増加している。一方で、賃金の処遇状況を見ると、一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差は拡大している<sup>21</sup>。

女性の一般労働者とパートタイム労働者の所定内給与を時間換算して比べると、平成13年はそれぞれ1,340円、890円となっており、パート労働者は正社員の7割弱の水準である。また、その格差の推移は拡大傾向にある。男性の一般労働者と男性パートタイム労働者の所定内給与はそれぞれ、2,028円、1,029円となっている。また、女性の賃金格差については、採用時だけでなく、勤続年数を反映した賃金上昇の違いも大きい<sup>22</sup>。

これは、正社員は、長期雇用、年功賃金等の慣行により、経験年数に応じて賃金が上昇するとともに、家計の支え手としての生計費等を加味した賃金体系となっているのに対し、パートタイム労働者の賃金は、一般的に代替可能な仕事であり、家計補助的な賃金体系となっているという違いがあるためと考えられる。

処遇の水準や仕組みの違いが、両者の働き方、仕事の内容、成果などから説明できない限り、正社員と同じように働くパートタイム労働者の労働意欲や生産性の維持を困難なものとし、パートタイム労働者の雇用拡大や基幹労働力化を進めようとする企業側の戦略の効果も低下すると考えられる。

また、賃金水準の格差だけでなく、賞与や退職金などの制度面を見ると、正社員で適用される者は約9割超であるが、パートでは賞与が4割強、退職金制度は1割弱と大きな差がみられる。

## オ．社会保障制度・税制等

現行の社会保障制度等によって収入が一定額を超えないようにするパート労働者の就業調整行動が、パートの低賃金化の要因の一つとなっており、女性の個性や能力を発揮する再チャレンジへの妨げにもなっている側面があるとの指摘がある。

社会保障制度については、短時間労働者に対しても被用者にふさわしい保障を及ぼすという観点から、厚生年金・健康保険の適用範囲を拡大する方向で検討を進めるべきである。

また、税制については、パートの勤労収入が一定額を超えると世帯収入がかえって減少するといういわゆる「逆転現象」は解消しているが、制度が十分に知られていないことから、就業調整を行っている者がみられる。

## カ．就業パターンに対する考え方

大卒女性の労働力率は極めて高く、ほとんどが就職しているが、30歳代での落ち込みが大きい。女性がいったん就業を中断し、末子の小学校入学を機に再就職をしようとする頃は、40歳前後であるが、その年代の約7割の女性がパートタイム労働者として入職するという特徴がある。また、子育てが一段落した後の年齢層では、再就職希望者が多いにもかかわらず、労働力率はあまり上昇しないという特徴があり、大卒の40歳代以上の女性の就業率は、高卒女性よりも低くなってい

<sup>21</sup> 資料 103 離職の理由

<sup>22</sup> 資料 104 勤続年数別賃金カーブ、資料 105 女性パートタイム労働者と一般労働者の賃金格差の推移

る。

しかし、知識や資格を身につけて再就職しようとする頃には、企業側の中途採用の年齢制限によって再就職が難しく、就業を中断する前と同じような職に就くことは難しい状況にあり、潜在能力の高い有能な人材が活かされていない。

大卒女性が就業を継続、又は、育児や介護後に再就職できるようにすることは、女性のチャレンジの選択肢を広げるとともに、企業にとっては潜在能力の高い労働力を活用できることになり、有能な労働力確保に大きく寄与すると考えられるため、こうした女性の再チャレンジ支援を進めることは重要である。

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年)によれば、女性が職業をもつことについて、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考える「継続就業型」を望むのは37.6%、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と考える「再就職型」を望むのは36.6%となっている。しかし、再就職の困難さを体験した30歳代では、20歳代に比べ「再就職型」より「継続就業型」を望む女性が多く、時系列で見ると「継続就業型」を望む割合が増えているものの、実態は「再就職型」が多い。「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」との意識は上昇している<sup>23</sup>。

また、日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」(平成10年)によると、高学歴女性が当面希望する就業形態と長期的に希望する就業形態を比較すると、将来的には正社員を希望していることが分かる<sup>24</sup>。

再チャレンジを望むと思われる無業再就職者の働きたい理由としては、「自由に使えるお金が稼ぎたくなった」、「専門的知識や経験を活かしたい」などが多い<sup>25</sup>。

我が国においては企業を越えた人材の流動性が乏しく、基幹的職員を中途採用するなどの事例がこれまではあまり見られなかった。しかし、各企業は、低成長の下での競争力強化のため、有能な人材は年齢や性別を問わず採用していかざるを得ない。また、従来の長期雇用慣行とこれに基づく年功処遇の下で、男女を問わず、特に中高年の中途採用機会が制約を受けていることは、労働市場の機会均等にも反するものとなる。一方、倒産、リストラ等で失業する者もでてくるため、再チャレンジの機会の拡充は、女性のみならず、男性にとっても必要であり、社会の活性化にもつながる。

成功事例や性別・年齢にとらわれない評価方式や賃金決定方式についての研究を十分に積み上げつつ、各企業とチャレンジ希望者との双方に役立つ情報を集積し、実現していくことが望まれる。

## キ．再教育 再訓練への高いニーズ

チャレンジを希望する女性たちも、その希望にふさわしい職業を得るためには、能力向上の努力

<sup>23</sup> 資料 36 女性が職業をもつことについて

<sup>24</sup> 資料 107 当面、希望する就業形態 資料 108 長期的にみて希望する就業形態

<sup>25</sup> 資料 109 働きたい理由(無業再就職者)

