

平成 21 年度  
男女共同参画社会の形成の状況

平成 22 年度  
男女共同参画社会の形成の促進施策

概 要

内 閣 府

これは平成 21 年度男女共同参画社会の形成の状況・平成 22 年度男女共同参画社会の形成の促進施策（男女共同参画白書）の要旨を内閣府でまとめたものであり，引用等については直接白書本体によられたい。

# 平成21年度男女共同参画社会の形成の状況・ 平成22年度男女共同参画社会の形成の促進施策

## 概 要

## 目 次

### 平成21年度 男女共同参画社会の形成の状況

#### 第1部 男女共同参画社会の形成の状況

総括編	男女共同参画社会の形成の現状と課題	1
特集編	女性の活躍と経済・社会の活性化	4
	第1節 就業における女性の参画の状況	4
	第2節 女性の就業と労働力人口	5
	第3節 女性の能力発揮の必要性	7
	第4節 生活者の視点による新たな市場の創造	10
	第5節 女性の活躍と企業の活性化	12
	第6節 「出番」と「居場所」のある社会の実現に向けて	13
第1章	政策・方針決定過程への女性の参画	16
第2章	就業分野における男女共同参画	18
第3章	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	20
第4章	高齢男女をめぐる状況	24
第5章	生活困難な状況に置かれた男女の状況	26
第6章	女性に対する暴力	29
第7章	生涯を通じた女性の健康	31
第8章	教育・研究分野における男女共同参画	33

#### 第2部 平成21年度に講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

第1章	男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進	36
第2章	政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	36
第3章	男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革	37
第4章	雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保	37
第5章	活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立	38
第6章	男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援	38
第7章	高齢者等が安心して暮らせる条件の整備	39
第8章	女性に対するあらゆる暴力の根絶	39
第9章	生涯を通じた女性の健康支援	39
第10章	メディアにおける男女共同参画の推進	40
第11章	男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実	40
第12章	地球社会の「平等・開発・平和」への貢献	40
第13章	新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進	41

平成22年度 男女共同参画社会の形成の促進施策

第1章	男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進	42
第2章	政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	42
第3章	男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革	42
第4章	雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保	42
第5章	活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立	43
第6章	男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援	43
第7章	高齢者等が安心して暮らせる条件の整備	44
第8章	女性に対するあらゆる暴力の根絶	44
第9章	生涯を通じた女性の健康支援	45
第10章	メディアにおける男女共同参画の推進	45
第11章	男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実	45
第12章	地球社会の「平等・開発・平和」への貢献	45
第13章	新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進	46

# 平成21年度 男女共同参画社会の形成の状況

## 第1部 男女共同参画社会の形成の状況

### 総括編 男女共同参画社会の形成の現状と課題

#### ①固定的性別役割分担意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、全体では賛成が41.3%、反対が55.1%、性別では賛成の割合は男性で、反対の割合は女性で、それぞれ高くなっている。年齢別では賛成の割合は70歳以上で、反対は、20歳代、40歳代、50歳代でそれぞれ高くなっている（内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」平成21年10月）。

（課題）

こうした考え方は、時代とともに変わりつつあるもののいまだ根強く残っているため、固定的性別役割分担意識を解消し、男女共同参画社会に対する認識を深め、定着させるための広報・啓発活動を積極的に展開する必要がある。

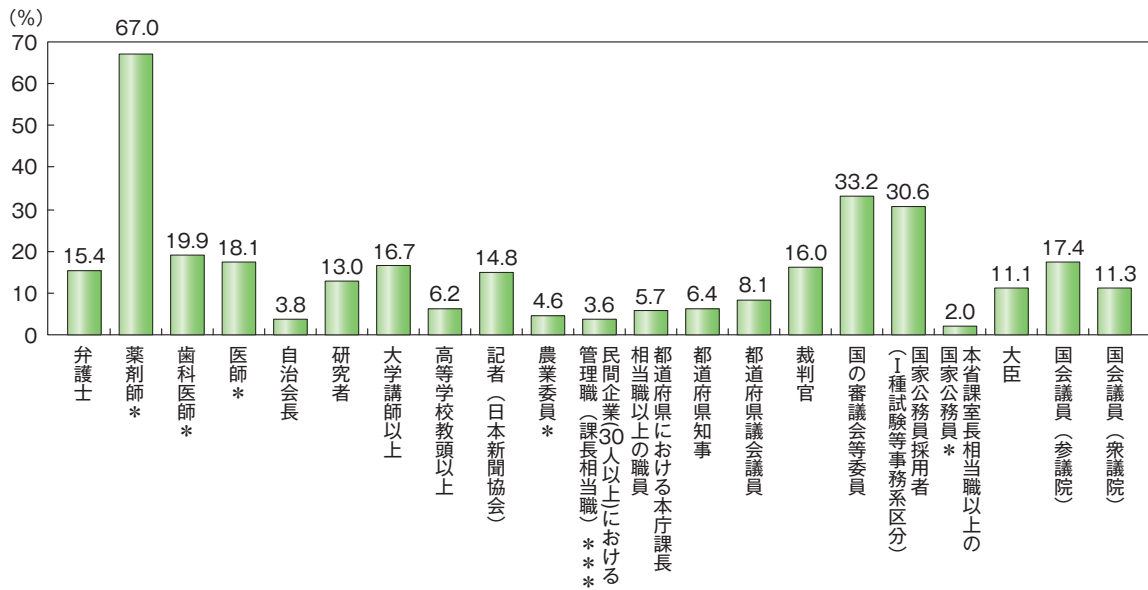
#### ②政策・方針決定過程への女性の参画

- ・意思決定過程において「指導的地位」に占める女性の割合は緩やかに増加しているものの、水準は依然として低く、政府が定める「2020年30%の目標」を達成していないものがほとんどである（第1図）。
- ・女性の政治や経済への参画の程度を示すジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）では、109か国中57位にとどまっている。

（課題）

「2020年30%の目標」を達成するため、①の意識の解消とともに、ロールモデルの提示や教育等による女性自身の意識や行動の改革、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進等の条件整備と併せて、実効性のあるポジティブ・アクション（積極的改善措置）等、女性の参画促進のための措置を推進することが重要である。

第1図 各分野における「指導的地位」に女性が占める割合



（備考）「女性の政策・方針決定参画状況調べ」より（一部情報を更新）作成。  
原則2009年、ただし、\*は2008年、\*\*は2007年、\*\*\*は2006年のデータ。

### ③就労の分野における女性の参画

- ・女性の労働力は、年齢階級別にみると30歳代を底とするM字カーブを描き、依然として結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多い。
- ・女性雇用者に占める非正規労働者の割合は半数を超えている。男性一般労働者の所定内給与水準を100としたとき、女性一般労働者の所定内給与水準は、70程度。

（課題）

男女の均等な機会と待遇の確保，男女間賃金格差の解消，非正規労働者と正規労働者の均衡待遇の推進，M字カーブ解消に向けた子育て支援策の充実，再就職の支援体制の充実等女性の就業継続支援などに取り組んでいく必要がある。

### ④仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

- ・仕事と生活の調和の認知度（「言葉も内容も知っている」）は2割弱にとどまっている。
- ・育児休業を取得している女性は増えているが、出産前後に就業継続している割合は増えていない。男性の育児休業取得率は依然として低い（1.23%）。
- ・6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間は1日当たり1時間程度と、他の先進国に比べ低水準にとどまっている。

（課題）

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」等に基づき，仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成，長時間労働の抑制，年次有給休暇の取得促進，短時間正社員制度等多様な働き方の普及，男性の育児休業取得の促進などに取り組んでいく必要がある。

### ⑤相対的貧困率

- ・ほとんどの年齢層で，男性に比べて女性の方が相対的貧困率（可処分所得が中央値の50%未満の

人の比率)が高く、特に高齢単身女性や母子世帯で高くなっている。

(課題)

男女それぞれの置かれた状況を踏まえ、貧困や人間関係などの生活上の困難な状況に置かれた人々の自立に向けた力を高める取組、雇用・就業の安定、安心して親子が生活できる環境づくり、支援基盤の整備等を進める必要がある。

#### ⑥女性に対する暴力

- ・女性の10.8%、男性の2.9%はこれまでに配偶者から身体的暴行、心理的攻撃、性的強要のいずれかを1つでも受けたことが「何度もあった」と答えている（内閣府「男女間における暴力に関する調査」平成20年）。
- ・強姦、強制わいせつの認知件数は、それぞれ1,402件、6,688件（平成21年（警察庁調べ））。
- ・異性から無理やりに性交された経験のある女性のうち、被害をどこ（だれ）にも相談しなかった人は6割以上に上る（内閣府「男女間における暴力に関する調査」平成20年）。

(課題)

女性に対する暴力は重大な人権侵害であり、社会的認識の徹底等その根絶のための基盤整備を行うとともに、配偶者からの暴力や性犯罪等、暴力の形態に応じ、防止対策や被害者支援などに幅広く取り組んでいく必要がある。

## 特集編 女性の活躍と経済・社会の活性化

我が国では他の先進国に比較して女性の参画が進んでいないが、それは、女性の参画が進み、女性の活躍する場面が多くなればなるほど、その潜在的な力が発揮される可能性が大きいことを意味する。

ここでは、特に「女性の活躍」を進めることが経済成長のために有効であることを示し、その実現に向けた課題等について論じる。

### 第1節 就業における女性の参画の状況

#### （産業構造の変化と増加傾向にある女性の雇用機会）

近年、男性雇用者は減少している一方で、女性雇用者は増加している。建設業や製造業で雇用者が減少する一方で、女性の雇用者が多い医療・福祉の分野の雇用が増加するなど、産業構造の変化が、女性の雇用者を増やす方向に働いてきているものと考えられる。

#### （女性で高い非正規労働者割合と男女の給与格差）

非正規労働者の約7割は女性であり（総務省「労働力調査」(平成21年)）、女性労働者に占める非正規労働者の割合も5割を超えている。

男性一般労働者の給与水準を100とした場合、女性一般労働者の給与水準は69.8となっている。また、1時間当たり平均所定内給与額は、男性一般労働者の給与水準を100としたとき、男性短時間労働者、女性短時間労働者の給与水準は各々54.8、49.1となっている。

#### （M字型の女性労働力率）

我が国の女性の労働力率の現状を年齢階級別にみると、30歳代を底としたいわゆるM字カーブを描いているが、米国、ドイツ、スウェーデンでは、このようなM字のくぼみは見られない。我が国においてM字カーブが見られることの背景には、依然として結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多いことが挙げられる。

一方で、M字のくぼみの年齢階級を中心に、非労働力人口のうち就業を希望している女性の数は、345万人に上っており、男女合わせた就業希望者全体（471万人）の約7割となっている。

#### （国際的にみて不十分な女性の活躍機会）

国連開発計画（UNDP）では、各国の人間開発の程度を表す人間開発指数（HDI：Human Development Index）という数値と、女性の政治や経済への参画の程度を表すジェンダー・エンパワメント指数（GEM：Gender Empowerment Measure）という数値を毎年公表している。2009（平成21）年の数値を見ると、日本はHDIが182か国中10位と世界の中でも高い水準にあるのに対し、GEMは109か国中57位にとどまっている。

#### （経済成長と女性の参画の拡大）

国際的には女性の参画の拡大と経済成長とを積極的に関連づけて取り組もうとする動きがある。女性の経済への参画を促進し所得を増やすことは、財政や社会保障の担い手を増やすことだけでな



く、可処分所得の拡大を通じた消費の活性化にもつながるとの考え方が背景にある。

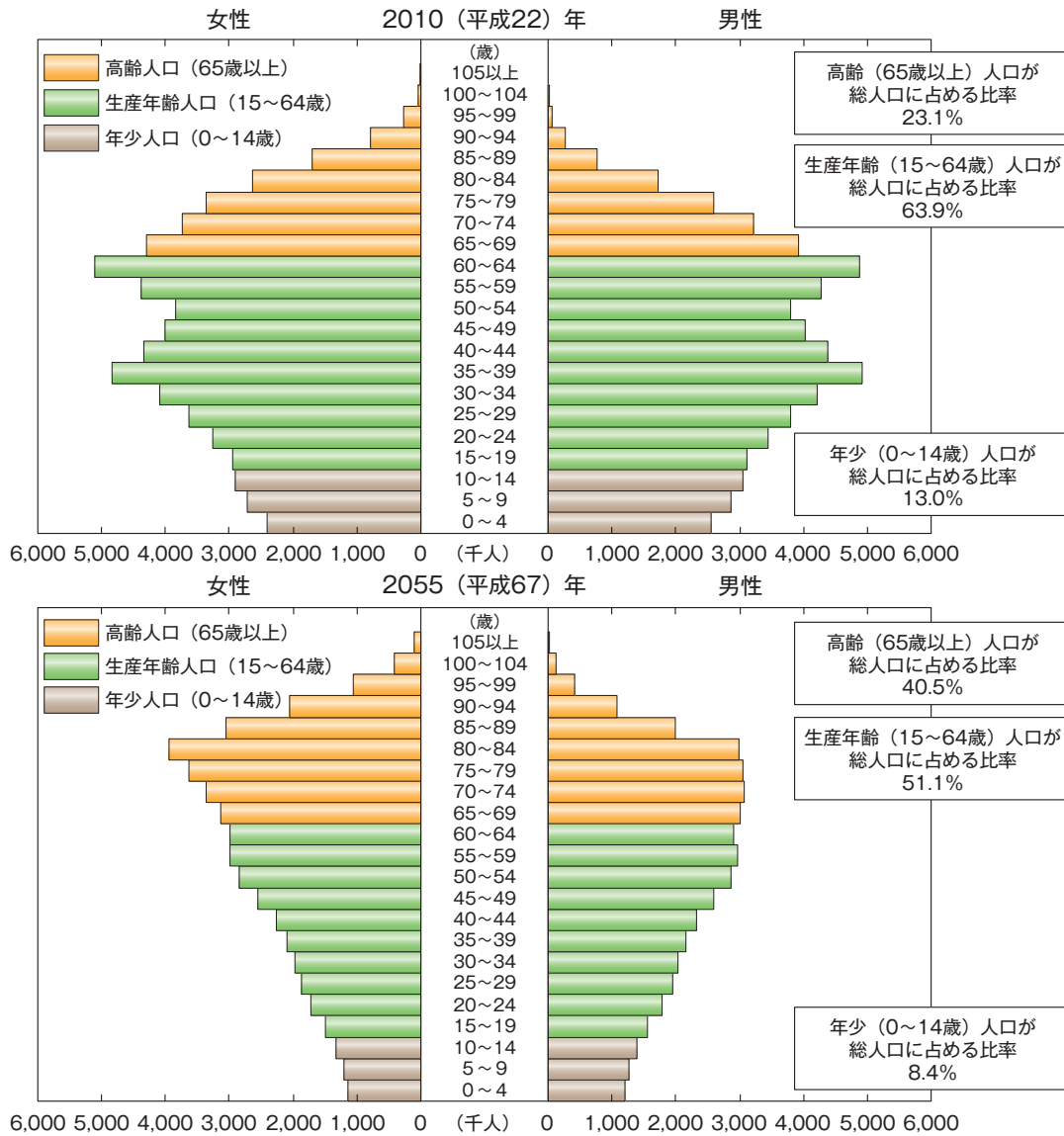
## 第2節 女性の就業と労働力人口

### (人口減少と少子高齢化の進展)

我が国では、人口減少と少子高齢化が同時に進行している(第2図)。労働力人口や消費者数の減少は、経済成長力の低下につながる事が懸念され、働く人の割合が減り、扶養される人の割合が高まる状況において、経済全体として一人当たり所得の増加を続けるためには、生産性の向上を図ることが不可欠となっている。

また、我が国では、他の先進国と比較して働き盛り世代の女性の就業率が低く、女性の潜在力を発揮する余地が大きいことから、女性の就業を進めることで労働市場における人口構造変化の影響を緩和することができると考えられる。

第2図 年齢階級別人口の将来推計

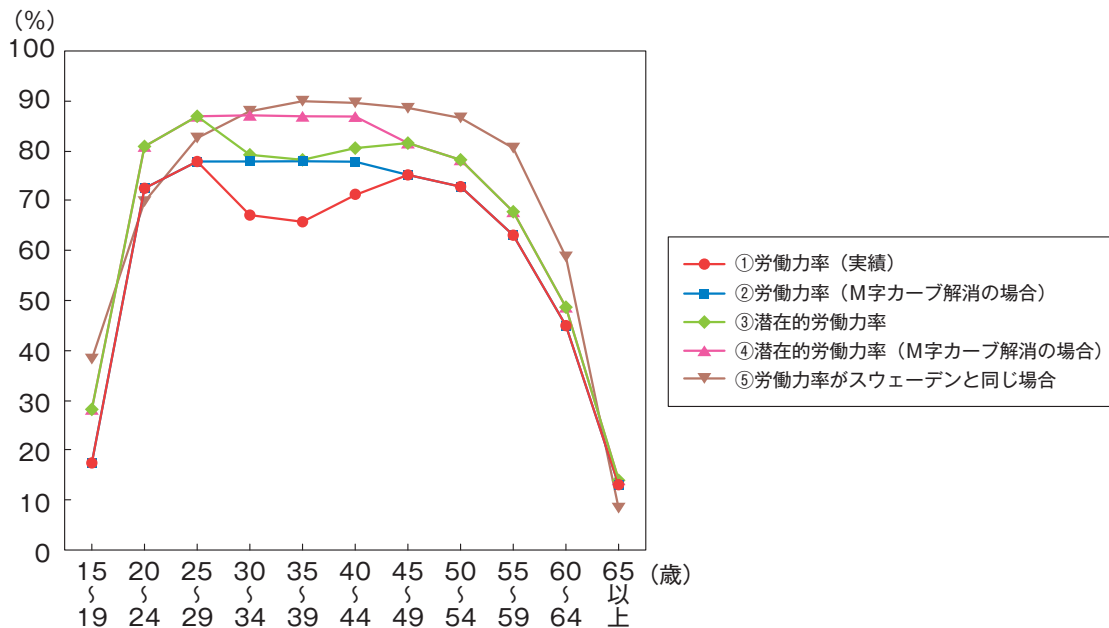


(備考) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」より作成。

### 〔M字カーブ〕の解消による労働力人口の増加

いわゆる「M字カーブ」の解消を図った場合の労働力人口の増加について簡単な試算を行ってみると、平成21年の女性労働力人口に対し、M字カーブ解消により131万人の増加（4.7%の増加に相当、第3図中の②）、潜在労働力率を前提にM字カーブが解消した場合には445万人の増加（16.1%の増加に相当、同図中の④）、労働力率がスウェーデン並みになった場合には528万人の増加（19.1%の増加に相当、同図中の⑤）となる。

