

## 男女共同参画基本計画(第2次)フォローアップ結果についての意見

平成 20 年 3 月 4 日  
男女共同参画会議

男女共同参画会議は、男女共同参画社会基本法(平成 11 年法律第 78 号)第 22 条第 4 号に基づき、監視・影響調査を実施した。

男女共同参画基本計画(第2次)の着実かつ効果的な推進を図る観点から今後の取組に向けて留意することが重要と考えられる事項について、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、以下のとおり意見を述べるものである。

男女共同参画基本計画(第2次)(平成 17 年 12 月 27 日閣議決定)の策定から2年が経過したこともあり、本計画に盛り込まれた事項の取組状況及び今後の実施予定について、各府省に対し調査を行ったところ、別添「男女共同参画基本計画(第2次)フォローアップ結果」のとおりの結果となった。その結果を踏まえ、施策の実施状況や関連統計等のうち主なもの、現状及び今後特に取組を進めてほしい点等を取りまとめた。

各分野の取組を進めるに当たっては、「現状及び今後取組が求められる点等」に留意して施策を進めることを期待する。また、全体を通じて、以下の点に留意すべきである。

- ① あらゆる分野において男女共同参画の視点に立って関連施策を立案・実施し、男女共同参画の実現を目指すことが重要であり、特に、これまで男女共同参画の視点がとり入れにくかった各分野においては、今後この点に留意した取組が望まれる。特に、この観点から、体系的・実質的に各施策を評価できるよう監視・影響調査機能を強化すべきである。
- ② これまで男性中心であった様々な分野において、活躍する女性が徐々に増えてきていることは評価できる。しかしながら、「2020 年までに、あらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度になることを期待」との目標に対し、現状として女性の参画の拡大は緩やかであり、社会の様々な分野における女性の活躍は国際的にみても低い水準にとどまっている。したがって、今後は、各界トップ層への働きかけや女性のエンパワーメントを促進するネットワークの構築支援等を戦略的、効果的に進めるとともに、特に社会の中で活躍が期待されいながら女性の参画が進んでいない分野に焦点を当てた具体的、戦略的な取組を行い、女性の参画の拡大を加速する必要がある。

- ③ 近年、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する諸施策や身近な地域における取組等、男性にとっての男女共同参画の意義が増大していることから、各分野において施策を推進するに当たっては、男女共同参画の意義について男性の理解を深めるような取組を行うよう留意することが重要である。
- ④ 各分野の女性の参画状況をはじめとした男女共同参画の現状や課題など、取組を進める上での基礎となるデータや実態が必ずしも明らかになっていないことから、各分野の民間団体等における実態把握を促進することが重要である。
- ⑤ 国における取組に加え、地方公共団体においても、推進体制の整備充実、関連施策の着実な推進を図っていくことが重要であり、国と地方公共団体との一層の連携強化を図るべきである。

## 1. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

### 主な施策の実施状況

#### ○国・地方公共団体等における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

・各府省において、「女性職員の採用・登用拡大計画」(H13 策定、H18 改定)に基づき取り組んでいるほか、地方公共団体に対し、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大及び女性地方公務員の職域拡大等について要請するなど、女性公務員の採用・登用等を促進

・国の審議会等委員への女性の参画の拡大について、平成 32 年までに政府全体として男女いずれか一方の委員の数を 10 分の 4 以上とし、また平成 22 年度末までに女性委員の数を少なくとも 33.3% とする新たな目標を設定(H18)

・男女共同参画会議監視・影響調査専門調査会において「都道府県・政令指定都市における審議会等の委員についての国の法令に基づく職務指定に関する監視報告書」をとりまとめ、男女共同参画会議において意見決定(H18)

#### ○企業、教育・研究機関、その他各種機関・団体等の取組の支援

・企業、労働組合、経営者団体等の長に政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について要請(H18)するとともに、企業の主体的なポジティブ・アクションへの取組を情報提供等により支援

・管理職就任前後の女性が後輩女性のためのメンターとしての役割を担えるよう、企業内女性メンター育成のための研修等の実施を検討(H19)