をしなければならない。変化の激しい社会にあっては、20歳前後の学生時代に身につけた知識・能力だけでは急速に変化する職業生活には十分ではない。まして再チャレンジにおいては、情報リテラシーや専門的知識・能力の向上のため、一層の再教育・再訓練が望まれる。

## ク．仕事につけない理由

仕事につけない理由をみると、若年層では「希望する仕事の種類・内容の仕事があわない」が多いが、家庭責任のある35～44歳層では「勤務時間・休日などが希望とあわない」、中高年層では「求人年齢と自分の年齢があわない」が多い<sup>26</sup>。35～44歳層では、ライフスタイルに応じた働き方の選択肢が少ない雇用システムが阻害要因となっていると考えられる。

また、改正雇用対策法に年齢制限緩和の努力義務規定が設けられる以前に行われた調査ではあるが、日本労働研究機構「求人年齢制限に関する実態調査」(平成12年)によると、求人職種の上限年齢は、平均41.1歳である。職種でみると、企画・広報・編集は32.4歳、一般事務・受付・秘書は34.2歳となっており<sup>27</sup>、いったん育児が落ち着き、再チャレンジしようとしても、年齢制限が再チャレンジの選択肢を狭め、阻害要因となっていると考えられる。

このように、再チャレンジをする女性の多くが非正社員として採用されているなどの現状をみると、従来型の長期雇用、年功賃金等の雇用システム、年齢や性別にとらわれない能力の評価システムの確立が難しいこと等が大きな阻害要因となっていると考えられる。

## 2 起業

我が国でも、自ら「起業する」という選択をする女性の活躍が目立っており、昨年は、世界女性起業家賞に輝いた日本人女性もいるが、その実態を示す包括的統計は少なく、全体像を把握するのは難しい。帝国データバンクの調査によれば、1999年では全国約273万社のうち、女性が社長を務める企業は約15万社、女性社長の割合は5.5%であった<sup>28</sup>。女性社長の割合自体はここ数年横ばい傾向が続いている<sup>29</sup>。なお、自営業者の数は減少傾向にあり、先進国の中でも特異な現象となっている<sup>30</sup>。

中小企業白書(2002年)によれば、女性起業家の創業時の年齢で最も多いのは30代で3割弱を占めており、開業直前の職業は会社員、会社経営者、主婦等男性と比べ多岐にわたっている。学歴をみると、男性と同様に高卒が占める割合は半数近くを占め、短大卒以上となると36%とむしろ男性を超えているが、大卒・大学院卒に限るとその割合は15.3%と男性より10%あまり低くなっている。

総務庁「就業構造基本調査」(平成9年)によると、自営業主(793万人)の4.9%(女性9.2%、男性3.1%)は過去1年間に転職又は新規に就業したいいわゆる起業家であり、女性起業者の割合

26 資料110 性・年齢・仕事につけない理由別完全失業者の割合

27 資料111 求人職種の上限年齢

28 資料112 女性社長数とその割合

29 資料113 女性自営業主数の推移

30 資料115 先進諸国における自営業主の増減率

は高い<sup>31</sup>。また、新規開業率(転職者+新規就業者/継続就業者)を見ると、全体が5.1%、男性は3.2%であるのに対し、女性は10.2%となっており、男性を上回る女性の開業が見られる。

中小企業庁「創業環境に関する実態調査」(平成13年12月)中の創業者の創業動機を見ると、女性の方が上位に挙げる者が多かった回答は、「年齢に関係なく働きたい」であった<sup>32</sup>。女性の多くが本回答を選択した理由としては、企業における方針決定過程への参画の状況に見られるように、女性の登用が遅れている現状等を鑑みると、女性がその能力を十分に活かし長く働きたいと希望しても、雇用者としては、その実現が難しいということが考えられる。また、出産、育児等の理由で休職することでキャリア形成に支障が生じたり、いったん就業を断念し、子育てが一段落して再就職しようとしても年齢制限の壁に阻まれたり、とりあえず就業しようとしても主にパートタイム労働等しか選択できず選択肢が限られたりするため、女性が自ら起業する道を選んだものと推測される。

国民生活金融公庫「新規開業実態調査」(平成13年)によると、新規開業者のうち50歳以上の割合が25.4%であるなど中高年層の割合が高く、うち女性は15.3%となっている。

同調査結果で選択の多かった「自分の裁量で仕事がしたい」、「自己実現がしたい」、「より高い収入を得たい」といった起業動機が多いことから分かるように、起業は女性の希望にかなう就業形態として、新たなチャレンジの選択肢の1つとして期待される。

最近の起業事例には、育児、介護支援等、従来女性が家庭内で無償労働としてこなしていた業務がビジネスとして顕在化してきたものも見られる。ベビーシッター、在宅介護サービス、惣菜製造販売、配食サービスなどはその分かりやすい例といえる。介護保険制度の開始により、起業による介護分野での雇用創出がなされている。こうした動きが新しいビジネス分野を開拓し、経済的刺激をもたらすという積極的な効果にも注目したい。このようなビジネスは、女性の育児、介護等に係る仕事を外部化し、有償のものに転換させ、見えにくかった仕事を経済需要として顕在化させるという役割も果たしている。

創業者が創業準備中に感じた困難な点のうち、女性に特徴的なのは、「経営全般に必要な知識・ノウハウの修得」や「財務・法務等の知識の修得」といった点である。また、「専門家のアドバイスを得心すること」という点は男女差が大きい<sup>33</sup>。

女性起業家への支援については、男女共に割合の高かった「創業資金の調達」等への支援も重要だが、男性と比べて、困難な経営知識・ノウハウや専門家のアドバイスを得にくい状況にある女性起業家への支援の充実が一層望ましい。また、起業のための経営資源の調達が難しいことについては、女性起業の包括的統計が不十分なため、女性特有の問題と結論付けることは難しい。