第3図 M字カーブ解消による女性の労働力人口増加の試算



	労働力人口(女性)の試算 (万人)	実績と比べた増加分 (万人)	増加率1 * 1 (%)	増加率2 * 2 (%)
①労働力人口 (平成21年実績)	2,770	—	—	
②労働力人口 (M字カーブ解消の場合)	2,901	131	4.7	2.0
③潜在的労働力人口	3,115	345	12.5	5.2
④潜在的労働力人口 (M字カーブ解消の場合)	3,215	445	16.1	6.7
⑤労働力率が スウェーデンと同じ場合	3,298	528	19.1	8.0

- (備考) 1. 総務省統計局「労働力調査」詳細集計(平成21年), ILO "Laboursta" より作成。  
 2. 「M字カーブ解消の場合」は、30～34歳、35～39歳、40～44歳の労働力率を25～29歳と同じ数値を仮定したもの。  
 3. 潜在的労働力率=実際の労働力率+非労働力人口中の就業希望者率。  
 4. 労働力人口男女計: 6,608万人, 男性3,838万人(平成21年)。  
 5. 労働力人口の試算は、年齢階級別の人口にそれぞれのケースの年齢階級別労働力率を乗じ、合計したもの。  
 \* 1 「増加率1」: 労働力人口(女性)2,770万人(平成21年)を分母とした計算。  
 \* 2 「増加率2」: 労働力人口(男女計)6,608万人(平成21年)を分母とした計算。

### 第3節 女性の能力発揮の必要性

#### 〔賃金総額〕でみた就業への女性の参画の状況

ここでは、就業への女性の参画の状況を総合的に把握する指標として、「賃金総額」という指標を計算して、女性の「賃金総額」の男性の「賃金総額」に対する比率を求め、その国際比較を行う。

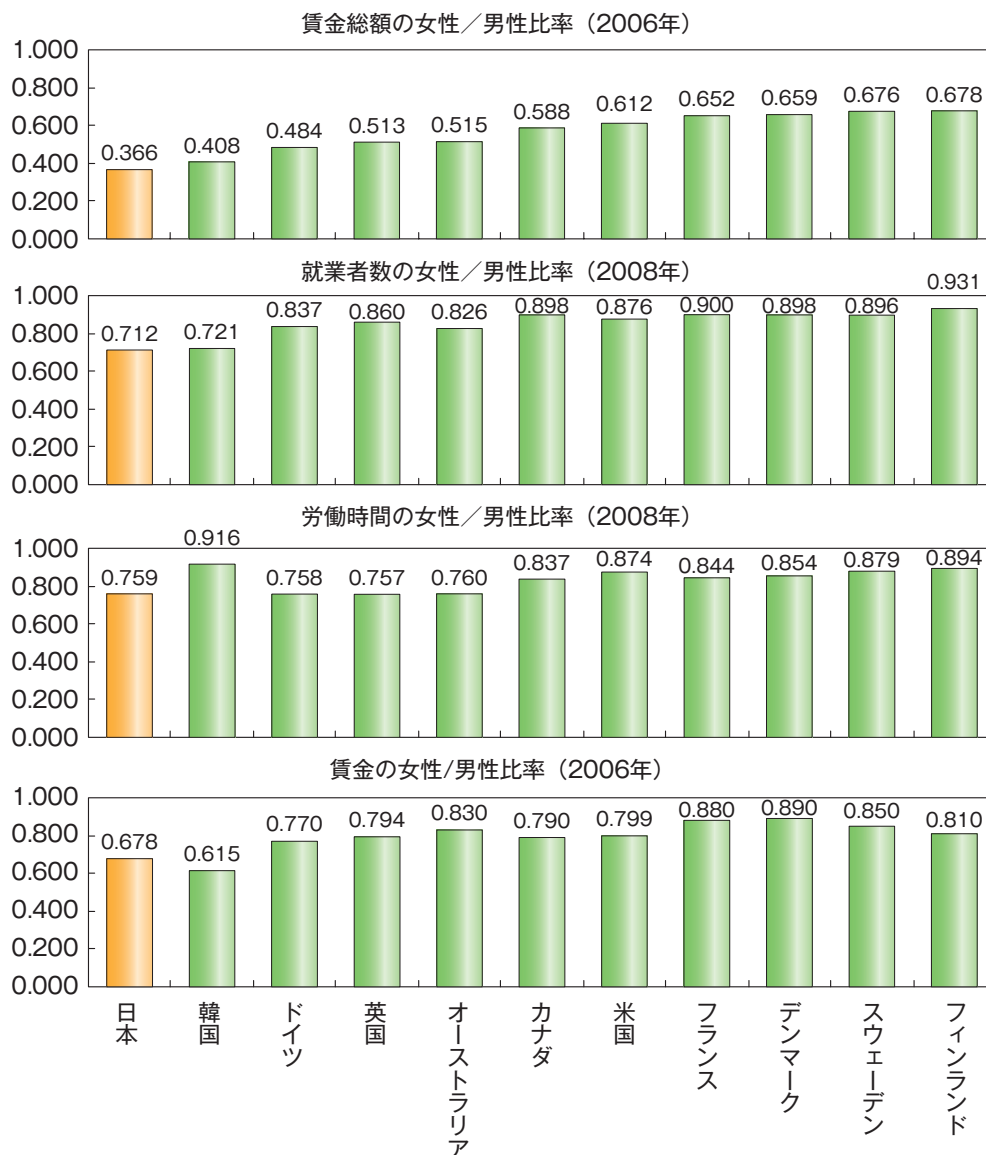
男性の「賃金総額」に対する女性の「賃金総額」の比率は以下の算式で計算される。

$$\frac{\text{女性の賃金総額}}{\text{男性の賃金総額}} = \frac{\text{女性の就業者数} \times \text{女性の労働時間} \times \text{女性の時間当たり賃金}}{\text{男性の就業者数} \times \text{男性の労働時間} \times \text{男性の時間当たり賃金}}$$

$$= \frac{\text{女性の就業者数}}{\text{男性の就業者数}} \times \frac{\text{女性の労働時間}}{\text{男性の労働時間}} \times \frac{\text{女性の時間当たり賃金}}{\text{男性の時間当たり賃金}}$$

我が国の女性の「賃金総額」の対男性比が他国に比べて低い原因は、「就業者数」、「労働時間」、「時間当たり賃金」のそれぞれにおける男女の差が他国に比較して大きいことにある（第4図）。

第4図 賃金総額男女比の国際比較



(備考) 1. 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。  
 2. データの出典、計算方法は白書本体付注1を参照。  
 3. カナダの労働時間は2006年の数値。日本、米国の賃金、賃金総額は2008年の数値。

(男女間賃金格差の背景)

我が国の男女間の賃金格差の要因についてみると、職場における役職や勤続年数の男女差が大きく影響している（第5表）。

第5表 男女間の賃金格差の要因（単純分析）

要 因	男女間賃金格差		男女間格差 縮小の程度
	調整前 (原数値) ①	調整後 ②	
勤続年数	67.8	73.1	5.3
職 階	70.1	81.1	11.0
年 齢	67.8	69.0	1.2
学 歴		68.8	1.0
労働時間		69.0	1.2
企業規模		68.4	0.6
産 業		66.8	64.0

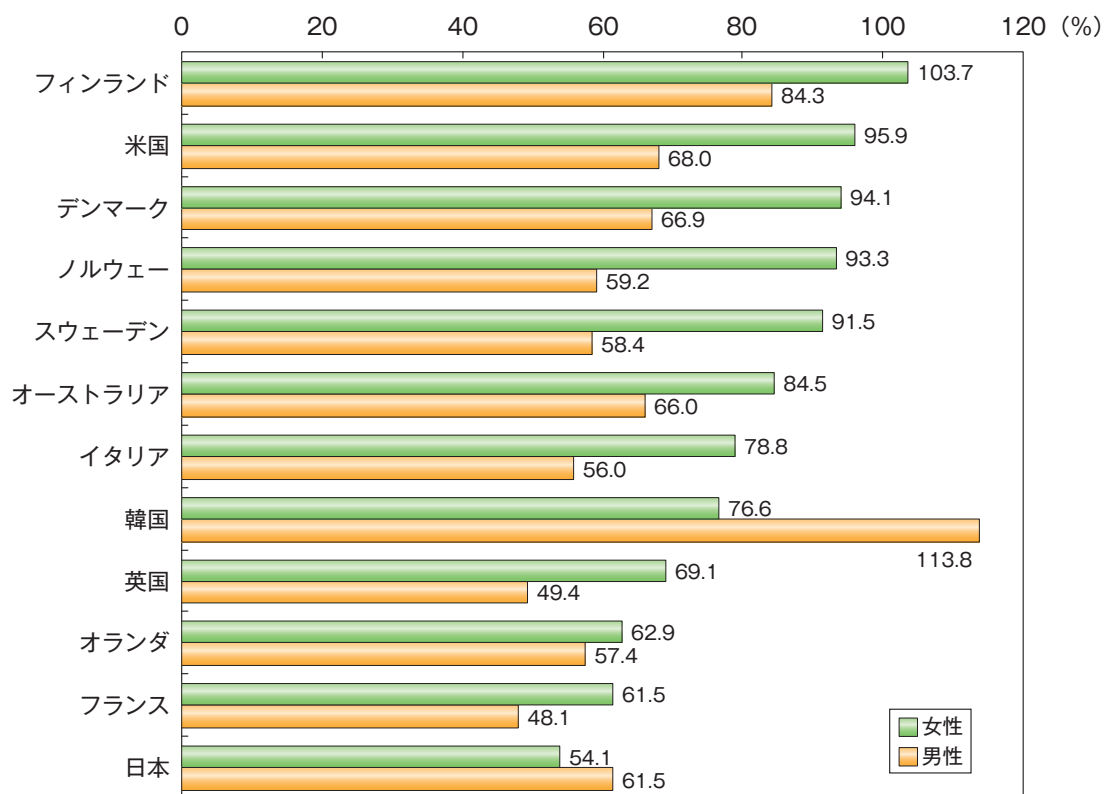
- (備考) 1. 資料出所：「男女間の賃金格差レポート」(厚生労働省，平成21年9月)。  
 2. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成20年)結果を用いて算出。  
 3. 「調整前(原数値)」は男性100に対する，実際の女性の賃金水準。  
 4. 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準。  
 5. 「産業」，「職階」による調査結果については，調整の都合上，一部のデータを除外している所以他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要。

### (女性の高等教育在学率と高学歴女性の就業率)

我が国においては、女性の高等教育の在学率が54.1%と、9割を超えている米国や北欧諸国と比較してかなり低いものになっている(第6図)。

また、我が国は、高等教育を受けた女性(25~64歳)の就業率がOECD諸国の中で最も低いグループに属している。

第6図 高等教育の在学率の国際比較



(備考) 1. UNESCO Institute for Statistics ウェブサイトより作成。  
2. 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。

### (女性が能力を十分発揮できる環境整備の必要性)

社会における固定的な性別役割分担意識や子どものころの職業のイメージが進路選択に影響を与えている可能性を考えると、教育の場等を通じて、女性の幅広い職業選択についての情報提供を行っていくことが重要である。

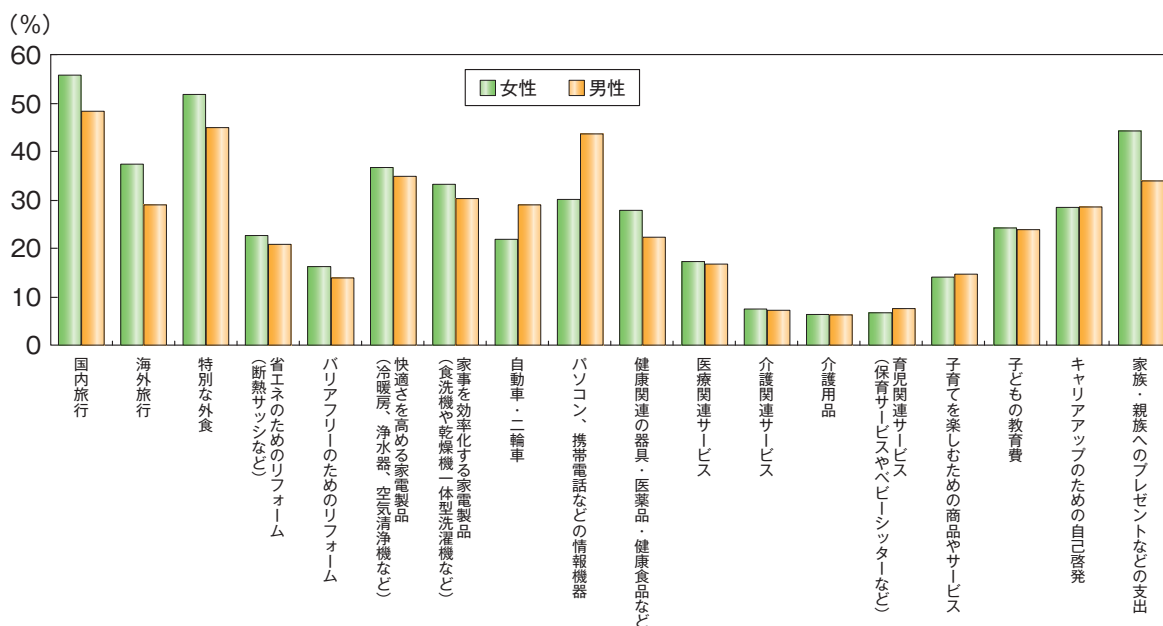
また、女性が就業を継続し、あるいはいったん休業しても再就業が容易にできる就業環境の整備が求められる。

## 第4節 生活者の視点による新たな市場の創造

### (消費における男女の特徴)

今後の成長分野と位置付けられている「環境・エネルギー」、「健康」、「観光・地域活性化」の分野における将来の消費意欲をみると、女性の方が高い（第7図）。また、これらの商品・サービスの購入・利用の選択に当たり、「環境」や「安全性」を重視する者の割合は女性の方が高い傾向があった。

第7図 今後お金をかけたい消費分野（性別）

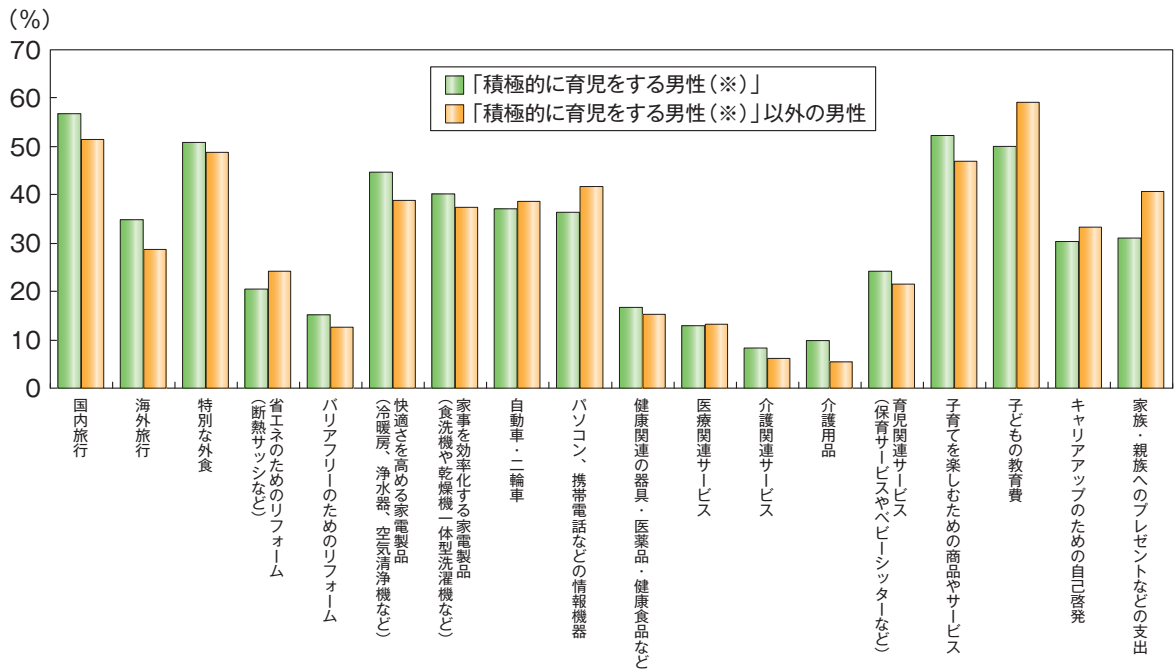


- (備考) 1. 内閣府「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」(平成22年)より作成。  
 2. 男性 (N=5054), 女性 (N=4957)に尋ねたもの。  
 3. 「将来お金をかけたいものをお知らせください(複数回答)」との問いに対し「お金をかけたい」、「まあお金をかけたい」と回答した者の合計。