#### ○調査の実施及び情報・資料の収集、提供

・「2020 年 30%」の目標における指導的地位の範囲を明らかにし、そのフォローアップを実施(H19)

・女性人材データベースを運用し、女性の人材に関する情報を各府省等に提供

### 関連統計等(※)

・国家公務員 I 種試験等(事務系)新規採用者に占める女性の割合:H17 年度 21.5% → H19 年度 25.1%

・本省課室長相当職以上の国家公務員に占める女性の割合:H16 1.6% → H18 1.7%

・都道府県における本庁課長相当職以上の職員に占める女性の割合:H16 4.9% → H19 5.1%

・国の審議会等委員のうち女性委員の占める割合:H17 30.9% → H19 32.3%

・企業における管理的職業従事者(公務及び学校教育を除く)に占める女性の割合:H16 10.6% → H18 10.7%

・ジェンダー・エンパワーメント指数(注 1):H17 43 位(80 カ国中) → H19 54 位(93 カ国中)

・ジェンダー・ギャップ指数(注 2):H18 79 位(115 カ国中) → H19 91 位(128 カ国中)

((参考)人間開発指数(注 3):H19 8 位(177 カ国中))

(注1) 国連開発計画作成。女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測る指標であり、国

会議員に占める女性の割合、専門職・技術職に占める女性割合、管理職に占める女性割合、男女の推定所得を用いて算出。

(注2) 世界経済フォーラム作成。経済参加、教育、政治的エンパワメント、健康の4つの分野について、男女の格差について指数であらわしたもの。

(注3) 国連開発計画作成。「長寿を全うできる健康的な生活」、「教育」及び「人間らしい生活水準」の人間開発の3つの側面を簡略化した指数。平均寿命、教育水準(成人識字率と就学率)、調整済み1人当たり国民所得を用いて算出。

### 現状及び今後取組が求められる点等

国家公務員新規採用者など「入り口」段階の女性割合や目標を設定して取り組んでいるものについては比較的高くなってきているものの、民間企業、公務員における女性管理職の割合、各種団体の役員に占める女性の割合等は、依然として低い水準にある。全体として、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は極めて緩やかであり、国際的に見ても、ジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)やジェンダー・ギャップ指数等において下位にとどまっていることから、今後は、施策を一層強化することが必要である。特に、「2020年30%」の目標達成に向け、各界トップ層への働きかけや、女性のエンパワーメントを促進するネットワークの構築支援等を戦略的、効果的に進めるとともに、特に社会の中で活躍が期待されいながら女性の参画が進んでいない分野に焦点を当てた具体的、戦略的な取組を行い、女性の参画の拡大を加速する必要がある。

※「関連統計等」には、原則として、最新の公表データを載せるとともに、可能な限り計画策定当時との比較を行っている。以下同じ。

## 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

### 主な施策の実施状況

#### ○男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し

・被用者としての年金保障を充実させる観点及び働き方の選択に対する中立性を確保する観点などから、パート労働者への社会保険の適用拡大を含む厚生年金保険法等の改正案を国会に提出(H19)

・男女共同参画会議監視・影響調査専門調査会において「都道府県・政令指定都市における審議会等の委員についての国の法令に基づく職務指定に関する監視報告書」及び「多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習施策に関する監視・影響調査報告書」をとりまとめ、男女共同参画会議において意見決定(それぞれ H18 及び H19)

#### ○広報・啓発活動の展開及び相談等の充実

・男女共同参画週間、男女雇用機会均等月間の実施や男女共同参画推進連携会議の開催等を通じた国民的広がりをもった広報・啓発活動の展開

・男女共同参画に関する行政相談所(毎年全国で延べ 300 回)や男女共同参画に関する研修会等の開催及び女性の人権ホットラインの運用

#### ○男女共同参画にかかわる調査研究、情報の収集・整備・提供

・諸外国の政策・方針決定過程における女性の参画の現状と、それを促進するための法制度、施策について調査を行う(H19)など、男女共同参画社会の形成に関する調査研究を実施