---

31 資料 116 男女別にみた新規開業者及び開業希望者

32 資料 117 創業者の創業動機

33 資料 118 創業の困難性

### 3 NPO（特定非営利活動法人）

経済企画庁「特定非営利活動法人の活動・運営の実態に関する調査」(平成11年)によると、NPO法人の活動分野は社会福祉系が51%、教育・文化・スポーツ系が20%と割合が高い。また、NPO法人の財政規模は、年間の収入が1,000万円未満のものが6割を超え、そのうち200万円未満が最も多く4分の1を占めている。

女性の活動状況は、内閣府国民生活局「市民活動団体等基本調査<sup>34</sup>」(平成12年度)によると、全体のうち「4割は女性だけあるいは女性がほとんどの団体」<sup>35</sup>となっており、活動分野別に見ると、社会福祉分野において女性の占める割合が大きい。また、会員数、財政規模別に見ると、比較的小規模な団体ほど女性の割合が大きい<sup>36</sup>。約半数の団体において、家事従業者(主婦等)がスタッフとして働いているとしている<sup>37</sup>。

これらのNPO法人等市民活動団体の中には、育児や介護等で長時間勤務が困難な者にも働きやすいよう、個人の状況に合わせた就業形態を採っているところもある。このような働き方は、多様な働き方の一つとして注目され、女性の新たなチャレンジの選択肢として期待される。

しかし一方で、NPO法人は「社会の役に立ちたいから」、「利潤を目的としての活動ではないのだから」と非常に安い賃金で労働力がまかなわれる傾向もある。「安い労働だからNPO法人は女の方で」という性別役割分担の構図に陥らないように、男性も女性も参加し易い環境を整えることが期待される。

### 4 農林水産分野

農業就業人口が減少する中で、女性の占める割合は6割と高く<sup>38</sup>、農業生産において農業経営の重要な担い手となるとともに、地域社会の維持・活性化にも大きく貢献している。農林水産分野については、食料・農業・農村基本法第26条において「女性の参画の促進」が定められており、これに基づいて農山漁村男女共同参画推進指針(平成11年)<sup>39</sup>が策定され、様々な取組がなされている<sup>39</sup>。

農村女性を取り巻く現状として、

ア．女性の地域社会での方針決定等への参画状況を見ると、平成12年における農業委員の98.2%、農業協同組合(JA)の正組合員の85.7%、農協の役員の99.4%が男性となっており、近年増えてきているものの女性の割合は著しく低い。これに対し、各都道府県においては農山漁村の男女共同参画に関する指標を定めるとともに、農協においても、正組合員における女性の割合25%、女性総代10%、理事への就任をJAが合併する際には、女性理事2名以上という参画目標を定めている。

<sup>34</sup> 本調査における市民活動団体等の定義は、「継続的、自発的に社会貢献活動を行う、営利を目的としない団体で、特定非営利活動法人及び任意団体」である。

<sup>35</sup> 資料119 スタッフの性別

<sup>36</sup> 資料120 市民活動団体等における女性の割合

<sup>37</sup> 資料121 市民団体におけるスタッフの職業の概要

<sup>38</sup> 資料123 農業就業人口に占める女性の割合の推移

<sup>39</sup> 資料122 農山漁村の男女共同参画社会の形成に向けて、資料124 農林水産分野における女性の参画事例

イ．女性の経営参画状況をみると、農林水産省が平成11年度に行った「女性農業者の地位向上に関する実態調査」によれば、何らかの形で農業経営に参画していると回答した人が約9割いるにもかかわらず、年間決まった報酬・給与を受け取っていない女性が50%以上おり、経済的地位はあいまいである。これに対しては、農林漁業に従事する世帯員のそれぞれの役割や地位を尊重し、経営のパートナーとしての世帯員相互間のルールを明確化し、近代的な家族経営を実施することを目的として、家族経営協定の締結の推進が図られている。

ウ．女性の生活・労働環境については、総務庁「社会生活基本調査報告」(平成13年)によれば、家事等の時間を含めた1日の労働時間は、女性は男性の1.24倍となっており、過重な労働環境にあると言える。また、農林水産省が20～30歳代の子育て中の女性に行ったアンケートによれば、「育児は女性が行うのが当たり前といった雰囲気がある」と回答した女性が5割を占めるといった状況もみられる。

エ．最近の動きとして、女性による起業活動が活発化しており<sup>40</sup>、その数は農産加工等を中心に年々増加しつつあるが、年間販売金額300万円未満のものが65%を占めるなど、その規模は依然として零細である。また、昨今BSE問題、食品偽装表示問題に関連し、「食」と「農」に関する様々な課題が顕在化してきているが、これに対する「食」の安全・安心を確保していくための取組の中で、女性農業者の視点をいかした活動の展開に期待が寄せられている。

以上のような現状をみると、農業分野における女性のチャレンジを阻害する要因として、農家の家庭内や地域に残る固定的性別役割分担意識、地域社会や農業経営における女性のロールモデルの不足、仕事と子育ての両立支援体制の不備、女性が農業経営に参画するために必要な知識・技術の習得機会や資金の不足、女性農業者と消費者の接点の少なさが挙げられる。

## 5 研究分野

### (1)女性研究者の現状

高等教育に学ぶ女性の数は増えつづけ、現在、進学率は、四年制大学、短期大学をあわせて40%以上になっている。一方で、大学・研究機関では、研究者として働く女性は依然として少ない。国立大学協会の調査によると、将来研究者となる可能性のある博士課程の女性割合は20%を超えているが、研究分野で活躍する女性は、総務省「科学技術研究調査報告」によると、全研究者のうち女性研究者は10.5%(会社等5.5%、大学19.2%)となっており、極めて少ない<sup>41</sup>。