第8図を見ると、積極的に育児をする男性はそれ以外の男性に比べて幅広い分野で消費意向が高く、特に生活に関連する分野で高い傾向がある。

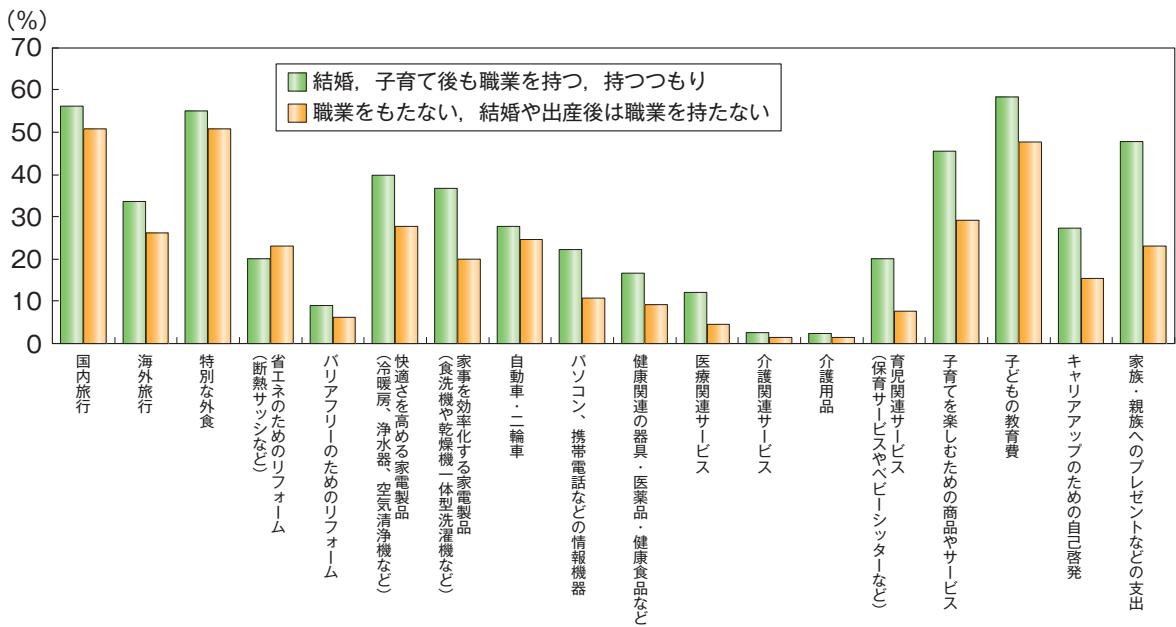
また女性においても、観光関連分野に加え、子育て関連分野、自己啓発などの分野において、結婚・子育て後も職業を持ち続けたいとする女性の消費意向が高い傾向にある（第9図）。

第8図 今後お金をかけたい消費分野（男性，ライフスタイル別）



(備考) 1. 内閣府「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」(平成22年)より作成。  
 2. 「将来お金をかけたいものをお知らせください(複数回答)」との問いに対し「お金をかけたい」、「まあお金をかけたい」と回答した者の合計。  
 3. 20～40代の男性のうち、有配偶かつ未就学の子どもをもつ者(N=616)を対象に集計。  
 ※ 「積極的に育児をする男性」は、ここでは上記3.のうち配偶者との間で育児を5割以上分担する男性(N=132)。

第9図 今後お金をかけたい消費分野（女性，ライフスタイル別）



(備考) 1. 内閣府「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」(平成22年)より作成。  
 2. 「将来お金をかけたいものをお知らせください(複数回答)」との問いに対し「お金をかけたい」、「まあお金をかけたい」と回答した者の合計。  
 3. 20～40代の女性のうち、有配偶かつ未就学の子どもをもつ者(N=611)を対象に集計。  
 4. 「職業をもたない、結婚や出産後は職業をもたない」は、「現在無職で働いたことがない」人、「結婚、出産、育児等家庭の事情で離職し、今後は働きたくない」人の合計(N=65)。  
 5. 「結婚、子育て後も職業を持つ」は「現在有職で、離職経験がない」人、「結婚、出産、育児等家庭の事情で離職したが1年以内に復職(育児休業等休業以外)した」人、「結婚、出産、育児等家庭の事情で離職し現在無職だが将来就業したい」人の合計(N=546)。

以上のことから、女性や生活者の視点を取り込むことが環境・エネルギー、健康、観光といった成長分野における需要の掘り起こしにとって重要と考えられることに加え、女性の労働市場への参加、男性の家事・育児への参加、「イクメン（積極的に育児をする男性）」の増加など、人々のライフスタイルの変化の中には新たな需要創造のフロンティアが潜んでいる可能性が大きい。

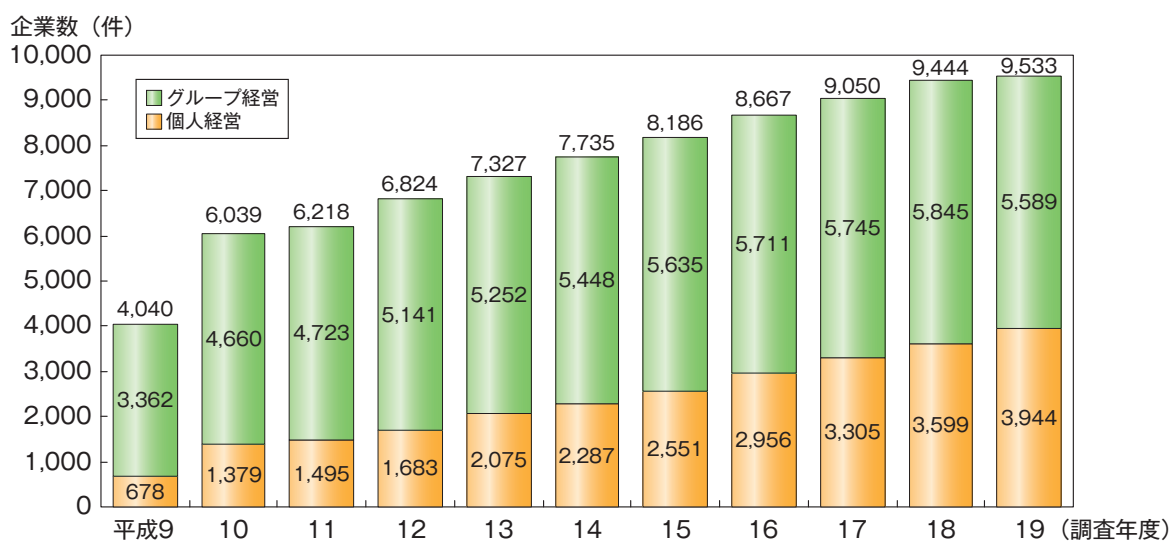
### （生活者の視点をいかした女性の起業）

近年、女性による起業が増加している。起業分野をみると、女性では生活密着型の分野で多くなっている。

農村における女性の起業も増加している（第10図）。食品加工、販売・流通などの分野での起業活動が多いが、これらの中には、その地域で自らが携わる農業・畜産などの「生産物」と、それを起点とする「食」、「観光」などを結び付けようとする動きや、単に売上げ拡大を目指すだけでなく、地域内・外の人々や組織のネットワーク化を図ることで地域の活性化につなげようとする取組がみられる。

このような女性の起業の流れを後押しすることは、新たな需要の創造に寄与していくものと考えられる。

第10図 農村女性による起業数の動向



（備考）農林水産省「農村女性による起業活動実態調査の概要」（平成20年）より作成。

## 第5節 女性の活躍と企業の活性化

### （企業における女性の参画と活性化）

企業における女性の参画と企業業績との関係については、例えば海外の調査では、役員会における女性比率の高い企業では業績が良いことを示すものがある。我が国では、経済産業省の男女共同参画研究会が「女性の活躍と企業業績」（平成15年）において分析を行っている。この分析では女性比率が高い企業において利益率も高い関係がみられたが、女性比率の高さは「見せかけの要因」であって、両者にこのような関係がみられる「真の要因」は女性が活躍できる企業風土であることを



指摘している。

#### （仕事全体の見直しの必要性）

女性が出産・育児を経て就業を継続し、能力を発揮していくためには、職場環境を整備することが必要で、男性も含めた働き方全体の見直しを行うこと、そのメリットが組織に属する多様なライフスタイルを持つすべての人に及ぶ必要がある。

#### （女性の意欲を高める職場環境）

結婚・出産・育児に際しての女性の就業継続の判断や、管理職・専門職志向が高まるかどうかには、経済的な必要性あるいは仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進状況とともに、仕事のやりがいを感じられる、能力発揮の機会がある、といった職場環境も影響しているとみられる。

### 第6節 「出番」と「居場所」のある社会の実現に向けて

#### （女性で高い相対的貧困率）

ほとんどの年齢層において男性に比べて女性の方が相対的貧困率が高く、その差は高齢期になると更に広がる。世帯類型別には、高齢単身女性世帯や母子世帯で高くなっている。

#### （女性の労働をめぐる問題）

女性が貧困に陥りやすい背景には、女性は非正規雇用が多いという就業構造の問題があり、また、女性が出産・育児を経て就業を継続し、あるいは再就職して職業能力を高めることは難しい面がある。さらに、税制・社会保障制度が女性の就業調整をもたらす影響もある。

#### （非正規雇用をめぐる状況の変化）

非正規雇用比率は、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。男女別、配偶関係別にみると、未婚や死別・離別の女性において上昇が大きく、配偶者のある男性においても上昇がみられる。さらに、男性は非正規労働者の方が有配偶者の割合が低い。

#### （「ディーセント・ワーク」の実現に向けて）

今後は、正規・非正規といった雇用形態等にかかわらず、経済成長の恩恵を様々な人々が享受できる機会を高めていくことが求められ、そのためには誰もが「ディーセント・ワーク（人間らしい働きがいのある仕事）」を得ることができる社会を構築していく必要がある。

ディーセント・ワークの実現には、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を進め、女性が安心して働き続けられる環境整備とともに、非正規労働者全体の処遇の改善を進める必要がある。

このことは女性が貧困に陥りやすい状況を解消していくことに加え、男性の非正規労働者の生活の安定にもつながるものと考えられる。

#### （女性の就業支援に向けた「新しい公共」）

特に相対的貧困率が高い母子世帯の母等、困難な状況に置かれた人々が意欲と能力とに応じて労働市場や様々な社会活動に参加できる社会を目指すには、その就労について必要に応じ支援する取

組を進めていくことが必要である。その際、国や地方公共団体だけでなく、市民、NPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となろうとする「新しい公共」の実現が求められている。

#### （女性の潜在力をいかすための取組）

女性の潜在力をいかすためには、女性の参画促進の重要性・必要性についての理解の促進等を図りながら、女性の就業継続支援、仕事の質の向上、女性の能力発揮促進のための支援、雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大、女性の起業に対する支援体制の充実、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進、様々なライフスタイルの選択に中立な社会制度の構築、貧困等様々な生活上の困難な状況に置かれた人々への対応などの取組を積極的に進めていく必要がある。

#### （地域の実情に応じた取組の重要性）

地域によって女性を取り巻く環境は大きく異なり、当然ながら求められる対応も異なる。

例えば、女性が仕事と家庭を両立しやすい環境づくりを行う、という場合、都市部では、保育所の待機児童が多いため、保育所に入れないことが仕事に復帰する場合の問題となる。

一方、地方圏では、経済の地盤沈下が深刻化しており、人口も平成21年まで14年連続で3大都市圏へ転出超過となっている（総務省「住民基本台帳人口移動報告」）。こうした中では、生活・地域密着の視点からの女性の起業など、女性の活躍が地域経済の活性化にも重要である。

同時に、地域における女性の活躍の場を広げるためには、地域の経済活性化により、就労の機会を増加させるという視点も重要である。

#### （社会全体のシステム改革の必要性）

男女共同参画社会基本法の施行から10年以上が経過し、我が国における女性の参画も徐々に進んできているが、必ずしも十分とはいえない状況にある。我が国を取り巻く環境が変化する中で、経済・社会の活性化のためにも男女共同参画社会の形成を促進していかなければならない。これまで男女共同参画があまり進まなかった理由の一つとして、「男女共同参画社会＝働く女性の支援」という印象を与えてしまったため、男性や専業主婦などあらゆる立場の人々にとって必要なものであるという認識が広まらなかった、といった点が指摘されている。男女共同参画社会の実現は、男性や専業主婦などを含めた、あらゆる人々にとっての課題である。

例えば、家庭において、男性の家事・育児参加が進むことは、家族間のコミュニケーションをより推進させ、親子の愛情をはぐくむ契機にもなると考えられる。子育てが一段落した専業主婦の方々が働こうとするとき、あるいは、地域活動や自己啓発に取り組む際にも、男女共同参画の視点は欠かせないものとなる。また、固定的性別役割分担意識は、女性の参画促進にとっての課題であるとともに、男性に対して、「男性が主に稼ぐべき」、「男性は弱音を吐いてはならない」といった男性役割のプレッシャーとして重くのしかかる場合もある。さらに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進のためには、男性を含めた働き方全体の改革が必要である。

女性の参画を促進し、潜在能力が発揮できる社会を構築していくことは、多様性ある社会、人々がそれぞれのライフスタイルに沿った希望を実現できる社会をつくっていくことにつながる。すべての人々に出番と居場所がある社会の実現に向けて、今、改めて、男女共同参画の視点に立って社

会全体のシステム改革に取り組んでいく必要がある。

## 第1章 政策・方針決定過程への女性の参画

### (国会議員に占める女性割合)

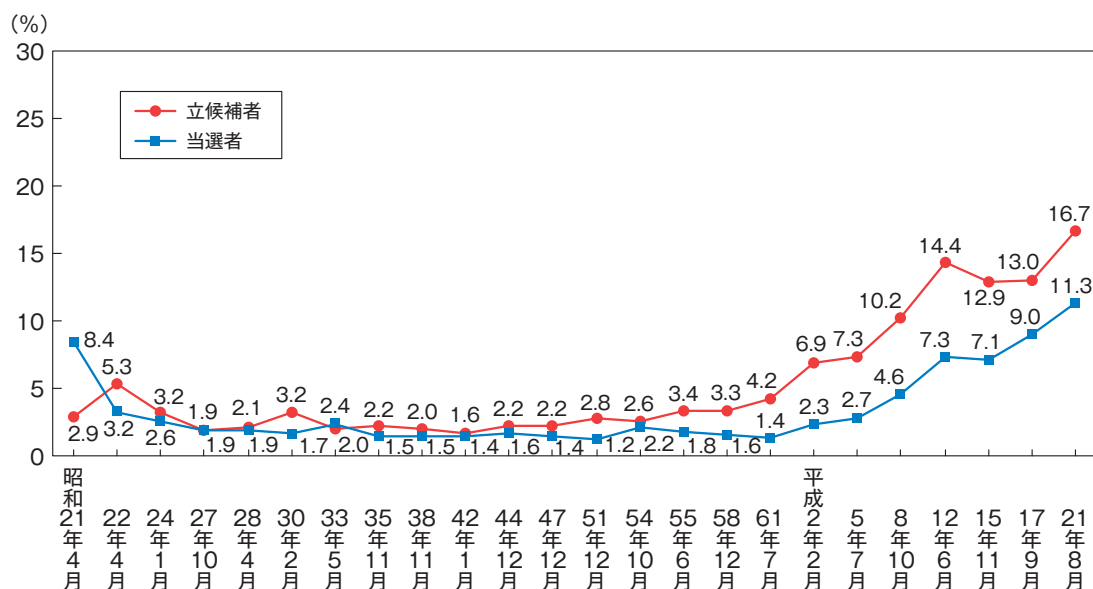
国会議員に占める女性割合は、平成22年5月現在、衆議院は11.3%（54名）、参議院は17.4%（42名）となっている。

### (立候補者、当選者に占める女性割合)

国政選挙における立候補者及び当選者に占める女性割合についてみると、衆議院では、平成17年9月総選挙では若干増加し、直近の21年8月総選挙では、立候補者に占める女性割合は更に増加して過去最高の16.7%となり、当選者に占める女性割合も過去最高の11.3%となった（第11図）。