・各府省、独立行政法人国立女性教育会館、女性と仕事の未来館等において、男女共同参画に関する各種統計調査情報をホームページ等で提供

### 関連統計等

・「男女共同参画社会」という用語の周知度:H16 52.5% → H19 79.6%

・「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者の割合:H16 48.9% → H19 52.1%

(参考)「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者の割合:H19

性別:女性 56.9%、男性 46.2%

年齢別:30 歳代 58.0%、40 歳代 59.2%、50 歳代 57.4%、60 歳代 48.4%、70 歳以上 37.7%

(参考)「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者の割合(国際比較):

H14 韓国 85.1%、米国 81.0%、スウェーデン 93.2%、ドイツ 85.0%、英国 93.4%

・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」と考える者の割合:H16 40.4% → H19 43.4%

### 現状及び今後取組が求められる点等

男女共同参画に関する広報・啓発活動等を推進した結果、「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者の割合が半数を超えてきているが、こうした意識については、男女間、世代間、地域間で差異があり、また、諸外国に比べると、なお固定的役割分担意識は根強いといえる。固定的役割分担意識は、男女共同参画の実現の大きな障害であり、今後は、こうした差異を踏まえたより効果的な広報活動をきめ細かく展開し、意識の変化をさらに加速することが必要である。また、男女共同参画の視点が国民の間に定着するためには、行政のみならず各種の民間団体等の役割が重要であることから、そのような団体との連携を強化すべきである。

### 3. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

#### 主な施策の実施状況

##### ○雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

- ・男女雇用機会均等法について、男女双方に対する差別の禁止や妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止等するよう改正(H18)
- ・均等・両立推進企業表彰制度を創設し、企業におけるポジティブ・アクションの取組を促進(H19)
- ・管理職就任前後の女性が後輩女性のためのメンターとしての役割を担えるよう、企業内女性メンター育成のための研修等の実施を検討(H19)

##### ○女性の能力発揮促進のための援助

- ・女性の再チャレンジ支援プランを改定し、再チャレンジに必要な子育て支援等の充実、学習・能力開発支援の推進等施策を強化(H18)
- ・子育て女性等に対してきめ細かな就職支援を実施するため、マザーズハローワーク及びマザーズサロンを全国に設置(H18～)
- ・男女共同参画会議監視・影響調査専門調査会において「多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習施策に関する監視・影響調査報告書」をとりまとめ、男女共同参画会議において意見決定(H19)

##### ○多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備

- ・パートタイム労働法を改正し、働き方の実態に応じた正社員との均衡のとれた待遇の確保、正社員への転換等を推進するなどパートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮できる雇用環境を整備(H19)
- ・産学官からなる「テレワーク推進フォーラム」と連携して取り組みを行うなど、テレワークの普及促進(H17～)

##### ○起業支援等雇用以外の就業環境の整備

- ・メンター紹介サービス(H18～)、助成金の支給(H18～19)並びに女性の起業支援専用サイト及び女性の再チャレンジ支援サイトの運用(H19)等を通じた起業支援の実施
- ・創業等に必要の実践的能力の修得を支援する創業塾を開催する中で、女性向け創業塾についても開催

#### 関連統計等

- ・ポジティブ・アクションに取り組む企業の割合:H15年度 29.5% → H18年度 20.7%
- ・労働者の1時間あたり平均所定給与格差(男性一般労働者=100):女性一般労働者 H17 67.1 → H18 67.1、女性パートタイム労働者 H17 46.3 → H18 46.8
- ・非正規雇用者の男女別の割合:H16 51.6%(女性)、16.3%(男性) → H18 52.7%(女性)、17.8%

(男性)

- ・女性の労働力率:H17 62.7%(30～34 歳) → H18 62.8%(同)、女性の就業希望率:H17 13.2%(30～34 歳) → H18 13.0%(同)
- ・出産1年前に有職の母の出産半年後の状況(きょうだい数1人の場合):無職 H13年度 67.4%
- ・マザーズハローワークにおける実績:H18年度 新規求職者数 54,844人、就職件数 13,834件
- ・就業人口に占めるテレワーカーの比率:H14 6.1% → H17 10.4%