大学における人文社会系と自然科学系での女性研究者の状況を専攻別に見ると、特に女性の割合が学部から教官まで低いのは工学分野であり、学部・修士・博士まで10%前後、教授になると極

<sup>40</sup> 資料125 農村女性による起業数の動向

<sup>41</sup> 資料129 研究セクターごとの女性研究者の割合

資料130 女性研究者数と研究者総数に占める女性研究者の割合の推移

資料131 本務教員総数に占める女性の割合(高等教育)

資料132 国公立大学別女性教員等割合

端に低い。人文科学では、学部 修士 博士・助手まで 5 割を超えているにも関わらず、教授は 10% となっており、女性研究者の置かれている状況は分野によって異なる<sup>42</sup>。従って、それぞれの課題等进行分析し、状況に応じた適切な取組が進められることが期待される。

## (2)世界的動向

研究分野により多くの女性の参画を期待しているのは世界的潮流となっている<sup>43</sup>。

1999 年のユネスコ世界科学会議の宣言では、「科学へのアクセスの平等性は、社会的、倫理的要請であるばかりでなく、全世界の科学共同体の力を最大限に発揮させ、人類の必要に応じた科学発展を期するためにも必要」とし、「世界の人口の半数以上を占める女性が、科学的分野の職業に就き、その職責を遂行し、そのキャリアを発展させるにあたって、あるいは、科学技術分野での意思決定への参画にあたって直面する困難については、早急に対処すべきである」と指摘している。

EUの研究開発支援計画である第6次フレームワーク(2002年～2006年)では、「男女の衡平の確保、具体的には、特に家庭、キャリア形成、言語に関する環境、EU及び関連国においてあまり有利でない研究分野における研究活動の充実等について注意が払われるべき」とされている。

米国では、1980年に科学技術機会均等法を制定し、小中学校における科学・数学プログラムの開発、女性の科学技術への進出の重要性を示す資料作成、科学技術教育や科学技術領域への雇用促進などへの支援が明記されている。

また、スウェーデンでは、2003年までの研究政策に関する基本法「研究と再生」により、男女共同参画を研究分野の優先分野の一つとし、また、数が少ない方の性の研究者に積極的な支援策をとり、研究者の新規採用の際には、候補者間の能力の違いがなければ少ない方の性の候補者を採用することとしている。

その他、フィンランドでは1987年に性別を理由とするすべての差別を禁止する均等法を定め、その遵守を監督する均等法オンブズマン職を各機関に設置した。さらに1995年に見直された均等法は、公共機関での男女比率の均等を保障しており、政府委員会、諮問委員会、その他の関連機関、及び地方議会を除く地方自治体組織に適用される。これらの機関においては、少ない方の性の割合が40%以上となることを目標に定めている。

## (3)ポジティブ・アクションの取組

平成11年月から施行された改正男女雇用機会均等法、同年6月に公布・施行された男女共同参画社会基本法の流れを受け、平成12年5月には国立大学協会が国立大学での男女共同参画を推進するために、はじめて女性教員の問題を取り上げ、現状を改善するための措置を提言した<sup>44</sup>。この提言の柱となっているのは、女性教員の増加であり、そのためのポジティブ・アクション(積極的改

<sup>42</sup> 資料134 専門分野別 学部卒業、大学院修了者と職名別教員の男女比率、資料135 専攻分野別学位取得者に占める女性の比率

<sup>43</sup> 資料136 海外の科学技術政策における女性参画推進策の概要

<sup>44</sup> 資料67 国立大学協会における取組

善措置)、理工系・その他特に女性の少ない分野への女性の参画の推進、女性研究者の研究環境の改善、育児・介護との両立支援であった。この報告書のなかで提言された項目のうち、注目されるのは、現在、国立大学の女性の比率が8%(助手を含まず)であるのに対し、10年間で国立大学教員の女性比率を20%にするという目標であった。これまで女性研究者は少数であったが、最近の10年近くで研究者の養成課程でもある国立大学大学院博士課程の女性比率は大きく伸びており、約28%(平成14年)に達している。特にこの数年の伸びは著しく、国大協の提言はこのような状況を反映したものであろう。

国大協の提言を受け、自主的に組織全体で取り組む大学、独立行政法人が少ないながら好事例として見られる。今回の数値目標は、男女共同参画社会基本法に盛り込まれたポジティブ・アクション実施のための目標とタイムテーブルの具体化と考えられる。

国立大学協会としては、数値目標を目安にした各大学の自主的な取組を推し進めるための支援となるよう、今後、10年間フォローアップを行うこととしており、昨年第1回目の報告がなされ、公表された<sup>45</sup>。

また、平成12年6月には日本学術会議からも大学、民間も含めた研究機関に対し、女性科学者の環境改善の具体的措置の要請がなされた。本提言においても女性委員を10%とする目標を設定し、様々な取組を進めている。

国立大学協会の提言や日本学術会議の要請、とりわけポジティブ・アクションが、教育研究の現場にどのような影響をもたらすのか、科学技術・学術の進展と展開という視点から見てどのように進められるのか、研究分野における女性の方針決定過程への参画、研究活動を継続するための対策等具体的課題は多い。しかし、意欲と能力がある女性研究者が評価され、活躍できる研究環境が与えられることで、創造性、独創性の高い研究が進められ、男性、若手研究者、外国人とともに多様な人材による研究組織の活性化がもたらされるものと考えられる。