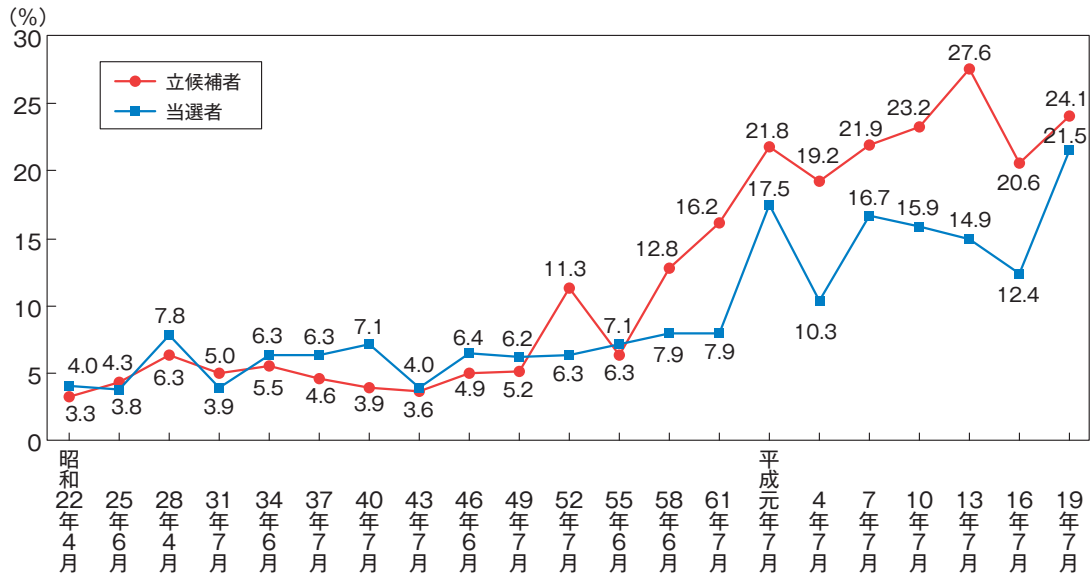
また参議院では、立候補者に占める女性割合は、直近の平成19年7月通常選挙では24.1%となり、前回20.6%と大きく減少した数字が回復している。当選者に占める女性割合は近年減少傾向にあったが、19年7月通常選挙では21.5%となり、前回の12.4%から大きく増加した（第12図）。

第11図 衆議院議員総選挙立候補者、当選者に占める女性割合の推移



(備考) 総務省資料より作成。

第12図 参議院議員通常選挙立候補者，当選者に占める女性割合の推移

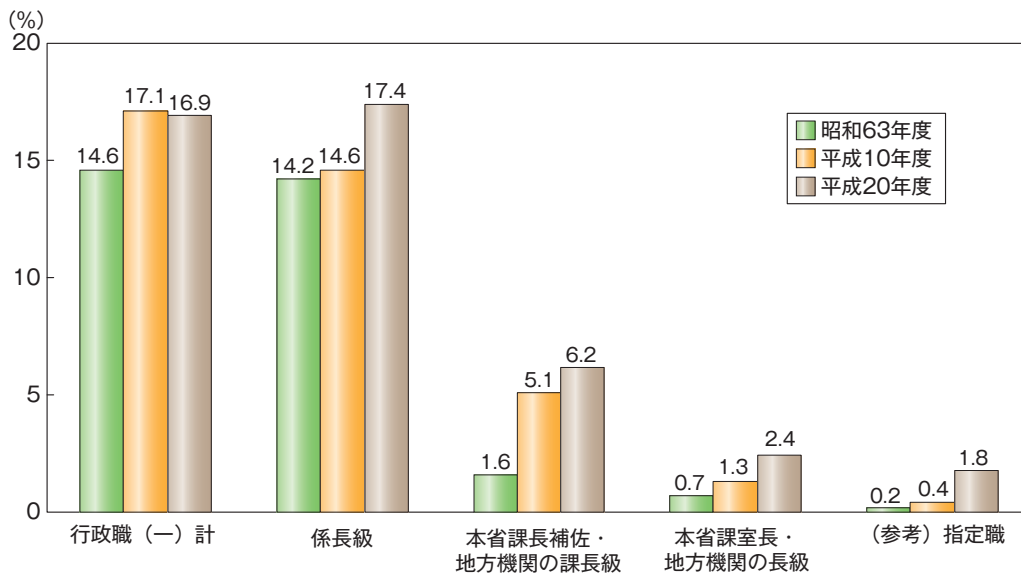


(備考) 総務省資料より作成。

(上位の役職ほど低い国家公務員在職者に占める女性割合)

行政職(一)俸給表適用者に占める女性割合について、役職段階別にみると、それぞれ増加傾向にある。平成20年度の在職者について、役職段階別に女性割合をみると、係長級においては、女性が占める割合は17.4%であるが、役職段階が上がるにつれて女性割合は低くなっている(第13図)。

第13図 一般職国家公務員の役職段階別の女性割合(行政職(一))



- (備考) 1. 人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」より作成。  
 2. 昭和63年度、平成10年度は各年度末、20年度は1月15日現在の割合。  
 3. 係長級は、行政職俸給表(一)3、4級(昭和63年度及び平成10年度は旧4～6級)、本省課長補佐・地方機関の課長級は同5、6級(同旧7、8級)、本省課室長・地方機関の長級は同7～10級(同旧9～11級)の適用者に占める女性の割合。

### （着実に増加する国の審議会等における女性委員の割合）

平成21年9月30日現在、国の審議会等における女性委員の割合は33.2%となっており、着実に増加している。一方、専門委員等に占める女性の割合は、16.5%にとどまっており、目標達成に向けて更なる取組が必要とされる。

### （大都市ほど高い地方議会における女性の割合）

都道府県議会、市議会、町村議会、特別区議会の女性議員の割合をみると、平成21年12月現在で、女性議員の割合が最も高い特別区議会では24.8%、政令指定都市の市議会は17.4%、市議会全体は12.4%、都道府県議会は8.1%、町村議会は8.1%となっており、都市部で高く郡部で低い傾向にある。

## 第2章 就業分野における男女共同参画

### （労働力人口の推移）

総務省「労働力調査（基本集計）」（平成21年）によると、労働力人口全体が2年連続の減少となる一方、女性は2年ぶりの増加となった。

### （女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）の変化）

女性の年齢階級別労働力率については、現在も依然として「M字カーブ」を描いているものの、そのカーブは以前に比べかなり浅くなっており、M字部分の底となっている年齢階級も変化してきている。

### （長期的には増加傾向にある非正規雇用者）

全体の女性雇用者数は増加傾向が続いている。このうち、正規の職員・従業者に占める女性割合は約3割で、昭和60年以降、おおむね横ばいで推移している。一方、平成21年の非正規雇用者数は、前年に比べると6万人の減少だったものの、14年からの7年間で175万人増加しており、長期的には増加傾向にある。

### （有配偶者で低い女性の労働力率）

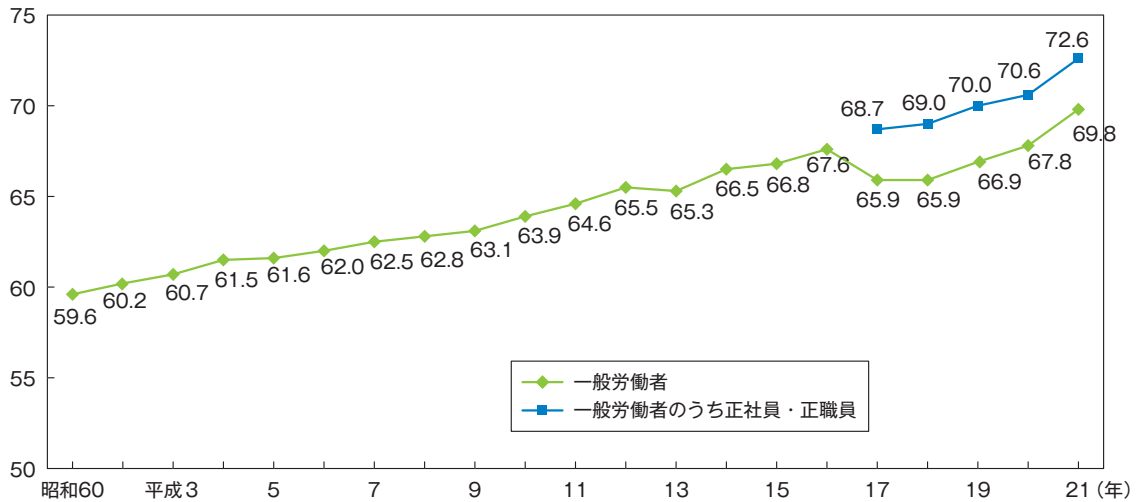
女性の年齢階級別労働力率を未婚者、有配偶者別にみると、20歳代から40歳代にかけて有配偶者の労働力率は未婚者の労働力率よりかなり低くなっている。未婚者は20歳代後半をピークに年齢とともに徐々に下降するのに対し、有配偶者では40歳代後半がピークとなっており、この傾向は昭和50年、平成2年、21年とも変わらない。

### （所定内給与格差は、一般男女労働者間は長期的には縮小傾向、短時間労働者と一般労働者間もやや縮小）

一般労働者における男女の平均所定内給与額の差は、長期的に縮小傾向にあり、平成21年については、男性一般労働者の給与水準を100としたとき、女性一般労働者の給与水準は69.8となっている（第14図）。また、男性一般労働者の給与水準を100としたとき、男性の短時間労働者の給与水準は

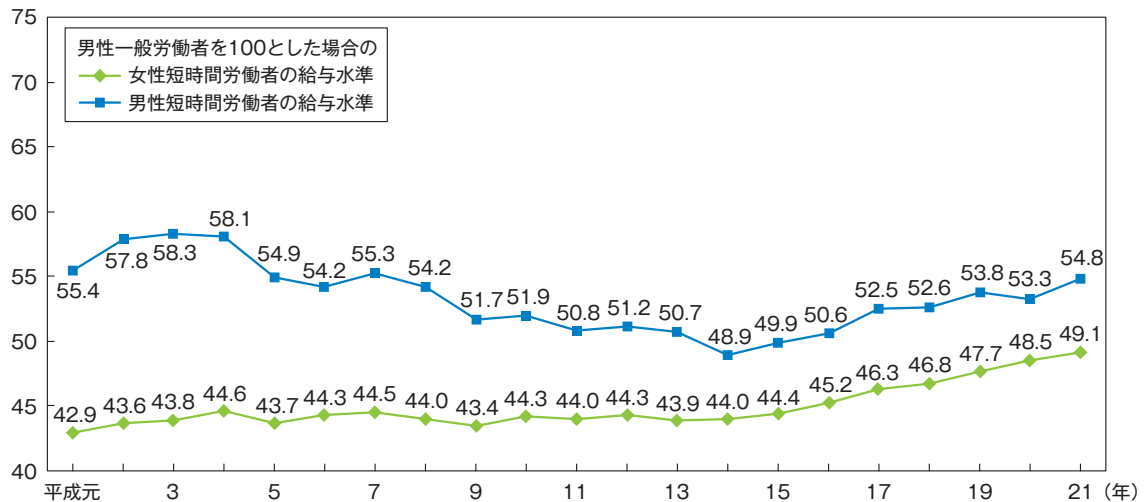
54.8で、女性の短時間労働者の給与水準は49.1と男性一般労働者の40台をほぼ横ばいで推移しており、21年は前年に比べ0.6ポイント格差が縮小しているものの、依然非常に低い水準にとどまっている（第15図）。

第14図 男女間所定内給与格差の推移（男性の所定内給与額＝100）



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。  
 2. 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。  
 3. 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。  
 4. 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。  
 5. 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100とした場合の女性の所定内給与額を算出している。

第15図 労働者の1時間あたり平均所定内給与格差の推移（男性一般労働者＝100）



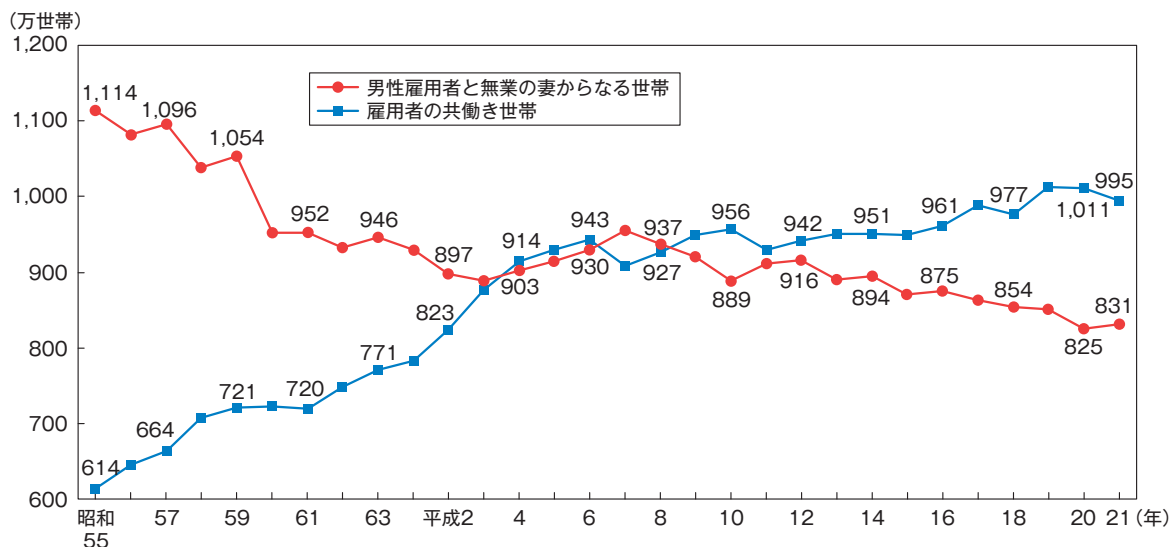
- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。  
 2. 男性一般労働者の1時間あたり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間あたり平均所定内給与額の水準を算出したものである。



### (共働き世帯が片働き世帯を上回って推移)

平成9年以降は共働きの世帯数が男性雇用者と無業の妻からなる片働き世帯数を上回っている(第16図)。その背景として、女性の社会進出に対する意識変化や、経済情勢の変化などがあると考えられる。

第16図 共働き等世帯数の推移



- (備考) 1. 昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。  
2. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。  
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

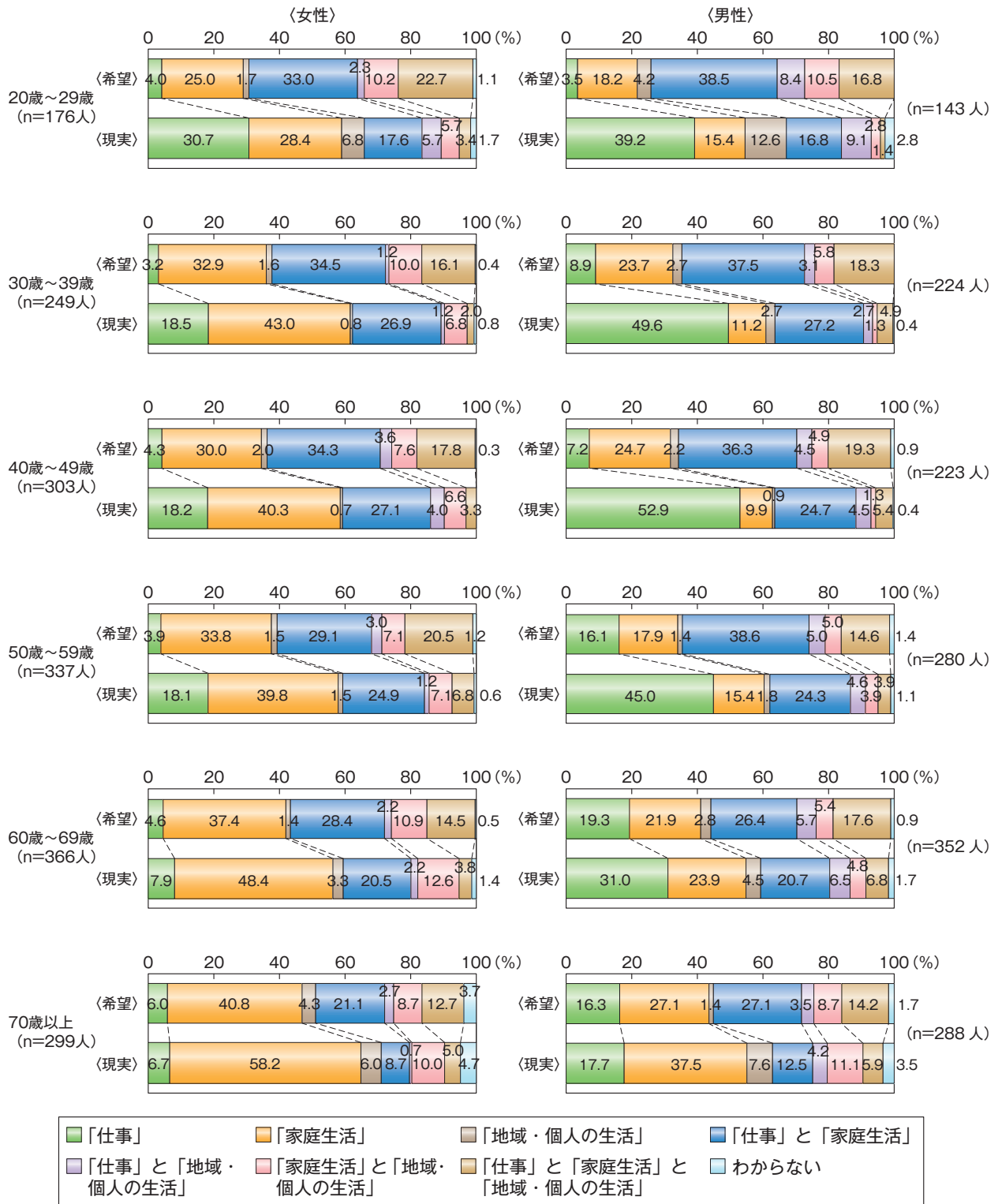
## 第3章 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)

### (仕事と生活の調和に関する希望と現実)

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成21年)において、全国20歳以上の者に、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度についての希望と現実を聞いたところ、全体としては、男女ともに「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいといった複数の活動をバランスよく行いたいとする人の割合が高くなっているが、現実には、「仕事」や「家庭生活」といった単一の活動を優先している人の割合が高くなっている。とりわけ、男性の30~40歳代では、現実に「仕事」を優先している人の割合が5割程度と高くなっている(第17図)。