### 現状及び今後取組が求められる点等

男女雇用機会均等法、パートタイム労働法の改正等、法制面での充実が図られたことは評価すべきである。今後は、上記法律・制度の周知徹底、浸透を図っていく必要がある。特に、実質的な男女雇用機会均等の確保に向け、男女雇用機会均等法の円滑な施行はもとより、ポジティブ・アクションの一層の推進等、女性が意欲を持って就労継続するための環境整備の取組を促進することが重要である。また、近年、パートタイム等の非正規労働者が大幅に増加する中で、正規・非正規雇用者間の賃金等処遇の格差、雇用の不安定性など、極めて深刻な問題があり、均衡処遇の確保や希望する者の正規雇用への転換の推進等について努力していく必要がある。また、短時間正社員制度やフレックスタイム、テレワークの普及など、家庭的責任との両立を図りながら職業生活を継続することのできる多様な働き方の更なる普及が期待される。また、育児等でいったん退職した女性が再就職する際、正社員として復帰したいと望んでも希望がかなわない場合も多く、希望に応じた再就職ができる環境を整えることも重要である。女性の再チャレンジ等については、マザーズハローワークの設置等の体制が一定程度整備されたものの、依然として子育てをしながら就職を希望する女性は多く、女性の再就職や起業支援に関する様々なニーズに対してミスマッチが生じていることから、再就職や起業についての支援体制の充実やよりきめ細かな情報提供や能力開発の支援等を行うことが必要である。



## 4. 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立

主な施策の実施状況
<p>○あらゆる場における意識と行動の変革</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・表彰事業やシンポジウム等による普及・啓発及び研修等を実施し、農山漁村の女性の地域社会への参画を促進</li></ul>
<p>○政策・方針決定過程への女性の参画の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・農協の役員や農業委員等の女性の参画目標を設定するとともに、女性リーダーの育成を図るため、女性の資質向上を目指した研修を支援</li></ul>
<p>○女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・女性の農業経営への参画に向けて研修等により女性の経営管理能力等の向上を図るとともに、女性の認定農業者の増加や家族経営協定締結を促進するなど、女性の経済的地位向上及び就業条件の整備を推進</li></ul>
<p>○女性が住みやすく活動しやすい環境づくり</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・出産・育児期の女性農業者を支援するため、シンポジウム・セミナーの開催、相談員の養成等を支援</li><li>・農山漁村地域において、都市との地域間交流等を促進する中で、女性が能力を発揮できるよう、地域活動や加工・販売等を行うための施設の整備を支援</li></ul>
関連統計等
<ul style="list-style-type: none"><li>・農林水産分野における女性の登用状況：農業委員 H12 1.8% → H18 4.2%、指導農業士 H12 4.4% → H17 12.2%、農協役員 H12 年度 0.6% → H17 年度 1.9%、漁協役員 H12 年度 0.2% → H17 年度 0.3%、森林組合役員 H17 年度 0.3%</li><li>・農村女性による起業活動：H17 年度 9,050 件 → H18 年度 9,444 件</li><li>・家族経営協定の締結農家数（主業農家戸数に占める割合）：H17 32,120 戸（7.5%） → H19 37,721 戸（9.7%）</li></ul>
現状及び今後取組が求められる点等
<p>近年少子化、高齢化等により地域の過疎化等が問題となっているが、農山漁村が活性化するためには、農山漁村の女性の活躍が不可欠である。これまで、家族経営協定締結の促進や起業支援、女性の参画目標の設定等を通じ、女性の経済的地位向上及び就業条件、女性の登用の促進を進めており、こうした取組等を通じて、女性の起業が増加し、農業委員、農協役員等における女性の参画割合が着実に増加していることは評価できる。しかし、依然として、水準としては女性の参画は</p>