## 6 各種団体等について

### (1)現状

各種分野を代表する団体等への女性の参画は、様々な分野における方針決定過程への女性の参画を推し進める。内閣府「地域における男女共同参画状況調査」(平成13年)<sup>46</sup>によると、各種団体・機関における女性の登用については、その団体・機関を構成する者の女性割合自体が低いことに由来するところもあるが、医療、法務、会計、商工、教育、マスコミ、労働組合関係の団体・機関のいずれの分野においてもきわめて低い状況にある。なお、いくつかの団体等では、性別のデータがない状況にあった。調査対象の中で、役員女性の割合が高かったのは、ニュービジネス協議会17.8%、日本生活協同組合連合会17.4%、日本労働組合総連合会(以下「連合」という)14.0%であった。役員への女性の登用については、各団体ともに、特に留意しているところは少ない。ただし、女性会員の割合が高い日本薬剤師会については、役員に女性を必ず登用することとしており、日本

<sup>45</sup> 資料137 国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第1回追跡調査報告書(抜粋)

<sup>46</sup> 資料138 団体活動における男女共同参画について

労働組合総連合会や日本生活協同組合連合会等のように組織的に男女共同参画推進に取り組む団体もある。

## (2) ポジティブ・アクションの取組

### ア．日本労働組合総連合会

国連自由労連 (ICFTU) は、「労働組合におけるジェンダー均等を達成するための行動計画」を策定し、意思決定機関における女性比率を2016年までに50%にするという目標を設定しており、労働組合における女性参画に関する取組は世界的に進められている。

連合は、男女ともに担う労働組合作りを目指し、労働組合における女性の参画について、2006年までに女性組合員比率 (女性組合員総数は約190万人で現在約27%) に応じた役員の選出を目標とした「第2次男女平等参画推進計画(2000年)」に沿って活動を進めている。

また、第2次計画のフォローアップとして、2002年1月には「女性の労働組合への参画に関する調査」を行った。しかし、女性の役員比率は7.2% (104名) となっており、第9回中央執行委員会において、単組、構成組織、地方連合会、連合本部の取り組む課題と役割を明確にし、各級機関のリーダーの強力な指導性発揮のもとに、それぞれの女性組合員比率を目標として目標と達成期間を決め、参画推進に取り組むことが確認された<sup>47</sup>。

### イ．日本生活協同組合連合会における取組

全国の生活共同組合の組合員数は2,100万人で、そのうち女性の総代 (組合員) の割合は、96% となっており、組織的に男女共同参画推進の取組を進めている。1995年には男女共同参画に関する第1次行動課題を策定、1997年には規約改正により理事会の女性枠を2名 (6%) から8名 (20%) に拡大するとともに理事会に男女共同参画小委員会を設置した。このような取組が進み、地方組織にとっても規約改正等が進み、女性の参加が増加した。地連運営委員会の女性比率 (1996年6% から2000年19%)、都道府県生協連理事会の女性比率 (1991年6% から2000年14%) とともに増えている。一方で、職員の構成は、正規職員のうち男性が85%、女性は15%と男性が多く、方針決定過程における女性比率は、部長2%、課長4%と低い。このため、2001年には第2次行動課題を策定し、会員生協における男女共同参画の推進や職員の能力発揮の促進、男性の家庭・地域活動参画を含めた組合員活動の推進、社会的行動等に取り組んでいる<sup>48</sup>。

### ウ．全国農業協同組合中央会 (JA全中)

JAグループでは、JA全中が都道府県中央会に対して取組みを促進するとともに、JA女性組織 (平成14年12月現在998組織、構成員114万人) が主体的に取組を推進している。昭和50年代から60年代には、女性正組合員の加入を推進してきたが、平成3年には全国大会において、女性がJA運営の意思決定に参画できるよう、総代、理事への選出を進めることを決議し、以降3年に1回の

<sup>47</sup> 資料139 日本労働組合総連合会関係資料

<sup>48</sup> 資料140 生活協同組合関係資料

大会において同様に決議された。平成12年の第22回JA全国大会では、15年度末までの女性参画の具体的な数値目標を定め、取組を強化することを決議した。

平成12年度末におけるJAの女性正組合員は75万人で女性比率は14.2%、役員32,003名のうち、女性は187名で比率は0.6%となっており、徐々にではあるが、着実に女性の参画が進められている。また、男女共同参画を進めるための取組として、広報資料の作成、研修会等組織の啓発活動、理事に就任している女性の資質向上のための研修会やJA経営者と女性組織のリーダーが共に学習する研修会を開催している<sup>49</sup>。

## エ.日本オリンピック委員会(JOC)

スポーツの分野では、IOC(国際オリンピック委員会)がスポーツ団体での女性役員を2000年末までに10%、2005年末までに20%まで増やすことを求めており、日本オリンピック委員会(JOC)においてもIOCの活動に倣い取り組みを行っている。JOCの2002年4月時点での役員の女性比率は8.33%となっており、さらに、2005年末までに20%までに引き上げることを目標としている。また、JOCは2001年6月に大阪市で開催された第1回アジア女性スポーツ会議の中で、スポーツのあらゆる分野での女性参加を求めた「ブライトン宣言」に署名した。同宣言は1994年に英国ブライトンで開かれた世界女性スポーツ会議で発せられ、女性リーダーの育成やスポーツの機会の男女平等など10項目で構成されている。さらに、2006年に熊本で開催される「世界女性スポーツ会議(4年に1回開催)」に備え、2002年5月に女性とスポーツについて検討するプロジェクトを発足させ、さらに女性のスポーツ参加を進めることとなっている<sup>50</sup>。