第17図 仕事と生活の調和に関する希望と現実（性別・年代別）



(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成21年10月調査)より作成。  
 2. 「生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」(地域活動・学習・趣味・付き合い等)の優先度についてお伺いします。まず、あなたの希望に最も近いものをこの中から1つだけお答えください。それでは、あなたの現実(現状)に最も近いものをこの中から1つだけお答えください。」への回答。

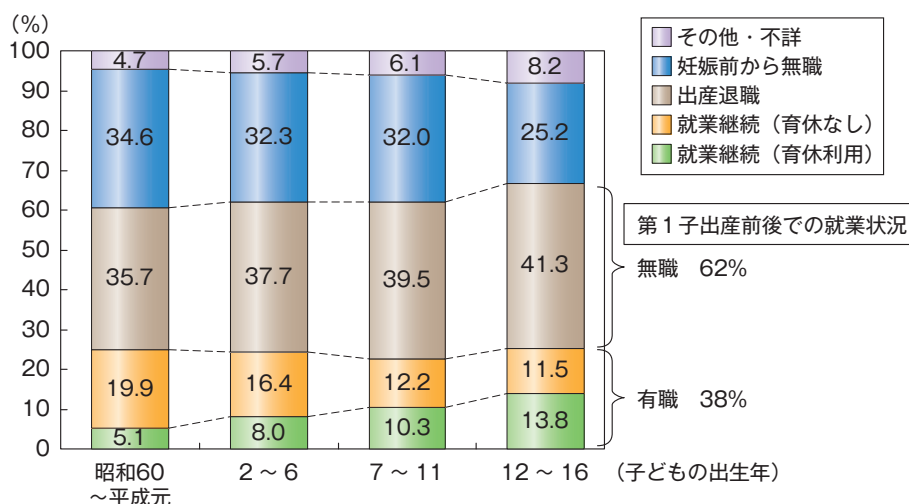
### (女性のライフステージに応じた働き方の希望と現実)

女性の働き方の希望は、結婚・出産や子どもの年齢とともに変化している。子どもが小さな時期は、働きたくないという人もいるが、子どもが中学生以上では9割以上の方が働くことを希望している。働き方も子どもの年齢が上がるとともに、フルタイムで働くことを希望する人が増えるなど変化がみられる。一方、現状をみると、働いていない人が希望よりも多く、働き方も多くがパート・アルバイトに集中しており、希望と現実の間にギャップがみられる。

### (女性の就業継続をめぐる状況)

育児休業を取得している女性は増えているが、出産前後に継続就業している割合は増えておらず、出産を機に離職する女性は以前と変わらず多い(第18図)。

第18図 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴

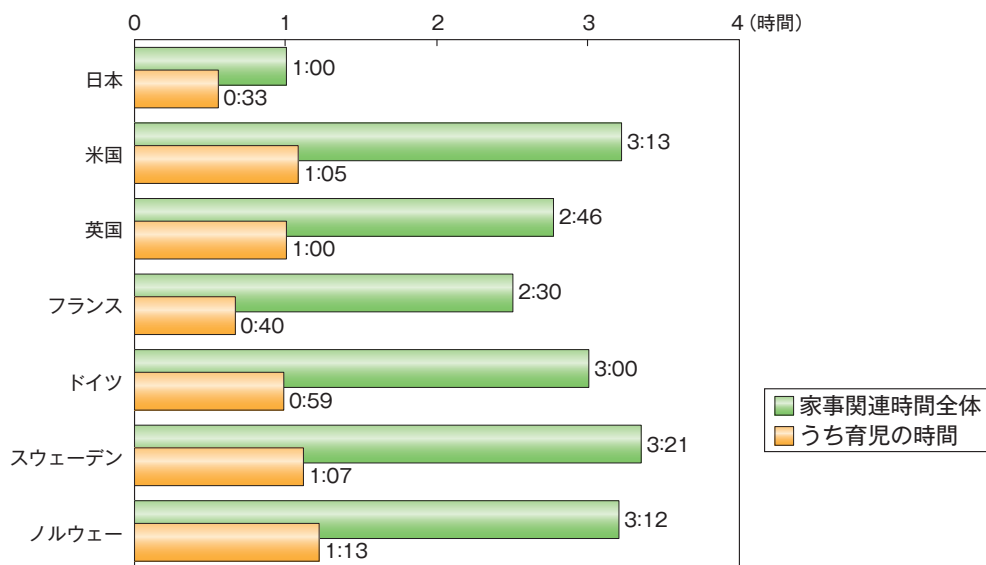


- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。  
 2. 1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。  
 3. 出産前後の就業経歴  
   就業継続(育休利用) - 第1子妊娠前就業～育児休業取得～第1子1歳時就業  
   就業継続(育休なし) - 第1子妊娠前就業～育児休業取得なし～第1子1歳時就業  
   出産退職 - 第1子妊娠前就業～第1子1歳時無職  
   妊娠前から無職 - 第1子妊娠前無職～第1子1歳時無職

### (夫の家事・育児関連時間)

総務省「社会生活基本調査」(平成18年)によると、男性の長時間労働の影響もあって、我が国では、6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連に費やす時間は1時間程度と他の先進国と比較して低水準にとどまっている(第19図)。

第19図 6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)



- (備考) 1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. “America Time-Use Survey Summary” (2006) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成18年)より作成。  
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

## 第4章 高齢男女をめぐる状況

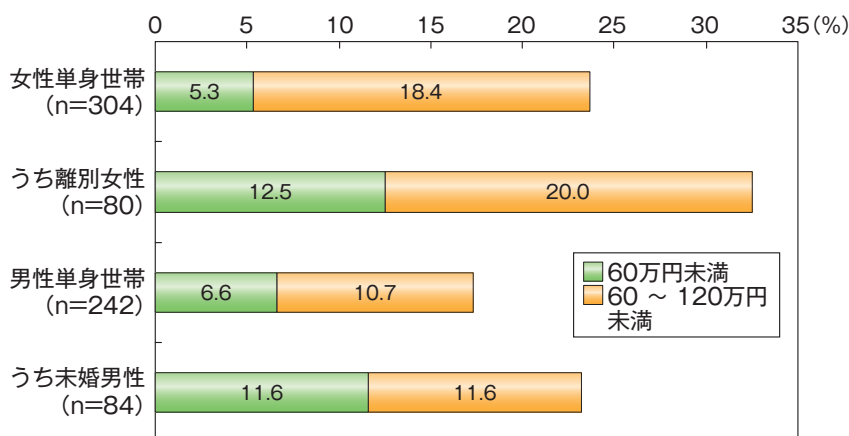
### (経済的自立がしにくい高齢女性)

総務省「国勢調査」(平成17年)によると、国民の5人に1人が65歳以上の高齢者であり、その6割近くを占めるのが女性となっている。特に、85歳以上では女性が実に7割以上を占めている。

高齢者の中でも、経済的に厳しい状況に置かれているのが、高齢単身女性である。中でも厳しい状況に置かれているのが離別女性である。離別女性は、夫の収入や遺族年金に頼ることもできず、安定した再就職もままならないことが少なくない。離別女性は、その3人に1人が年収120万円未満であるが(第20図)、それには雇用者のうち約4割が非正規雇用中心の就労経歴であったことなどが影響しているとみられる(内閣府「高齢男女の自立した生活に関する調査」(平成20年))。

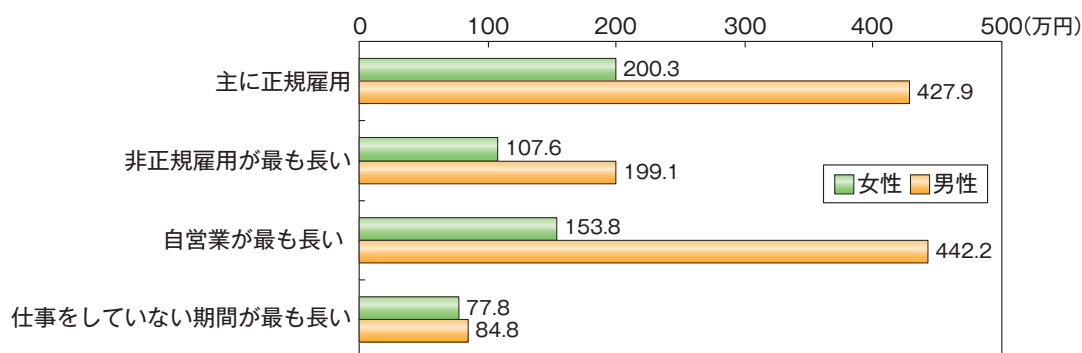
女性の働き方は、結婚・出産・育児等のために非正規雇用が多く、就業年数も短い傾向にあるが、その結果、高齢期における年金等の収入も少なくなりがちである。55~74歳の男女について本人の就業パターン別に現在の年間収入をみると、正規か非正規かという雇用形態による収入格差だけでなく、同じ正規雇用中心でも女性は男性に比べて収入が極めて低いことが分かる(第21図)。

第20図 高齢単身世帯(55~74歳)における低所得層の割合(年間収入)



(備考) 1. 内閣府「高齢男女の自立した生活に関する調査」(平成20年)より作成。  
2. 「収入」は税込みであり、就業による収入、年金等による収入のほか、預貯金の引き出し、家賃収入や利子等による収入も含む。

第21図 高齢者等(55~74歳)の本人の就業パターンによる年間収入(平均額)(性別)



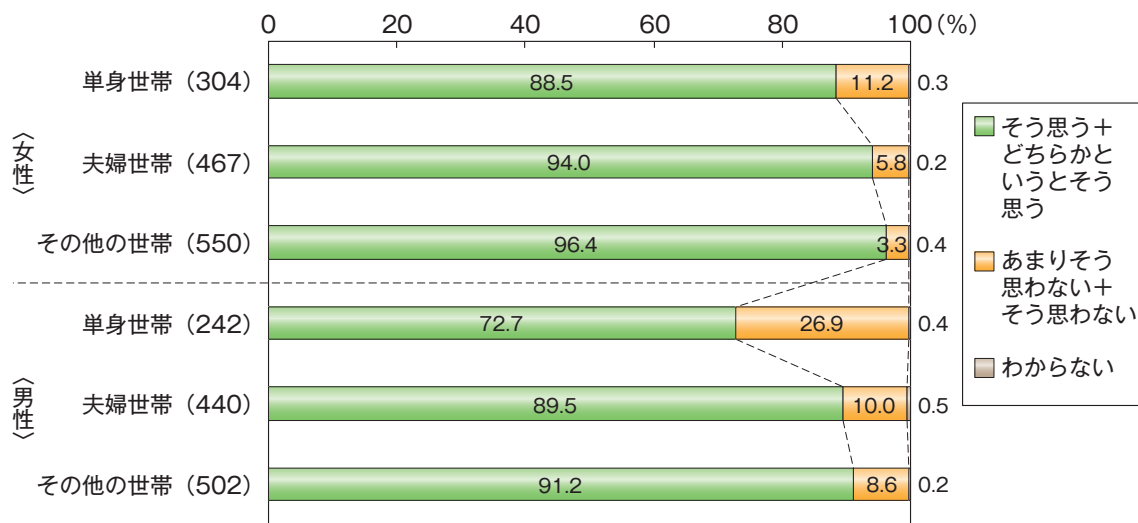
(備考) 1. 内閣府「高齢男女の自立した生活に関する調査」(平成20年)より作成。  
2. 「収入」は税込みであり、就業による収入、年金等による収入のほか、預貯金の引き出し、家賃収入や利子等による収入も含む。

### (単身男性の問題)

男性については、単身の男性の地域における孤立が深刻化している。内閣府「高齢男女の自立した生活に関する調査」では、単身の55～74歳の男性の4人に1人が「話し相手や相談相手がいない」と回答している(第22図)。男性で単身の場合は、約半数は子どもがいないため、家族による支えも期待しにくいといえる。

また、特に未婚の単身男性について、約1割が年収60万円未満であるなど、一部に経済的に厳しい状況があることも分かる(第20図(前掲))。これまでは高齢者の中での貧困層は単身女性であるという捉え方だったが、今後は、単身男性に対する支援も課題として捉えていく必要があるといえる。

第22図 話し相手や相談相手がいる者の割合(55～74歳)



(備考) 内閣府「高齢男女の自立した生活に関する調査」(平成20年)より作成。

### (高齢単身世帯の増加)

孤立や貧困などの状況に置かれやすい高齢の単身世帯は、未婚や離婚が増える中で今後急速に増えていくと考えられる。特に単身世帯の増加が著しいのが男性である。20年後の2030年には男女共に約2割が一人暮らしの社会になると予測されている。

### (多様な働き方～非正規雇用の増加)

雇用就業をめぐる状況が変化する中、非正規雇用が若年層も含めて増加傾向にある。中でもその割合が高いのが女性で、平成21年は、正規の職員・従業員の割合が46.7%にとどまり、53.2%が非正規雇用である。男性についても非正規雇用の割合は上昇しつつあり、21年は18.3%となっている。

非正規雇用者は、現状においては厚生年金等被用者保険の適用から除外されやすい状況にあるとの指摘もあり、その増加は将来において老後の生活設計を描きにくい層の増加に結びつく可能性がある。

## 第5章 生活困難な状況に置かれた男女の状況

### (生活困難層の増加)

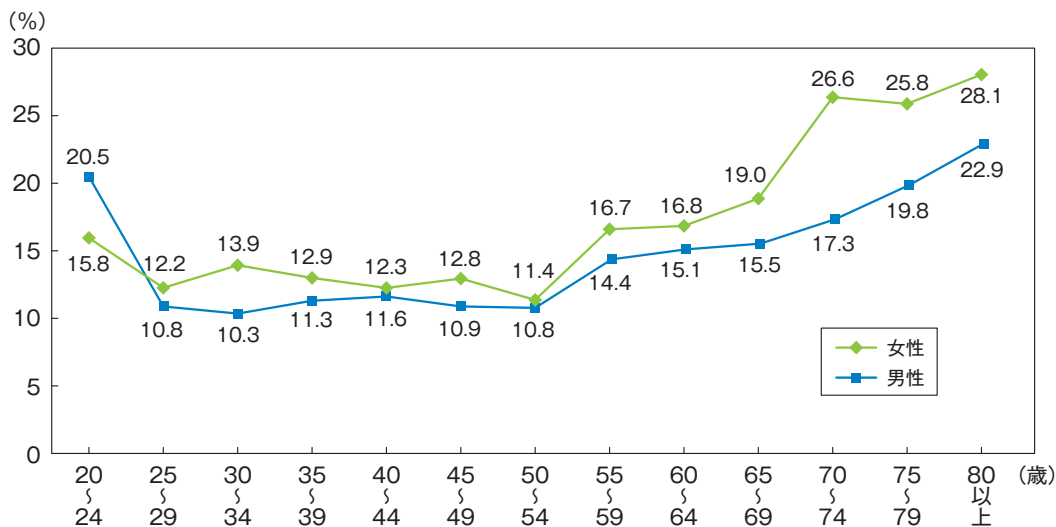
貧困に加え、教育や就労の機会を得られない、健康を害する、地域社会において孤立するなど、社会生活上の困難も含めた困難な状況を示す概念として「生活困難」を用い、その状況をみると、生活困難は幅広い層に広がっていることが分かる。

その背景には、単身世帯やひとり親世帯の増加など家族の変容、非正規労働者の増加など雇用・就業をめぐる変化、定住外国人の増加などにみられるグローバル化などがある。厚生労働省が平成21年10月に公表した相対的貧困率（以下「貧困率」という。）を見ると、全体の貧困率は10年の14.6%から19年には15.7%へ、子ども（17歳以下）では13.4%から14.2%へといずれも上昇している。

### (女性の生活困難の状況)

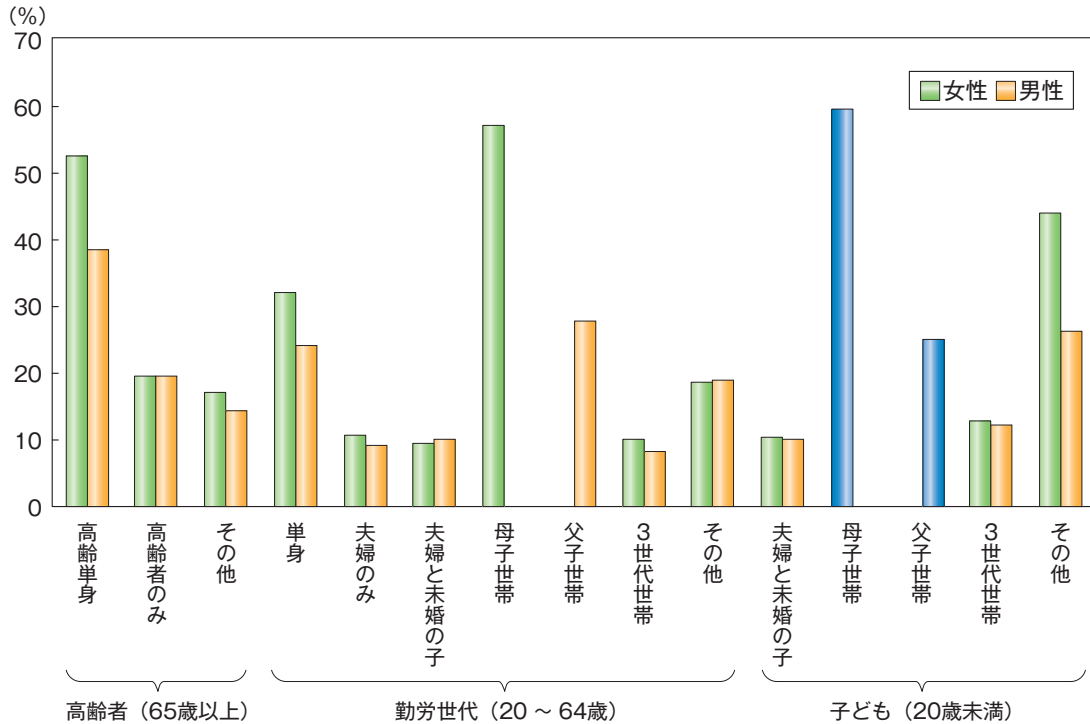
男女それぞれに年齢層別に貧困率を推計してみると、ほとんどの年齢層で、男性よりも女性の貧困率が高く、その差は高齢期になると更に拡大する傾向にある（第23図）。世帯類型別では、高齢者や勤労世代の単身世帯で貧困率が高く、中でも女性の方が厳しい状況にある。また母子世帯で貧困率が高く、その影響が母子世帯の子どもにも見られる（第24図）。