十分とはいえず、農山漁村における方針決定過程への一層の参画を促進するとともに、農山漁村で活躍する女性を支援する取組を進めることを期待する。

## 5. 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援

### 主な施策の実施状況

#### ○仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し

- ・次世代育成支援対策推進法(H16)に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出促進など、企業における次世代育成支援の取組を推進
- ・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において「「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向」をとりまとめ(H19)
- ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定するとともに、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略をとりまとめ(H19)

- ・雇用保険法を改正し、育児休業給付の給付率を休業前賃金の 40%から 50%に暫定的(平成 22 年 3 月 31 日までに育児休業を開始した者)に引上げ(H19)
- ・育児休業取得促進等助成金、両立支援レベルアップ助成金により、勤務時間短縮、育児休業取得の促進、育児休業取得者の代替要員確保や職場復帰支援等、子育て期の柔軟な働き方を支援

#### ○多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実

- ・待機児童ゼロ作戦を展開し、待機児童 50 人以上の市町村を中心に、集中的に受け入れ児童数を拡大するとともに、延長保育、休日保育、夜間保育等の多様な保育サービスを展開
- ・放課後児童クラブと放課後子ども教室が連携して総合的な放課後対策として実施する「放課後子どもプラン」(H19)を創設し、必要なすべての小学校区での実施を目指して施策を展開
- ・就学前の子どもを対象に教育・保育を一体的に提供する機能とともに、地域における全ての子育て家庭を対象にした子育て支援機能を持つ「認定こども園制度」を創設(H18)
- ・地域の子育て支援拠点を拡充し、地域における子育て支援体制を整備
- ・母子家庭の自立支援のため、母子家庭等日常生活支援事業、母子家庭等職業的自立促進事業、母子家庭等就業・自立支援センター事業等を実施

#### ○家庭生活、地域社会への男女の共同参画の促進

- ・家庭教育支援、地域におけるボランティア活動への支援等を通じ、家庭生活、地域社会への男女共同参画を促進

### 関連統計等

- ・育児休業取得率:H16 年度男性 0.56% 女性 70.6% → H17 年度男性 0.50%、女性 72.3%
- ・月間労働時間(事業者規模 5 人以上):H17 年度 169.3 時間(一般労働者)、95.2(パートタイム労働者) → H18 年度 170.1 時間(一般労働者)、94.5 時間(パートタイム労働者)
- ・小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率: H16 年度 10.5% → H17 年度 16.3%
- ・全産業・フルタイム労働者(週 35 時間以上労働者)に占める週労働時間 60 時間以上の者の割合

(男女計):H16 17.5% → H18 15.4%(うち 30 歳代男性) H16 25.7% → H18 23.2%

・一般事業主行動計画を策定し、次世代育成支援に取り組む大企業(301人以上)の割合:H17 年度末 99.1% → H18 年度末 99.8%

・次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業数:

H19.12 末 大企業(301人以上) 371 社 中小企業(300人以下) 32 社

・出産 1 年前に有職の母の出産半年後の状況(きょうだい数 1 人の場合):無職 H13 年度 67.4%

・出産前後で就労継続している女性の割合:子どもの出生年 H12-16 25.3%

・15 歳以上有配偶男性の家事、介護・看護、育児時間:H13 22 分 → H18 28 分

・受け入れ児童数:H16 年度 203 万人 → H18 年度実績 211 万人

・延長保育の実施箇所数:H16 年度 12,783 箇所 → H18 年度実績 14,431 箇所

・放課後児童クラブの実施箇所数:H16 年度 15,134 箇所 → H19 年度 16,685 箇所

・地域子育て支援センター事業の実施箇所数:H16 年度 2,783 箇所 → H18 年度 3,436 箇所

・ファミリー・サポート・センター設置状況:H16 年度 368 箇所 → H18 年度 480 箇所

・母子家庭等就業・自立支援センター事業実施主体数:H18 年度 94 箇所 → H19 年度(見込み) 99 箇所

・母子家庭等高等技能訓練促進費事業による資格取得者総数:1,600 人(18 年 12 月現在)