## (3)様々な取組

### ア.日本弁護士連合会

日本弁護士連合会(以下「日弁連」といふ)は、弁護士個人と52単位会(全ての弁護士が加入)が所属しており、会員数は19,533名で、うち女性は2,274名、女性比率は11.6%となっている(2003年度3月1日現在)。日弁連の会長及び13名の副会長に女性はいないが(2003年度1名の副会長予定)、約80名の理事会には若干名の女性があり、これまで延べ30数名の女性が就任している。日弁連の取組としては、日弁連及び単位会に両性の平等に関する委員会を設置し(日弁連は1976年)わが国の男女平等・男女共同参画社会に向け、法制度、社会制度全般に関する提言を行っている。特に人権侵害の救済機関である裁判所、検察庁、弁護士会等、司法の分野においてもジェンダー・バイアスが根強く残っていることを重視し、2002年5月の定期総会においては、「ジェンダーの視点を盛り込んだ司法改革の実現を目指す決議」<sup>51</sup>を採択した。司法における性差別に関するデータ収集、分析、ジェンダー問題についての研修、教育の必要性を訴えて、さらにそれぞれの推進等を提言している。なお、具体的なポジティブ・アクション推進の方法については、今後検討の予定である。

<sup>49</sup> 資料141 全国農業協同組合関係資料

<sup>50</sup> 資料142 日本体育協会およびJOC(日本オリンピック委員会)に加盟する競技団体についてのデータ

<sup>51</sup> 資料143 日本弁護士連合会関係資料「ジェンダーの視点を盛り込んだ司法改革の実現をめざす決議」

## イ. 女性税理士連盟

全国女性税理士連盟(以下、「女税連」という。)は、女性では唯一の税務専門家集団で会員相互の親睦と検査、会員の社会的地位の向上と権益の擁護を目的として活動している。1958年創立以来、税理士の社会的使命のもと、納税義務者の信頼にこたえ、納税義務の適正な実現に向け種々の活動を行っている。また、女性の社会的地位向上に向けて、関連団体へ様々な提言を行っており、その活動は各界の注目を集め高い評価を得ている。会員からは、「こまった時の女税連」として女性税理士のよりどころとなっている。活動内租税に関する研究活動や相続、税制、配偶者控除等に関する出版活動、各種研究会等を行い、積極的な外部への働きかけを行っている<sup>52</sup>。

## 7 地域における活動

### (1) 地域活動への意欲

男女共同参画社会の形成を促進していくためには、身近な地域社会における女性の参画社会が重要である。社会参加への意識については、内閣府「社会意識に関する世論調査」(平成14年)によると、男女とも町内会などの地域活動、自然・環境に関する活動、社会福祉に関する活動で社会のために役立ちたいと考えている者が多かった<sup>53</sup>。また、内閣府「男女共同参画に関する世論調査-男性のライフスタイルを中心に-」(平成12年)をみると、今後社会活動への参加に意欲があるのは、性・年齢別に見ると、「参加してみたい活動がある」とする者の割合は女性の30歳代、40歳代、男性の40歳代で高くなっており、参加してみたい活動としては、「社会奉仕などのボランティア活動」や「スポーツサークル活動」を挙げた者の割合が高かった。

身近な地域社会において何か活動したい、地域での活動を通して積極的に社会に関わりたいとする人が増えている。これらの活動においては、例えば、子育て、高齢者福祉施設における交流、環境問題に関する活動、防災マップづくり、安全・安心まちづくり、地域資源マップの作成、空き店舗を活用したチャレンジショップなど様々な活動へのチャレンジが考えられる。このような活動をはじめるきっかけは、行政からの支援だけでなく、ボランティア、生涯学習、NPO法人活動、政治など様々な場にある。今でも、ボランティア活動、NPO法人等の地域活動に参加する女性の割合は高いと思われるが、今後は、これらの場で女性が方針決定に参画することが必要である。

### (2) 地域社会の活性化

地域におけるチャレンジのあり方として、地域住民としての自発的な活動から始まるチャレンジや地域リーダーのトップダウンの判断による男女共同参画の推進からはじまるチャレンジなど様々な好事例がみられる。前者については、例えば、女性センター、男女共同参画センター等で学習した成果をボランティア活動やNPO法人の設立・経営や起業に活かしたり、自治会・町内会、コミュニティ協議会等における活動から子育てや高齢者向けの配食サービス関係のNPO法人を設立するなど、柔軟

<sup>52</sup> 資料 144 全国女性税理士連盟における取組について

<sup>53</sup> 資料 145 社会のために役に立ちたいと思っているのはどのようなことか

で多様な地域活動を多くの女性が展開している。後者については、首長等のトップダウンの判断により、男女共同参画を基本としたまちづくりを進めたり、地域の防災活動へ女性の視点を取り入れたりしているような積極的な取組例がみられた。また、これらの活動を支えるため、自発的な住民活動への行政からの支援、NPO法人と行政の共働による様々な活動が活発になっている。

今後、地域社会で抱える様々な課題を解決するためには、国や地方の行政に依存するばかりでは、効果的できめ細かな対応は難しい。女性も男性も住民一人一人が、それぞれのニーズに応じて、問題解決を目指して学習、経験を重ね、積極的に地域社会に関わっていく姿勢をもつことが必要である。このような地域活動における男女共同参画の取組を一層推進することが、地域社会の活性化の鍵となる。

### (3)男女共同参画の重要性

地方分権型社会においては、これまで以上に、男女ともに住民が主体的に参加し、住民が中心となって考え、個性と豊かさを実感できる地域づくりを進めていくことが重要である。特に、仕事一辺倒で地域活動に参画できない男性が、より積極的に参画するためにはどのようなことが求められているのか。