第23図 男女別・年齢階層別相対的貧困率（平成19年）



(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成19年)を基に、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」阿部彩委員の特別集計より作成。

第24図 年代別・世帯類型別相対的貧困率（平成19年）



(備考) 1. 厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成19年)を基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」阿部彩委員の特別集計より作成。  
 2. 父子世帯は客体が少ないため、数値の使用には注意を要する。  
 3. 母子世帯、父子世帯の子ども(20歳未満)は男女別ではなく、男女合計値。  
 4. 高齢者のみ世帯とは、単身高齢者世帯を除く高齢者のみで構成される世帯。

**(生活困難の複合化, 固定化, 連鎖)**

内閣府が実施した支援機関・団体へのヒアリング調査によると、一人の生活困難者に複数の要因が影響している(複合化)、一旦生活困難な状況になると長期にわたり抜け出せない(固定化)、生活困難な状況が次世代に受け継がれる(連鎖)といった状況のあることが指摘された。

**(女性が生活困難に陥る背景)**

固定的性別役割分担意識が十分に解消されておらず、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が不十分な現状において、女性は育児や介護などで就業を中断しやすい。また、税制・社会保障制度の影響による就業調整の影響もあり、女性は、相対的に低収入で不安定な非正規雇用につきやすい就業構造がある。さらに、このような若い時期からの働き方の積み重ねの結果として女性の年金水準等は低く、高齢期の経済的基盤が弱いという問題もある。女性に対する暴力も、女性の自立を困難にする大きな要因である。女性に対する暴力は女性の自尊心や心身を傷つけ、自立に向けた就業や社会参加を一層困難なものにしている。

**(男性特有の状況)**

父子世帯や一人暮らしの高齢男性が地域で孤立しがちである傾向や、「男性が主に稼ぐべきもの」、「男性は弱音を吐いてはならない」といった男性役割のプレッシャーが、男性を困難な状況に追い込んでいるという指摘がある。例えば、男性の非正規労働者の有配偶者の割合が低い、経済的に



安定しないことが結婚を阻害する一因となっているとの指摘がある。また、40～50歳代の男性で「経済・生活問題」を原因・動機とする自殺が多いことなども、男性役割のプレッシャーの影響であるとの指摘もある。

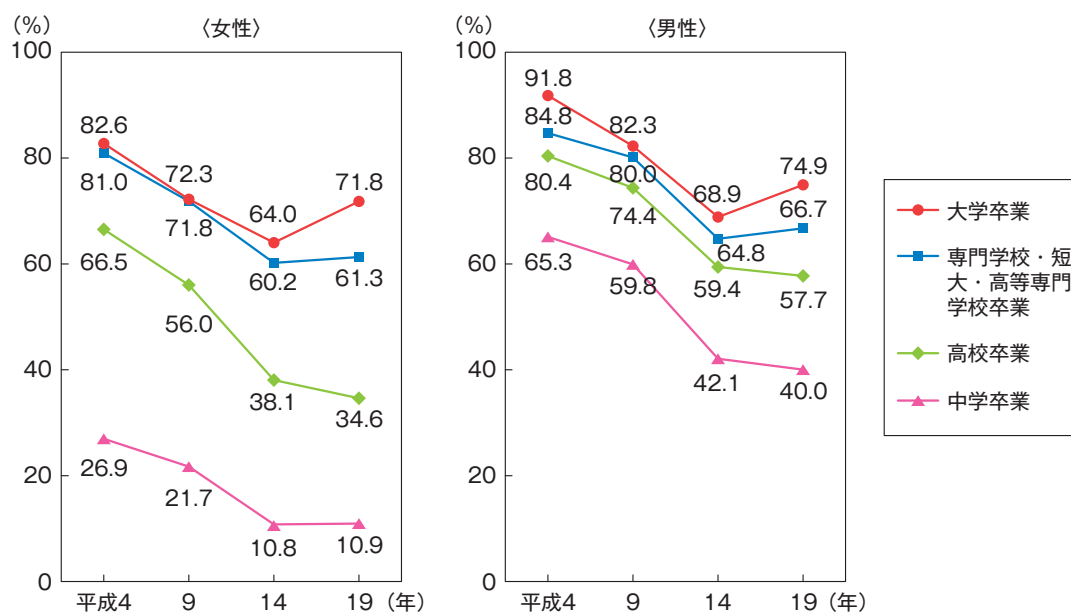
### （非正規雇用と女性の生活困難）

学歴での不利が職業の選択を限定し、低収入となりがちな状況があるが、男女別に若年層（20～24歳層）の正規従業員の比率をみると、平成4年から平成19年の間にかけて、学歴による就業状況の差が開き、中学卒業者や高校卒業者の状況が厳しくなる中、特に女性が厳しい状況に置かれている（第25図）。

また、多くが母子家庭であるひとり親世帯の貧困率をみると、有業者であっても貧困率が高いという日本特有の状況がある（第26図）。

この背景には、育児等との両立等の理由により、選べる職種が臨時・パート等非正規雇用が多くなりがちであることが影響していると考えられ、母子家庭の就労率は85%と高いにもかかわらず、約7割が年間就労収入200万円未満という状況がある（平成17年）。母子世帯では子育てを一人で担うという責任と経済的な困難に直面するリスクとを併せ抱えていると考えられる。

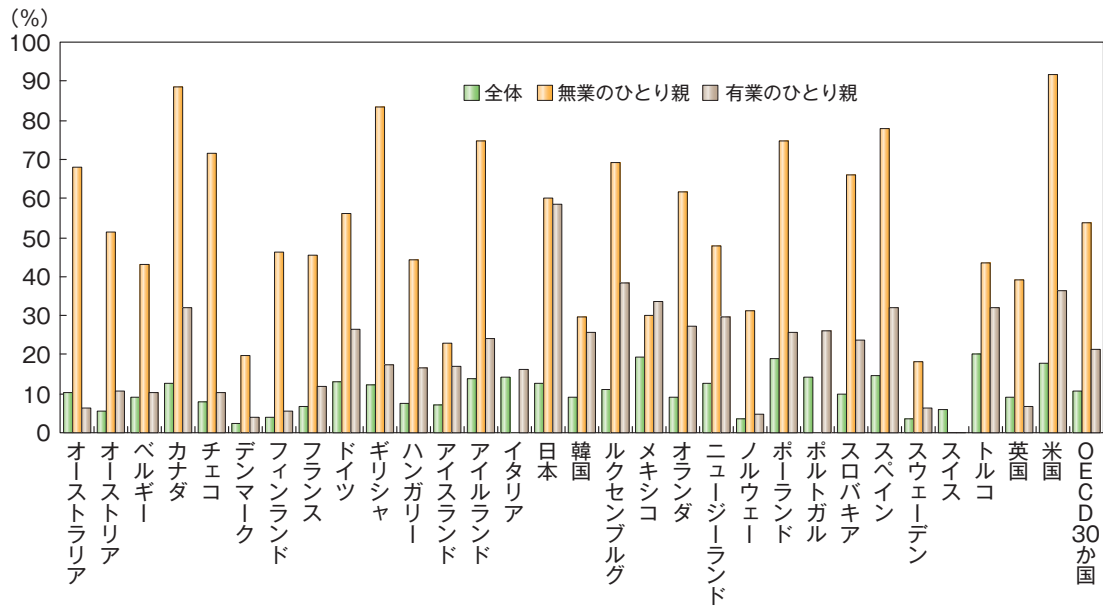
第25図 若年人口（20～24歳層）に占める正規従業員の比率（性別）



（備考） 1. 総務省「就業構造基本調査」（各年）より作成。  
2. 在学者を除く。



第26図 子どものいる世帯の相対的貧困率（2000年代中盤）



(備考) 1. OECD (2008) 'Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries'より作成。  
 2. イタリア、ポルトガルの無業のひとり親世帯は、サンプルサイズが小さくデータはない。  
 3. スイスは、就業の有無別ひとり親世帯のデータがない。

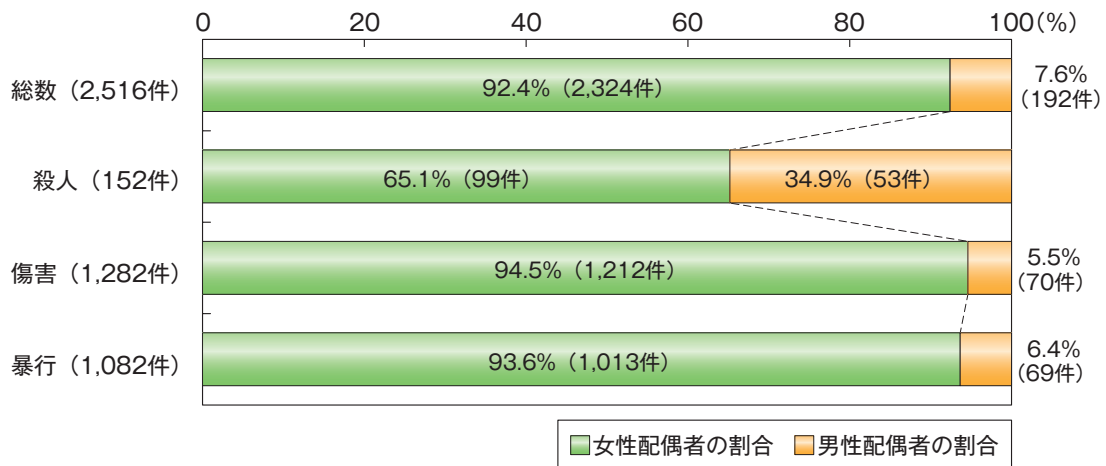
## 第6章 女性に対する暴力

### (配偶者間における暴力の被害者の多くは女性)

警察庁の統計によると、平成21年中に検挙した配偶者（内縁関係を含む。）間における殺人、傷害、暴行は2,516件、そのうち2,324件（92.4%）は女性が被害者となった事件である。

女性が被害者となった割合は、殺人は152件中99件（65.1%）と、やや低くなっているが、傷害は1,282件中1,212件（94.5%）、暴行は1,082件中1,013件（93.6%）、とそれぞれ高い割合になっており、配偶者間における暴力の被害者は多くの場合女性であることが明らかになっている（第27図）。

第27図 配偶者間（内縁を含む）における犯罪（殺人、傷害、暴行）の被害者（検挙件数の割合）（平成21年）



(備考) 警察庁資料より作成。

### （性犯罪の実態）

警察庁の統計によると、強姦の認知件数は、平成12年以降6年連続で2,000件を超えていたが、16年から減少傾向に転じ、21年は1,402件であり、前年に比べ180件（11.4%）減少した。

強制わいせつの認知件数は、平成11年以降毎年増加していたが、16年から減少し、21年では6,688件と、前年に比べ423件（5.9%）減少している。

### （売買春の実態）

平成21年の売春関係事犯送致件数は1,973件となり、前年に比べ減少した。また、要保護女子総数は1,700人で前年に比べ減少したが、未成年者が占める割合は21.9%で、前年に比べ2.2ポイント減少している。

### （人身取引の実態）

警察庁の統計によると、平成21年における人身取引事犯の検挙件数は28件、検挙人員は24人であり、検挙人員のうちブローカーが6人となっている。また、警察において確認した被害者の総数は17人と、前年に比べ19人（52.8%）減少している。

### （雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントの実態）

平成20年度に都道府県労働局雇用均等室に寄せられたセクシュアル・ハラスメントの相談件数は1万3,529件で、前年度に比べ2,270件（14.4%）減少しているものの、そのうち、女性労働者からの相談件数は8,140件（60.2%）で相談件数の6割を占めている。

### （ストーカー行為の実態）

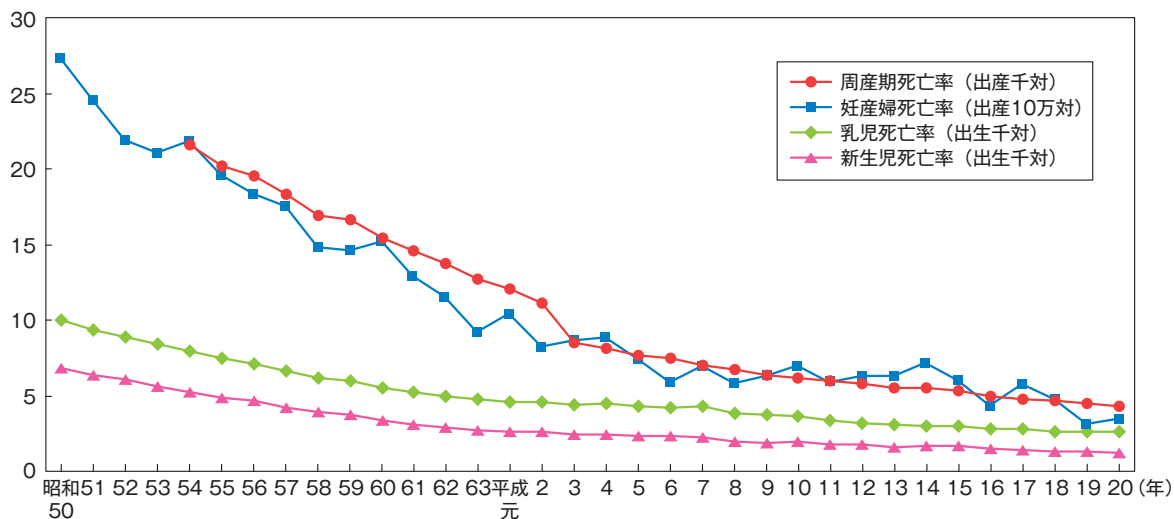
平成21年中に警察庁に報告のあったストーカー事案の認知件数は、1万4,823件で、前年に比べ166件（1.1%）増加している。また、被害者の90.6%が女性で、行為者の80.3%が男性となっている。

## 第7章 生涯を通じた女性の健康

### (低下傾向にある母子保健関係指標)

母子保健関係の主要な指標の昭和50年から平成20年までの動向をみると、いずれの指標も総じて低下している（第28図）。

第28図 母子保健関係指標の推移



- (備考) 1. 厚生労働省「人口動態統計」より作成。  
 2. 妊産婦死亡率における出産は、出生数に死産数（妊娠満12週以後）を加えたものである。  
 3. 周産期死亡率における出産は、出生数に妊娠満22週以後の死産数を加えたものである。

### (総数では減少傾向にある人工妊娠中絶件数)

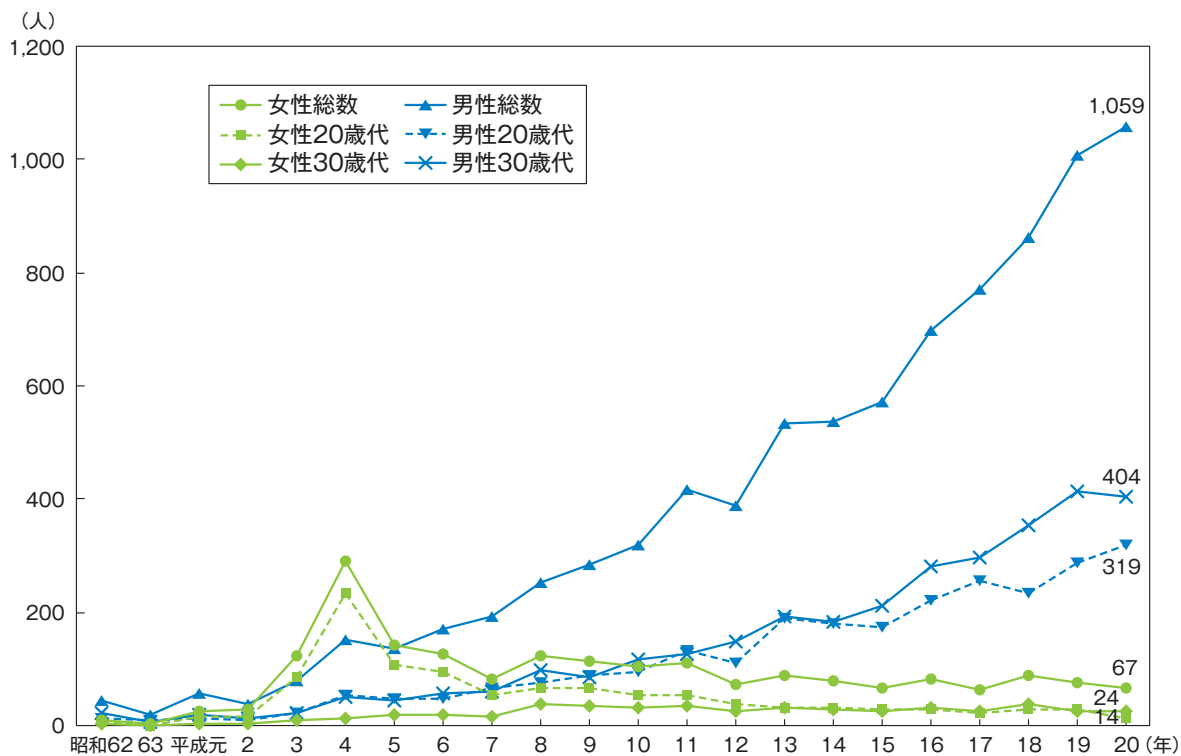
人工妊娠中絶件数及び人工妊娠中絶実施率（15歳以上50歳未満女子人口千対）の昭和50年から平成20年度までの動向をみると、総数では件数、実施率ともに総じて減少傾向にある。また、20歳未満の件数の全年齢に占める割合は、昭和50年には1.8%だったのが、平成14年度に13.7%となった後、減少傾向にあり、20年度には9.4%となった。