・母子世帯の年間平均収入:H14 212 万円 → H17 213 万円

### 現状及び今後取組が求められる点等

仕事と家庭の両立支援策として、育児休業給付の給付率の引き上げ、育児・介護休業の対象者の拡大及び育児休業期間の延長、「子ども・子育て応援プラン」に基づく待機児童の計画的解消及び多様な保育サービスの充実等を行ってきたところである。

しかしながら、現状をみると、保育サービスが不足しているほか、長時間労働や柔軟性のない働き方、出産を機に約 7 割の女性が離職する(きょうだい数 1 人の場合)(注)など仕事と家庭の両立が困難であること、また、男性の家事・育児の分担が低く育児休業についても取りにくい状況にあることなどから、依然として子育て期の女性は就業と結婚・出産・子育ての二者択一を迫られ、継続就業の割合はここ 20 年間変化がみられない。

そのため、出産等を機とした離職の状況等の経年変化等必要な情報の把握に努めるとともに、平成 19 年に策定した「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」、並びに「子どもと家族を応援する日本」重点戦略に基づき、働き方の改革による男女双方の仕事と生活の調和の実現と、多様な働き方に対応した保育サービス等の子育て支援の社会的基盤の充実の二つの取組を車の両輪として着実に進める必要がある、同重点戦略で提言されている内容について、その実現に向けて税制改革の動向を踏まえつつ速やかに検討を進めるべきである。

また、母子家庭については収入レベルが低いなど経済的な困難が見られることから、各種の自立支援施策の推進により一層取り組むことが求められる。

(注)平成 13 年度の調査による。

## 6. 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備

### 主な施策の実施状況

#### ○高齢者の社会参画に対する支援

- ・改正高年齢者雇用安定法(H18)に基づき、定年制の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め  
の廃止など、高年齢者の安定した雇用の確保を促進
- ・高齢者・団塊世代等を中心とする教育サポーター制度を創設するための調査研究(H19)、全国老  
人クラブ連合会の活動への支援など、高齢者の社会参加活動を促進するための各種取組を推進

#### ○高齢者が安心して暮らせる介護体制の構築

- ・介護保険制度改正(H18)により介護予防の取組を推進するとともに、介護休業者の職場復帰を支  
援する両立支援レベルアップ助成金などにより男女ともに介護休業を取得しやすい環境整備を推進
- ・介護人材の養成・研修に引き続き取り組むと共に、事業者指定の更新制の導入(H18)、介護サー  
ビス情報の公表制度の導入(H18)など介護サービスの質を確保するための取組を推進
- ・高齢者虐待防止法が成立し(H18)、高齢者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促  
進

#### ○高齢期の所得保障

- ・国民年金法等一部改正(H16)に伴い、離婚時の厚生年金の分割が実現(H19)
- ・認知症等判断能力が不十分な人に対する財産管理等の支援として、成年後見制度の周知促進、  
日常的金銭管理サービスに係る郵便貯金の払い戻しの円滑な取り扱いなどを実施

#### ○障害者の自立した生活の支援

- ・障害者基本計画(H14 閣議決定)及び前期(H15～19 年度)の重点施策実施 5 カ年計画に基づき在  
宅サービスの充実、精神障害者保健医療福祉施策の総合的な実施等を計画的に推進
- ・障害者の地域における自立した生活を支援することを目的とした障害者自立支援法(H18)が成立  
し、都道府県及び市町村については障害福祉計画の策定が義務化(H18)
- ・障害者雇用促進法の改正(H17)により、精神障害者に対する雇用対策の強化、在宅就業障害者  
に対する支援など、障害者の就業機会の拡大に向けた雇用促進施策を推進
- ・障害者の権利及び尊厳を保護し、及び促進するための包括的かつ総合的な国際条約である「障害  
者権利条約」に日本政府として署名(H19)

#### ○高齢者及び障害者の自立を容易にする社会基盤の整備

- ・各種公共施設のバリアフリー化や福祉用具実用化開発の推進、高齢者等に対応した通信・放送サ  
ービスの研究開発助成など、高齢者及び障害者の自立を容易にする社会基盤整備を一層推進