内閣府「男女共同参画に関する世論調査-男性のライフスタイルを中心に-」(平成12年9月)によると、今後、男性が、女性とともに家事、子育てや教育、介護、地域活動に積極的に参画していくために、行政に求められているのは「学校教育や社会教育・生涯学習の場で、男女共同参画の意識を育む学習機会を充実する」(43.2%)、「男女が共に職業生活と家庭・地域生活を両立することができるようにする」(41.4%)、「労働時間の短縮やフレックスタイム制の普及等により、仕事以外に費やせる時間を増やすようにする」(36.0%)、「男性が家庭生活や地域活動へ参画することが奨励されるような社会的風土を作り出す」(35.7%)を挙げたものが多かった。

このため、地域におけるチャレンジ支援策の検討に当たっては、老若男女に関わらず地域住民のニーズに応じた政治、行政、社会の諸課題を学ぶ機会や就業支援、ボランティア活動等に関する情報を得られるような機会を増やし、仕事を持つ女性や男性がもっと地域活動に参加できるよう活動時間や運営方法について改善していくといった男女の共同参画の視点が重要である。

### (4)地域における女性センター・男女共同参画センター等の役割

男女共同参画基本計画の第3部「国の地方公共団体、NGOに対する支援、国民の理解を深めるための取組の強化」において、地域における「男女共同参画社会の実現に向けた活動の拠点施設の充実」が挙げられている。ここでは、公私立の女性センター・男女共同参画センター等は、男女共同参画社会の実現に向けた活動の拠点施設として、男女共同参画に関する情報提供、女性グループ、団体の自主的活動の場の提供、相談、調査研究等多様な機能を果たし、人材育成や効果的な事業展開を通じ、これらの拠点の一層の充実や他機関との有機的な連携が図られるよう支援することが求められている。関係機関が提供している支援策の情報を提供できるよう、情報のワンストップ化、ネットワーク化を図るうえでは、男女共同参画の視点から幅広い住民を対象に、総合的な相談に

応じてきた経験とノウハウを持っている女性センター・男女共同参画センター等の役割は大きいと考える。

男女共同参画会議の意見、また同会議の専門調査会での議論においても、地域における住民のニーズの多様化に伴い、これらを受ける第1次的な総合相談の窓口として、女性センター・男女共同参画センター等の相談事業の役割を非常に重要視している。また、様々な施策についての苦情処理、配偶者からの暴力に関する相談も期待されている。そこから然るべき窓口へつないでいくという役割である。これらに共通するのは、女性センター・男女共同参画センター等が「関係機関との連携・協力」の下、第1次的な総合相談の窓口として、「情報のワンストップ化、ネットワーク化」を図り、可能な範囲で相談者にとって必要な支援は何か、どこでできるのかを明らかにすることが必要とされている。言い換えると、男女共同参画の視点から問題を明らかにし、適切な情報を提供し、関係機関と連携して、相談者の問題解決の手助けを行うことである。今後は、男女共同参画を推進するための総合政策機能を持つこれらの組織の地域における位置付けを明確にし、行政のみならず、企業、NPO法人、各種団体等も含めた男女共同参画を支援する仕組みが必要とされている。

本報告では、地域住民が老若男女を問わず、チャレンジしたい人に、チャレンジのきっかけとなる情報、場の提供を効率的に行うための地域の拠点がその他関係機関との連携・協力を進めるための支援策を提言している。女性センター・男女共同参画センター等がこの拠点となった場合には、女性センター・男女共同参画センター等は、その他関係機関との連携・協力の下、様々なチャレンジ支援のための取組に関する第1次的な総合相談の窓口として、地域の実情に応じた情報のワンストップ化、ネットワーク化を図ることを期待する。また、苦情処理システムにおける関係機関と重なるため、各府省及び地方公共団体においては、苦情処理システムと有機的に機能するようシステムづくりを進めることも期待される。

女性センター・男女共同参画センター等が他機関と連携する場合、担当者個人の関係のみならず、組織としてお互いの機能を理解し、連携・協力体制を形成することが重要である。このため、女性センター・男女共同参画センター等から積極的に他機関へ働きかけることが重要であるとともに、他機関においても女性センター・男女共同参画センター等との関係を重要な連携先として位置付けることが期待される。これらの連携・協力体制の構築を促進するため、本専門調査会は、平成15年度、「チャレンジ支援ネットワーク検討会（仮称）」において、地域のネットワークが円滑に進められるような方策を検討・実施することが提言した。地域の支援、交流の拠点として女性センター・男女共同参画センターが、老若男女を問わず、一層活用されることに期待したい。

## (5)地域における政治分野への参画

地域における女性の政治への参画状況は極めて低く、地方議会における女性の割合は全体として、6.6%となっている。都道府県議会、市議会、町村議会、特別区議会の女性議員の割合をみると、平成13年末時点で、女性議員の割合が最も高い特別区議会では20.0%、政令指定都市の市議会は15.0%、市議会全体は10.5%、都道府県議会は5.7%、町村議会は4.8%となっており、

都市部で高く、群部で低い傾向にあることがうかがわれる<sup>54</sup>。

地域づくりの重要な政策・方針決定過程である政治分野へ、多くの女性がチャレンジすることが期待される。

## 8 行政等分野

### (1) 我が国の現状

#### ア．国家公務員

女性国家公務員の採用・登用の現状は、全職員のうち女性の割合は20.2%、上位の役職は1.4%（平成13年）となっており、女性の割合は極めて低い。このため、平成13年5月の人事院指針、同年6月の男女共同参画推進本部決定を受けて、平成13年中に全府省において「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定し、女性国家公務員の採用・登用の拡大に向けて取り組んでいる。また、男女共同参画会議において、本施策を平成13年度に重点的に実施状況を監視する施策として採り上げ、調査検討を行い、本年7月に開催された男女共同参画会議で、今後の取組に向けた関係大臣に対する意見を決定した。