(若年での感染が多いHIV感染者)

平成20年に新規で感染が報告されたHIV感染者は1,126人（第29図）、AIDS患者は431人で、過去最高の報告数となった。HIV感染者の推定感染地域をみると、全体の87.3%（983件）が国内感染となっている。

感染が報告された時点の年齢で年代別に新規で感染が報告された感染者数をみると、20歳代が全体の29.6%を占めているのに対し、30歳代が38.0%を占めており、30歳代での感染が多い。

第29図 HIV感染者の性別，年代別推移（性別・年代別）



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

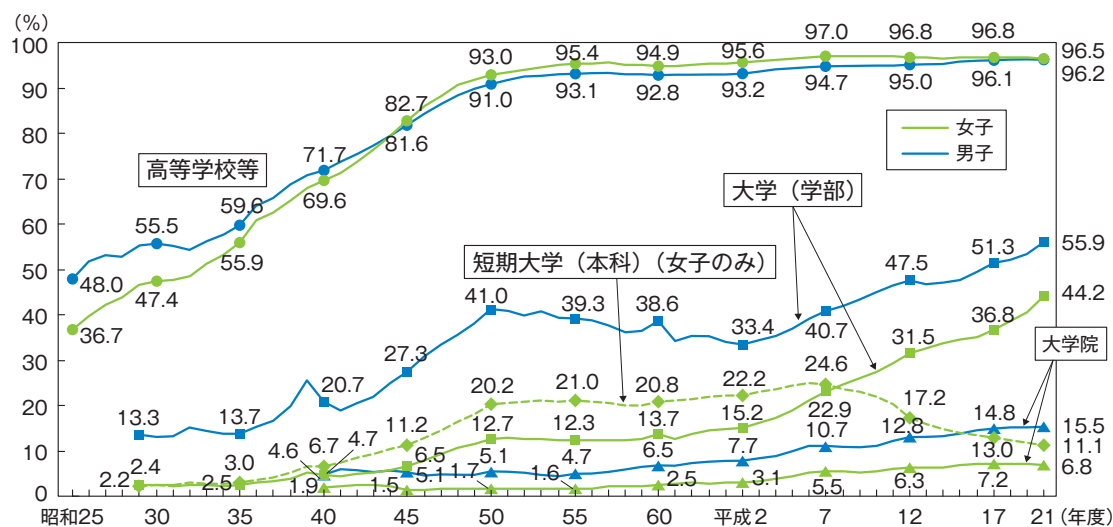
## 第8章 教育・研究分野における男女共同参画

### (女子の大学進学率は上昇傾向)

平成21年度の学校種類別の男女の進学率をみると、高等学校等への進学率は、女子96.5%、男子96.2%と、若干女子の方が高くなっている。大学（学部）への進学率をみると、男子55.9%、女子44.2%と男子の方が10ポイント以上高い。しかし女子は、全体の11.1%が短期大学（本科）へ進学しており、この短期大学への進学率を合わせると、女子の大学進学率は55.3%となる。近年、大学（学部）への女子の進学傾向が上昇している一方で、短期大学への進学率は6年度の24.9%をピークに、減少し続けている。

大学（学部）卒業後、直ちに大学院へ進学する者の割合は、平成21年度では男性15.5%、女性6.8%となっている（第30図）。

第30図 学校種類別進学率の推移



- (備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」より作成。  
 2. 高等学校等：中学校卒業生及び中等教育学校前期課程修了者のうち、高等学校等の本科・別科、高等専門学校に進学した者の占める比率。ただし、進学者には、高等学校の通信制課程（本科）への進学者を含まない。  
 3. 大学（学部）、短期大学（本科）：浪人を含む。大学学部又は短期大学本科入学者数（浪人を含む。）を3年前の中学卒業生及び中等教育学校前期課程修了者数で除した比率。ただし、入学者には、大学又は短期大学の通信制への入学者を含まない。  
 4. 大学院：大学学部卒業者のうち、ただちに大学院に進学した者の比率（医学部、歯学部は博士課程への進学者）。ただし、進学者には、大学院の通信制への進学者を含まない。

### (男女の専攻分野の偏り)

平成21年では、女子学生全体の27.2%が社会科学分野を専攻しており、社会科学分野を専攻している全学生の3割以上が女子となっている。また、工学分野を専攻する女子学生は、工学分野専攻の全学生の10.7%となっている一方、人文科学分野を専攻する女子学生は人文科学分野専攻の全学生の66.5%となっており、男女の専攻分野の偏りがみられる。

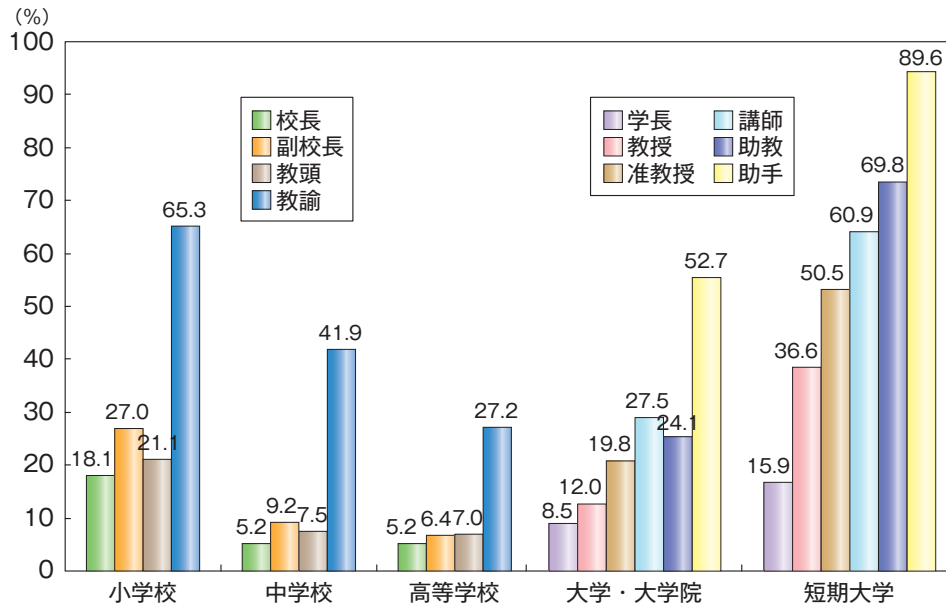
### (上位の職に少ない女性教員の割合)

初等中等教育について女性教員の割合をみると、小学校では教諭の6割以上を女性が占めているが、中学校、高等学校と段階が上がるにつれて低くなっている。校長、副校長及び教頭に占める女

性の割合は、小学校の校長で平成2年の4.1%が21年には18.1%と大幅に上昇しているのを始め、上昇傾向にあるが、その割合は教諭に比べて依然として低い。

大学及び大学院、短期大学の全教員に占める女性の割合をみても、短期大学では5割近いが、大学及び大学院では1割台にとどまっており、特に教授、学長に占める女性の割合は低い（第31図）。

第31図 本務教員総数に占める女性の割合（初等中等教育，高等教育）

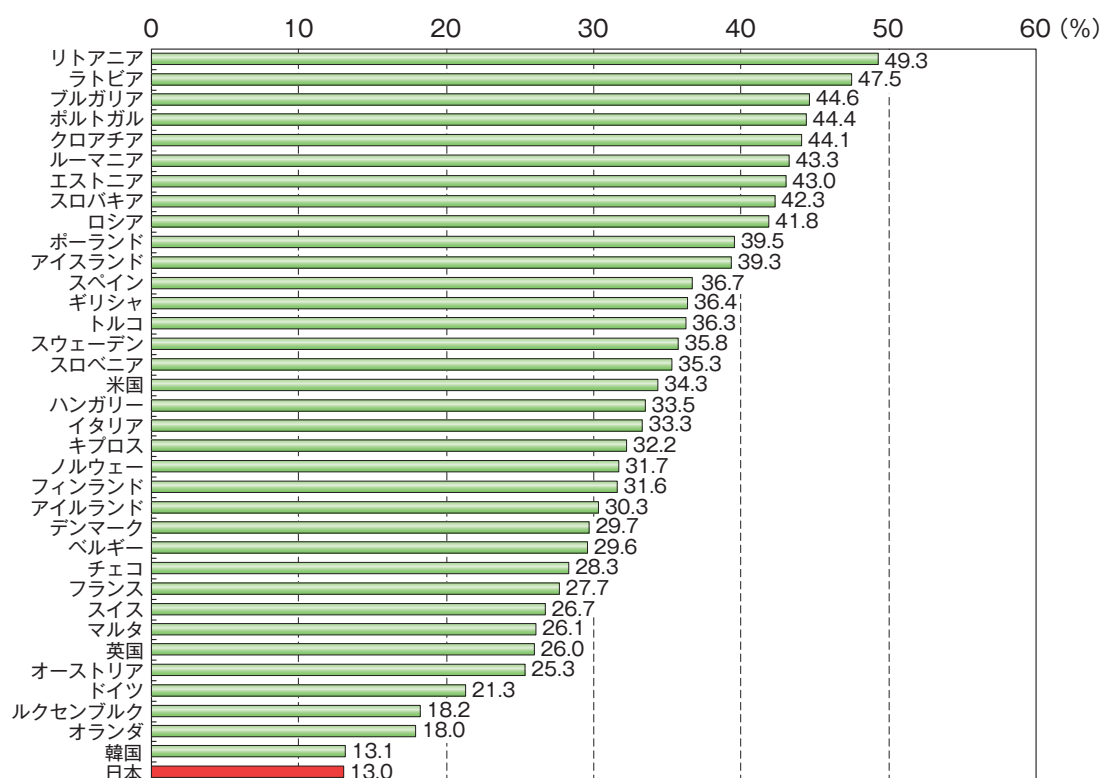


（備考）文部科学省「学校基本調査」（平成21年度）より作成。

### (女性研究者の割合)

我が国における研究者に占める女性の割合は、緩やかな増加傾向にはあるが、平成21年3月31日現在で13.0%にとどまっております、諸外国と比べて低いものとなっている(第32図)。しかしながら高等教育段階の女性の割合は、大学の学部41.7%、大学院(修士課程)30.2%、大学院(博士課程)32.0%であり、これらを比較してみても、女性の研究者の比率が高くなる余地はあるといえる。

第32図 研究者に占める女性割合の国際比較



- (備考) 1. EU諸国の値は、英国以外は、EU「Eurostat」より作成。推定値、暫定値を含む。エストニア、スロバキア、ロシア、チェコは2007(平成19)年。ポルトガル、アイスランド、ギリシャ、スウェーデン、ノルウェー、アイルランド、デンマーク、ベルギー、ドイツ、ルクセンブルク、オランダは2006(平成18)年。スイスは2004(平成16)年。その他の国は2005(平成17)年時点。英国の値は、European Commission「Key Figures 2002」に基づく(2000(平成12)年時点)。
2. 韓国の数値は、OECD「Main Science and Technology Indicators 2008/2」に基づく(2006(平成18)年時点)。
3. 日本の数値は、総務省「平成21年科学技術研究調査報告」に基づく(2009(平成21)年3月31日現在)。
4. 米国の数値は、国立科学財団(NSF)の「Science and Engineering Indicators 2006」に基づく雇用されている科学者(scientists)における女性割合(人文科学の一部及び社会科学を含む)。2003(平成15)年時点の数値。技術者(engineers)を含んだ場合、全体に占める女性科学者・技術者割合は27.0%。



## 第2部 平成21年度に講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

### 第1章 男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進

- 平成21年は、男女共同参画社会基本法制定10周年、女子差別撤廃条約採択30周年を迎える節目の年であった。また、国際的にも、女子差別撤廃委員会から我が国に対する多くの勧告が含まれた最終見解が出されるとともに、22年3月には、第54回国連婦人の地位委員会が、第4回世界女性会議（北京会議）から15周年であることから、「北京+15」記念会合として開催された。
- 内閣府に設置された重要政策に関する会議の一つである男女共同参画会議は、内閣総理大臣、議長である内閣官房長官及び男女共同参画担当大臣のリーダーシップの下、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項などについて調査審議等を進めてきた。
- 平成21年11月26日に開催した第32回男女共同参画会議においては、同年8月に女子差別撤廃委員会から出された最終見解を踏まえた対応及び第3次男女共同参画基本計画について議論を行うとともに、「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女について」に関して、監視・影響調査専門調査会からの報告を踏まえ、男女共同参画会議として意見決定を行った。
- 平成22年2月18日に開催した第33回男女共同参画会議では、第3次男女共同参画基本計画について活発な議論が行われるとともに、男女共同参画に関する重要課題について、検討状況の報告や意見交換を行った。
- 内閣府では、女性の視点で地域社会をより良いものにしていこう等のメッセージを広く発信する目的で、地方公共団体の女性首長22名の参加を得て、平成21年12月19日、「女性首長大集合！」を開催した。各首長から、男女共同参画、子育て支援などの取組について紹介があり、参加首長と福島内閣府特命担当大臣による、「女性の活躍で、社会を変えよう！」、「意思決定の場にもっと女性を！」、男女共同参画や子育て支援の取組を「地域から加速しよう！」との宣言をまとめた。

### 第2章 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- 平成21年8月に人事院は、配偶者が育児休業をしている職員についても育児休業等をできるようにすること及び子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合に当該子について再度の育児休業できるようにすることが適当と判断し、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正を行うよう、国会と内閣に意見の申出を行った。政府は、この申出を踏まえ、同法律の一部改正法案を国会に提出し、平成21年11月に成立した（22年6月30日施行）。同法律の改正を踏まえ、平成22年3月に「育児・介護を行う職員の仕事と育児の両立支援制度の活用に関する指針」を改正し、両立支援制度の周知を図るためのリーフレットを作成し、各府省に配布した。
- 平成21年、地方公務員の育児休業等に関する法律の一部が改正され、配偶者が育児休業をして



いる地方公務員についても、育児休業等の承認の請求ができ、また、子の出生の日から一定の期間内に育児休業を取得した職員については、再度、育児休業をすることができるようになった。また、総務省では、職業生活と家庭生活の調和の観点から、ワーク・ライフ・バランスの推進、時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の計画的使用の促進についての積極的な取組、育児休業制度等の活用の推進等、男女双方が働きやすい勤務環境の整備に向けた取組を行うよう助言を行った。

### 第3章 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革

- 男女共同参画会議監視・影響調査専門調査会は、平成21年11月に「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女に関する監視・影響調査報告書」を取りまとめた。男女共同参画会議はこの報告書をもとに、生活困難を抱える人々を支援するため政府に取組を求める意見決定を行った。
- 総務省では、平成23年に実施予定の社会生活基本調査に向けて、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）やボランティアワーク等に関する調査内容の改善について、外部有識者を交えた検討を行っている。

### 第4章 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

- 厚生労働省では、平成21年度においても、男女雇用機会均等法に沿った男女均等取扱いや職場におけるセクシュアル・ハラスメント対策が徹底されるよう指導等を行うとともに、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合には円滑かつ迅速な解決が図られるよう援助を行った。  
また、企業における実質的な男女均等取扱いを確保するため、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的取組（ポジティブ・アクション）を促進している。  
さらに、平成20年6月より「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会」を開催し、近年の男女間賃金格差の状況を把握するとともに、企業における賃金・雇用管理制度やその運用が男女間賃金格差に与える影響について分析し、男女間賃金格差縮小のためのより効果的な対応方策について検討を行い、22年4月に同研究会の報告書が取りまとめられた。
- 国、都道府県等が設置・運営する公共職業能力開発施設において、離職者、在職者、学卒者に対する公共職業訓練を実施するとともに、平成21年7月末からは、雇用保険を受給できない方等に対する職業訓練と訓練期間中の生活保障を内容とする緊急人材育成支援事業を実施している。  
また、事業主等が行う教育訓練を支援するため、キャリア形成促進助成金による助成等や、公共職業能力開発施設における在職者に対する訓練の実施、事業主等に対する同施設の貸与、同施設の職業訓練指導員の派遣などを行うほか、職業能力開発に関する情報提供・相談援助等を行っている。
- 厚生労働省では、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律について、派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の充実を図る観点から、登録

型派遣や製造業務派遣の原則禁止や、派遣労働者の待遇の改善等を内容とする改正法案を、第174回国会に提出している。

## 第5章 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立

- 農林水産省では、「食料・農業・農村基本計画」に基づき、農業や地域で重要な役割を果たしている女性への支援を行った。また、新たな「食料・農業・農村基本計画」を平成22年3月30日に閣議決定し、農村を支える女性への支援について明記した。
- 農林水産省では、地域社会や農林漁業経営への女性の参画を促進するため、市町村等各地域レベルにおいて農業協同組合、森林組合及び漁業共同組合等の女性役員、女性農業委員や女性認定農業者等の具体的な目標設定を推進するとともに、目標達成に向けた普及啓発を実施した。また、経営管理能力等向上に向けた研修や情報提供を実施し、地域の女性リーダーの育成を図った。