### 関連統計等

- ・高年齢者雇用確保措置を導入した企業の割合：H18年度 84.0% → H19年度 92.7%
- ・60歳代における就業者の割合
  - 60～64歳 男性 H16年 65.4% → H18年 67.1%、女性 H16年 38.4% → H18年 39.0%
  - 65～69歳 男性 H16年 43.8% → H18年 45.7%、女性 H16年 23.8% → H18年 24.6%
- ・65～69歳のNPOやボランティア、地域の活動などへの参加状況と参加意欲：H15年度 現在参加している 男性 14.1% 女性 10.0%、現在参加していないが参加意向あり 男性 47.0%、女性 48.0%
- ・65歳以上の介護保険サービスの受給者数：H19.9 男性 979.2千人、女性 2541.4千人
- ・介護労働者に占める女性の割合：H18 80.4%
- ・介護職員の通常月の月収(税込み)：H18 正社員(週平均 41.6時間労働) 190,800円、非正社員(週平均 33.3時間労働) 125,400円
- ・65歳以上単身女性世帯における年収150万円未満世帯の割合：H17 56.5%
- ・被保護人員数における割合：H17年 65歳以上高齢者 38.7%(内訳：男性 16.1%、女性 22.6%)
- ・障害児・者数：H17推計値 身体障害児・者 351万6千人、知的障害児・者 54万7千人、精神障害者 302万8千人
- ・障害者基本計画前期重点施策実施5カ年計画(H15～19年度)の数値目標が設定された主な事項の進捗状況
  - 通所授産施設 H17年度末 73,357人分(数値目標 約 73,700人分)
  - 精神障害者地域生活支援センター H17年度末 500ヶ所(数値目標 約 470ヶ所)
- ・障害者の法定雇用率達成企業の割合：H17 42.1% → H19 43.8%

### 現状及び今後取組が求められる点等

高年齢者雇用安定法に基づく高齢者の雇用確保は確実に進み、団塊の世代を見据えた高齢者の社会参加機会を拡大するための各種施策、介護予防の推進、介護サービス基盤の整備、バリアフリー化の推進などが着実に推進されてきた。また、女性の観点においては、離婚時の厚生年金の分割が実現することによって女性の年金権の向上が実現したことについて評価できる。

しかしながら、母子世帯を含め配偶者と離死別した女性が経済的に困難な状況におかれる可能性は高く、これが単身高齢女性の経済的な困窮につながっている。また、ニーズの増加が見込まれる介護労働者について見ても、女性が8割を占める介護労働者の処遇改善が急務となっている。

そのため、今後はもう一段の取組として、経済的な困難を抱えている高齢女性に対する就業促進等の対応、幅広い活動領域における高齢女性の社会参画機会の創出、男女の違いに配慮した介護予防施策の推進、介護労働者の処遇改善への取組など、男女それぞれのニーズや生活実態の違いに配慮したきめ細かな施策の展開が求められる。

障害者施策については、障害のある人が地域社会の中で共に暮らせる社会をつくることを目指して、障害者基本計画に基づく取組が推進されてきたところである。今後は、障害のある人が地域で安心して暮らせる社会の実現に向けて、地域における一元的なサービス提供体制の整備、障害者の就労促進、並びに就労が困難な障害者に対する所得保障等、多面的な施策を一層推進していくことが求められるが、その際には個々の障害の特性に加えて男女それぞれのニーズや実態にも配慮していくことが求められる。また、障害者に関する現状把握のための調査が近年あまり実施されていない

ことから、男女別の分析も含めた統計並びに調査の充実が望まれる。

## 7. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

### 主な施策の実施状況

#### ○女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

- ・配偶者暴力防止法を改正し、保護命令制度を拡充するとともに、配偶者暴力相談支援センターの機能をもつ施設の設置及び基本計画の策定を市町村に努力義務として課した(H19)
- ・日本司法支援センターにおいて、関係機関・団体と連携を図りつつ被害者の支援を実施

#### ○配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

- ・改正配偶者暴力防止法の周知徹底及び同法に基づく新基本方針の策定(H20)
- ・配偶者暴力防止法における配偶者に該当しない交際相手等からの暴力に関し、調査を実施(H18)