本意見では、

全府省が一体となって現状把握及び分析を行い、課題を認識した上で目標を掲げ、初めての具体的取組が開始されたことは評価できるが、各府省における取組状況は様々であり、女性国家公務員の採用・登用が進んでいないところは一層の努力が求められる。

目標年次における数値目標を掲げ、計画的な取組を進めていくゴール・アンド・タイムテーブル方式など分かりやすい具体性のある内容を掲げることが、実効ある取組を進めていく上で重要である。

としている。

#### イ．地方公務員

女性地方公務員の採用については、受験者及び合格者に占める女子割合をみると、平成13年度は、都道府県採用試験の受験者で26.5%、合格者で23.0%となっており、また都道府県より市区で高くなっている。また、管理職に占める女性の割合は、平成14年度では、都道府県で4.5%、政令指定都市で5.9%となっている。女性職員の管理職等への登用については、具体的な計画期間と達成目標を設けてポジティブ・アクションに取り組む地方公共団体も少ないながらみられる。

### (2) 欧米主要国等における女性国家公務員のポジティブ・アクションの展開

欧米主要国等における女性国家公務員の採用・登用の拡大は、それぞれの国が、男女の人権の尊重という根本的な理念の実現に向けての固い意志を持ちつつ、女性の能力の活用という観点から積極的な取組を進めている。

<sup>54</sup> 資料 151 日本女性の政治参画状況

## ア.採用・在職状況

人事院の調査によると、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ及び大韓民国における国家公務員採用者に占める女性の割合は、いずれも30%を超えており、イギリスのように60%近くまで達している国もある。

また、国家公務員全体に占める女性の割合をみると、全体的に伸びてきており、欧米主要国ではおおむね40%から60%に達している。

一方、上位の役職に占める女性の割合は、各国とも伸びてきているものの、採用状況、全体の在職状況に比べれば低く、欧米主要国でもおおむね10%から20%にとどまっている。これに対し、我が国は、採用者に占める女性の割合は30%を超えているものの、国家公務員全体に占める女性の割合は20%、上位の役職に占める女性の割合は1%と欧米主要国に比べ大きく遅れている。

## イ. 諸制度の整備

欧米主要国等においては、職員にとって働きやすい勤務環境の整備、職業生活と家庭生活の両立を図るための支援策の整備を推進しており、そのことが女性国家公務員の採用・登用の拡大の一助となっている。

それぞれの国では、目標年次における数値目標を掲げ、計画的な取組を進めていくゴール・アンド・タイムテーブル方式を進めている国もみられた。ドイツは「連邦平等法」において、個々の場合を考慮したクォータ制の規定が盛り込まれ、イギリスでは、「政府近代白書」の中で、2005年までに上位の役職の公務員について、政府全体で35%を女性にすることが目標として設定されている。

育児、介護、病気看護といった休暇・休業制度については、ほとんどの国で整備されており、特に欧米主要国では、フレックスタイム、短時間勤務、在宅勤務といった柔軟な勤務形態についても整備が進んでいる。各国とも職員専用の託児施設が職場内等に設置されており、フランス、イギリス、大韓民国のようにベビーシッターの雇用への経済的援助を行う例もある。

また、各国とも女性の能力開発、公務における男女共同参画に向けた意識啓発のためのプログラムを準備して研修を実施している。

## 9 国際分野

### (1)国際公務員

国際分野におけるチャレンジとして国際公務員への道がある。日本人女性の国際機関への参画は進んでおり、国連を含む国際機関における女性職員数は、1975年の19人から2001年には304人と大幅に増加している。国際連合、国際児童基金(ユニセフ)、国連教育科学文化機関(ユネスコ)等の日本人職員のうち女性が6割を超える機関もある。しかし、国連関係機関の日本人職員全体を見ると、561人、割合として3.1%(2000年)に過ぎず、このうち国連事務局については採用

のガイドラインとして示されている「望ましい職員数」は256人から346人(2002年6月)となっているのに対し、日本人職員は約半数の111人(うち女性は64人)に過ぎない。また、日本人職員のうち、上位の役職に占める女性の割合は低い。

平成9年に報告された邦人国際公務員の増強のための懇談会において、国際機関の邦人職員増強のための一層の支援が提言されたが、その取組として外務省国際機関人事センターにおいて、若手職員の派遣制度の実施、採用ミッションの受入や国際機関幹部職員による就職説明会の開催などの中堅以上の幹部職員の増強、空席情報メール配信サービス、ロスター登録制度運用による人材発掘と効果的な応募促進、国連機関応募のためのマニュアル等の提供等応募の促進・支援、広報活動の強化などを積極的に行っている。国際分野におけるチャレンジを希望する者へこのような機関の取組が広く紹介されることが望まれる。

## (2)地域における国際交流

グローバル化の進展に伴い国際交流も活発化しているが、国民各層が様々な分野、あらゆるレベルにおいて人的交流などの国際交流を通じて、国際相互理解を深めることが重要である。このような中で、地域においても国際交流活動への女性の参画意欲は高いと思われる。また、年齢にかかわらず、地域の国際交流は活発になるとと思われる。地域における国際分野へのチャレンジのきっかけとなるのは、地域住民が身近に問い合わせができる国際交流協会、日本国際交流協会、NGOなどの活動に参画することであると考えられる。地域においては、国際分野においてチャレンジしたい人が、そのような機関の活動情報を効率的に関心を有する者に紹介されることが重要である。このような役割も、地域の実情に応じて女性センター・男女共同参画センターが協力していけることが考えられる。