## 第6章 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援

- 「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」及び仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議では、平成21年4月に「緊急宣言－今こそ仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を－」を公表し、「仕事と生活の調和」の推進は中長期的・持続的発展につながる「未来への投資」であり、好不況にかかわらず国民運動として着実に進めていくべきものということ、政労使で改めて確認した。同年8月には、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定以降の、企業と働く者、国民、国、地方公共団体等の取組を今後の展開を含めて紹介するとともに、仕事と生活の調和の実現状況を把握した上で、今後に向けた課題を洗い出し、重点的に取り組むべき事項を提示した「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2009」を取りまとめた。
- 男女共同参画会議仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会では、平成21年7月に、報告書「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために」を公表した。
- 仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境を整備することを目的とした育児・介護休業法の一部改正法が平成21年6月24日に成立した（21年7月1日公布）。
- 子どもと子育てを応援する社会の実現に向けて、平成22年度から平成26年度までの今後5年間で目指すべき施策内容と数値目標を盛り込んだ「子ども・子育てビジョン」を策定した（平成22年1月29日閣議決定）。同ビジョンにおいては、これまでの「少子化対策」から「子ども・子育て支援」へと転換し、社会全体で子育てを支え、個人の希望を実現することを目指して、子ども手当の創設など経済面の支援と、保育サービス等の基盤整備とのバランスのとれた総合的な子育て支援を推進することとしている。

- 平成21年4月から廃止された生活保護の母子加算については、子どもの貧困解消を図るため復活し、同年12月から支給（月額2万3,260円（子一人、居宅（1級地））することとなった。

## 第7章 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備

- 第169回国会で、介護従事者等の人材確保のための介護従事者の処遇改善に関する法律（平成20年法律第44号）が成立した。こうした状況を踏まえ、21年4月にプラス3.0%の介護報酬改定を行い、さらに、21年度第1次補正予算においては、介護職員（常勤換算）1人当たり平均月額1.5万円の賃金引上げに相当する介護職員処遇改善交付金を創設するなど、介護従事者の処遇改善を図っている。
- 第171回国会において、基礎年金国庫負担割合2分の1を実現するための、国民年金法等の一部を改正する法律等の一部を改正する法律が成立した。また、国民の高齢期における所得の確保をより一層支援する観点から、年金制度の改善等を図るため、企業型確定拠出年金において加入者の掛金拠出を可能とすることや、国民年金保険料の納付可能期間を延長する等の措置を行うことを盛り込んだ「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律案」を第174回国会に提出した。
- 平成21年12月には、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障害者に係る制度の集中的な改革を行い、障害者施策の総合的かつ効果的な推進を図るため、内閣総理大臣を本部長とし、内閣官房長官及び内閣府特命担当大臣（障害者施策）を副本部長とする「障がい者制度改革推進本部」を内閣に設置した（平成21年12月8日閣議決定）。この本部の下で、障害のある方々を中心とする「障がい者制度改革推進会議」を開催し、22年1月から議論を行っている。

## 第8章 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- 内閣府では、配偶者からの暴力についてどこへ相談したらよいか分からないという被害者に対し、平成22年2月から、全国共通のダイヤルから最寄りの相談窓口の電話番号を案内する「DV被害者のための相談機関電話番号案内サービス（DV相談ナビ）」において、被害者の希望する相談窓口に通話をつないで直接相談できるサービスを開始し、相談体制の強化を図っている。
- 政府では、我が国の人身取引をめぐる近年の情勢を踏まえ、人身取引に係る懸案に適切に対処し、政府一体となった人身取引対策を引き続き推進していくため、平成21年12月22日に開催された犯罪対策閣僚会議第14回会合において、人身取引対策行動計画2009を決定した。今後、同行動計画に基づき、関係施策を推進していくこととしている。

## 第9章 生涯を通じた女性の健康支援

- 妊婦健診の重要性・必要性にかんがみ、平成20年度第2次補正予算において、妊婦健診を必要

な回数（14回程度）受けられるよう、22年度までの間、地方財政措置において支援の拡大が図られている。

## 第10章 メディアにおける男女共同参画の推進

- 警察では、平成21年6月、インターネットを利用した児童ポルノの拡散防止を焦点として、取締り、流通防止及び被害児童支援の三項目を施策の柱とする「児童ポルノの根絶に向けた重点プログラム」を策定し、同プログラムに基づき、総合的な児童ポルノ対策を推進している。

特にインターネット上の児童ポルノ事案に対しては、児童ポルノ画像自動検索システムを運用しているほか、各国の保有する情報を共有化し、効率的かつ迅速な捜査、国際協力を推進するため、児童ポルノに関する国際的なデータベースの構築のための支援を行ってきた。

- 平成21年4月に施行された「青少年が安全に安心してインターネットを利用できる環境の整備等に関する法律」に基づき、「青少年が安全に安心してインターネットを利用できるようにするための施策に関する基本的な計画」（平成21年6月30日インターネット青少年有害情報対策・環境整備推進会議決定）が決定された。内閣府では、同法及び同計画に基づき、関係省庁及び関係事業者などと連携し、広報啓発活動や青少年のインターネット利用環境実態調査などを実施している。

## 第11章 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

- 文部科学省では、平成20年12月、中央教育審議会に対して「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」諮問を行い、①学校から社会・職業への円滑な移行に必要な基礎的・汎用的な能力の明確化と、発達段階に応じた体系的なキャリア教育の在り方、②高等学校の学科を超えて多様化する生徒のニーズに応じた職業教育の在り方、③各高等教育機関における職業教育の在り方などについて、検討が行われている。21年7月30日には、同審議会に設置されたキャリア教育・職業教育特別部会が「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（審議経過報告）を公表した。

## 第12章 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

- 平成20年4月に我が国が提出した女子差別撤廃条約実施状況第6回報告に基づき、21年7月、女子差別撤廃委員会による審議が行われ、同委員会による最終見解が同年8月に公表された。これを受けて、同年11月に開催された男女共同参画会議において、同最終見解を踏まえた対応について審議された。

- 2010（平成22）年は、第4回世界女性会議において「北京宣言及び行動綱領」が採択されてから15周年であることから、2009（平成21）年11月、アジア太平洋経済社会委員会（ESCAP）の主催により、「北京行動綱領の実施に関するハイレベル政府間地域レビュー会合」が開催され、我が国は、アジア太平洋地域における男女共同参画社会の実現に向けた取組の参考となるような取組を紹介した。

- 2010（平成22）年3月，国連婦人の地位委員会が「北京+15」記念会合として開催され，我が国からも西村智奈美外務大臣政務官が首席代表として出席し，ステートメントを発表した。また，ジェンダー平等と女性のエンパワーメントにかかわる討議に積極的に参加し，国際社会の知見を共有するとともに，我が国がODAにおいてジェンダー平等の視点を重視して取り組む姿勢をアピールした。
- 内閣府では，2010年APEC女性リーダーズネットワーク（WLN）会合が9月に日本で開催されることから，そのキックオフセミナー「経済活動における女性リーダーと国際的ネットワークの役割」（2010（平成22）年3月）を東京で開催した。

### 第13章 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進

- 文部科学省では，平成21年度から，特に女性研究者の採用割合等の低い分野である，理学系・工学系・農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速する「女性研究者養成システム改革加速」を開始し，5件を新規採択した。



# 平成22年度 男女共同参画社会の形成の促進施策

## 第1章 男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進

- 男女共同参画会議は、その下に置かれた専門調査会を積極的に活用しつつ、男女共同参画施策に係る総合調整機能を最大限に発揮するよう努める。
- 平成21年3月に内閣総理大臣から男女共同参画会議に対してなされた新たな基本計画策定に向けた基本的な考え方についての諮問を踏まえ、第3次男女共同参画基本計画の策定について検討を行い、22年以内に新たな計画を策定する。

## 第2章 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- 「女性の参画加速プログラム」(平成20年4月男女共同参画推進本部決定)において、公務員は3つの重点分野の1つとされており、各府省において、柔軟な勤務体制の推進や働き方の見直し、職務経験を通じた積極的なキャリア形成の支援等の取組を進めていく。
- 女性国家公務員の採用・登用の拡大については、各府省は、人事院が策定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」(平成17年改定)に基づき、それぞれが策定した「女性職員の採用・登用拡大計画」の目標の達成に向け、引き続き取組を推進していく。
- 「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標(「2020年30%」の目標)のフォローアップについて」(平成19年2月男女共同参画会議決定)に基づき、社会の各分野における指導的地位に女性が占める割合に関する状況を調査し公表する。

## 第3章 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革

- 男女共同参画会議は、施策の実施状況の監視及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査(影響調査)を引き続き行う。また、監視・影響調査機能の強化を求める男女共同参画会議の意見(平成20年3月4日)等に基づき、具体的な手法の検討を行う。

## 第4章 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

- 厚生労働省では、男女雇用機会均等法に沿った男女均等取扱いや職場におけるセクシュアル・ハラスメント対策が徹底されるよう指導等を行うとともに、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合には円滑かつ迅速な解決が図られるよう援助を行う。  
また、企業における実質的な男女均等取扱いを確保するため、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的取組(ポジティブ・アクション)を促進する。  
さらに、平成22年4月に取りまとめられた「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金

格差に関する研究会」報告を受け、男女間賃金格差の縮小に向けて、労使が自主的に取り組むためのガイドラインの作成及び普及等の取組を促進する。

- 国、都道府県等が設置・運営する公共職業能力開発施設において、離職者、在職者、学卒者に対する公共職業訓練を実施するとともに、平成21年7月末から開始した、雇用保険を受給できない方等に対する職業訓練と訓練期間中の生活保障を内容とする緊急人材育成支援事業を引き続き実施する。

## 第5章 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立

- 農林水産省では、地域社会や農林漁業経営への女性の参画を促進するため、女性農業委員や農業協同組合、森林組合及び漁業協同組合等の女性役員の登用目標等の設定とその達成に向けた普及啓発活動、地域組織レベルでの女性の登用状況の調査・公表、女性の登用が遅れている地域に対する重点的な推進活動等を実施する。また、経営管理能力等向上に向けた研修や情報提供を実施し、地域の女性リーダーの育成を図る。

## 第6章 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援

- 厚生労働省では、平成21年6月に成立した改正育児・介護休業法の円滑な施行のため、改正内容の周知徹底を図るとともに、小学校低学年の子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度の定着を促進するための助成の拡充や、積極的に育児をする男性（「イクメン」）を応援する等男性の仕事と育児の両立に関する意識啓発の推進などを引き続き行うことにより、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を図る。また、育児休業の取得等を理由とする解雇、退職勧奨等不利益取扱いが増加していることから、育児・介護休業トラブル防止指導員の設置等により、相談や指導などの対応の強化を図る。
- 厚生労働省では、平成21年4月1日から、改正次世代育成支援対策推進法により、一般事業主行動計画の策定・届出が義務付けとなっている企業が、行動計画の公表及び従業員への周知も義務付けられたことから、その履行確保に一層努めるとともに、23年4月1日から、新たに行動計画の策定・届出の義務付け対象企業が、101人以上企業へ拡大されることから、特に中小企業事業主に対する計画策定支援を強化する。
- 厚生労働省では、平成18年末に発表された新たな将来人口推計において、更に少子・高齢化が進行するという厳しい結果が示されたことを念頭に置くとともに、子育て支援の総合的な対策である「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）で盛り込まれた22年度から26年度までの今後5年間で目指すべき施策内容と数値目標に基づき、保育サービスの充実など、子どもの育ちを社会全体で支え合う環境づくりに取り組む。
- 「明日の安心と成長のための緊急経済対策」（平成21年12月8日閣議決定）において、幼保一体化を含む新たな次世代育成支援のための包括的・一元的な制度の構築については、22年前半を目

途に基本的な方向を固め、23年通常国会までに所要の法案を提出することとされた。このため、平成22年1月29日には、関係閣僚を構成員とする「子ども・子育て新システム検討会議」が設置され、保育サービスを始めとする子育て支援サービス・給付の充実に向け、議論を進めることとしている。

- 厚生労働省では、平成22年度においては、児童扶養手当法の一部改正法に基づき、新たに、ひとり親家庭の自立支援策の拡充を図るため、父子家庭にも児童扶養手当を支給する措置を講ずるほか、就業相談や講習会等を実施する母子家庭等就業・自立支援センターが平日に加え、土日に開所した場合の運営費の加算制度の創設やひとり親家庭に対する育児や家事等に係る相談支援体制の充実に努めることとしている。

## 第7章 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備

- 年金制度については、雇用の流動化など時代に合った、透明で分かりやすい年金制度とする観点から、年金制度を例外なく一元化し、全ての国民が加入する「所得比例年金」と「最低保障年金」を組み合わせた新たな年金制度を創設することとされており、今後、制度の具体的な制度設計に向けた検討を進める。
- 国民の高齢期における所得の確保をより一層支援する観点から、年金制度の改善等を図るため、企業型確定拠出年金において加入者の掛金拠出を可能とすることや、国民年金保険料の納付可能期間を延長する等の措置を行うことを盛り込んだ「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律案」の早期成立に努める。
- 障害者施策については、障がい者制度改革推進本部の下、障害のある方々を中心とする「障がい者制度改革推進会議」を開催しており、同本部においては平成22年夏頃までを目途に、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障害者制度改革の基本的な方針を策定することとしている。

## 第8章 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- 警察では、性犯罪捜査員の拡大等の捜査体制の強化を図るとともに、被害者が安心して被害を届け出ることができる環境づくり等の性犯罪の潜在化防止に向けた施策を推進する。また、性犯罪捜査に当たっては、関係機関との連携の強化も図りつつ被害者の精神的負担の軽減に努める。その一環として、平成22年度に、性犯罪被害者に対する治療、カウンセリング、法律相談等の各種支援とともに、証拠採取、事情聴取等の捜査を一つの場所で一度に行う「性犯罪被害者対応拠点」を病院内に設置するモデル事業を実施する。
- 人身取引対策行動計画2009を踏まえ、人身取引の防止及び撲滅と被害者の保護のため、刑罰法令の厳正な運用とともに、被害者の保護の一層の充実に向けて、諸外国政府及びNGOとも連携しつつ、総合的・包括的な対策を推進する。また、広く国民に対し、人身取引の問題に関する意識



啓発を行う。

- 厚生労働省では、平成22年度においては、婦人保護施設に入所する人身取引被害者を支援するため、医療費や通訳・ケースワーカー（外国人専門生活支援者）の民間団体からの派遣費用について補助する。

## 第9章 生涯を通じた女性の健康支援

- 毎年3月1日から3月8日の「女性の健康週間」を活用し、国及び地方公共団体、関連団体等社会全体で各種の啓発事業及び行事等を展開するとともに、平成21年度に実施した女性の健康支援対策事業における取組等を集約し、これらの取組について効果的な事業展開手法の検証を進め、女性の健康づくり対策として効果的な手法や事例などを普及し、女性の健康づくりを推進することとしている。
- 平成20年4月に策定された「女性の参画加速プログラム」（平成20年4月男女共同参画推進本部決定）においても、医師を重点分野として取り上げ、医療専門職に対する支援を行うこととしている。特に、産科においては、医師と助産師の連携を推進することにしており、安全・安心なお産ができるような体制整備に努めるほか、女性の妊娠・出産を含めた健康上の問題の重要性について、広く社会全般の認識が高まるよう、地方公共団体等とも連携しながら周知徹底を図ることとしている。

## 第10章 メディアにおける男女共同参画の推進

- 内閣府では、青少年が安全に安心してインターネットを利用できるようにするため、青少年インターネット環境整備法及び青少年インターネット環境整備基本計画に基づき、関係省庁や関係団体等と連携して広報啓発活動や調査などの施策を実施するとともに、同基本計画のフォローアップを行い、同法及び同基本計画の見直しに向けた検討を行う。

## 第11章 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

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

## 第12章 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

- 「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を始めとする男女共同参画に関連の深い各種の条約、「北京宣言及び北京行動綱領」及び国連特別総会「女性2000年会議」で採択された「政治宣言」・「成果文書」や「国連婦人の地位委員会」等の国際会議における議論等、女性の地位の向上のための国際的な規範や基準、取組の指針を積極的に国内に取り入れるよう努める。

- 平成22年9月に日本において開催予定のアジア太平洋経済協力（APEC）女性リーダーズネットワーク（WLN）会合に向け、様々な分野と連携して、国際的なネットワークの受け皿となり得る国内でのネットワーク構築を進める。同年9月に開催予定のアジア太平洋経済協力（APEC）男女共同参画担当者ネットワーク（GFPN）において、各国の男女共同参画担当官との情報共有・意見交換を通じたネットワークの強化に努める。

### 第13章 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進

- 文部科学省では、科学技術振興調整費において、研究と出産・育児等との両立に関する優れた取組を行う機関を支援する「女性研究者支援モデル育成」及び特に女性研究者の採用割合等が低い分野である、理学系・工学系・農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速する「女性研究者養成システム改革加速」を引き続き実施するとともに、独立行政法人日本学術振興会の特別研究員事業において、優れた研究者が出産・育児により研究を中断した後に、円滑に研究現場に復帰できるよう支援を拡充する。
- 地域における様々な課題について、男女共同参画の視点を取り入れつつ、多様な主体が連携・協働しながら、課題解決のための実践的な活動が行われるよう支援するため、先進事例の調査研究・情報提供や人材育成プログラムの開発・提供、各地の課題に応じたアドバイザー派遣等を行う。