#### ○性犯罪への対策の推進

- ・性犯罪捜査指導官を各都道府県警に配置するなど、性犯罪への対処を図るとともに、被害者への付き添い、ヒアリング等被害者の心情に配慮した保護等を充実

#### ○売買春への対策の推進

- ・売春防止法及び児童買春・ポルノ防止法等に基づき、売買春から女性・児童を保護し、対象者の特性に即した適切な処置を拡充し、自立支援を実施するなど、施策を充実

#### ○人身取引への対策の推進

- ・人身取引対策行動計画及び関係法令に則り、関係省庁一体となって、被害者保護のための民間シェルターの支援や国内外の実態解明等を実施

#### ○セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進

- ・男女雇用機会均等法の改正に基づき、セクシュアル・ハラスメント対策を講じていない企業等に対し行政指導を実施
- ・教育職員に対するセクシュアル・ハラスメント防止に関する指導等を実施

#### ○ストーカー行為等への対策の推進

- ・ストーカー規制法を的確に運用し、迅速な警告と適正な取締りを行うとともに、被害者の不安の払拭や安全確保を実施

### 関連統計等

- ・夫婦間における「平手で打つ」「なぐるふりをしておどす」の各行為について、暴力と認識する人の割合：平手で打つ H18 56.9%、なぐるふりをしておどす H18 49.0%
- ・配偶者暴力相談支援センターに寄せられた配偶者からの暴力が関係する相談件数：



H15 年度 43,225 件 → H18 年度 58,528 件

・警察における配偶者からの暴力相談等の対応件数:H15 12,568 件 → H18 18,236 件

・配偶者暴力防止法に基づく保護命令発令件数:H15 1,468 件 → H18 2,208 件

・売春関係事犯の検挙人員の推移 H16 1,452 人 → H18 1,740 人

・入国管理局が保護(在留特別許可)又は帰国支援した人身取引の被害者数:H17 115 人 → H18 47 人

・都道府県労働局雇用均等室に寄せられた職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する相談件数:H17 年度 7,894 件 → H18 年度 11,102 件

・ストーカー規制法に係る援助の実施状況:H18 被害防止措置の教示 670 件、被害防止交渉に関する助言 121 件

### 現状及び今後取組が求められる点等

女性に対する暴力は、女性の人権に対する著しい侵害であり、その根絶は重要な課題である。しかし、女性に対する暴力に関する社会的認識は十分とはいえず、今後は、一層積極的な広報啓発等を実施する必要がある。また、中・高校生も含めた若い世代における暴力の防止・予防啓発を含めた広報啓発等が必要である。

配偶者暴力に関しては、配偶者暴力防止法の改正法の成立、同法に基づく基本方針の改定等、制度面の整備が著しく進展したことが評価できる。しかし、配偶者からの暴力相談件数や保護命令発令件数は年々増加傾向にあり、関係省庁及び地方公共団体等が連携の上、改正法及び改定された基本方針に基づく被害者の保護・自立支援策の一層の充実が求められる。

人身取引については、人身取引対策行動計画に則った防止策が講じられた結果、被害者数が減少傾向にあるなど一定の効果が上がっているが、被害者の支援については民間団体が大きな役割を担っており、官民の連携により、総合的に施策の推進及び被害者の保護を進めるとともに、国際的な連携を強化する必要がある。

セクシュアル・ハラスメントについては、男女雇用機会均等法の改正により、事業主に対し従来の配慮義務ではなく雇用管理上の措置義務が課されるとともに、企業や教育の場における指導の強化が図られているが、未だ対策を講じていない企業もみられ、相談件数も増加傾向にあることから、更なる行政指導や相談体制の整備が必要である。

## 8. 生涯を通じた女性の健康支援

### 主な施策の実施状況

#### ○生涯を通じた女性の健康の保持増進

- ・女性のライフステージに応じた一般的な相談体制や不妊専門相談体制などの整備
- ・各々のニーズに対応し、身近にスポーツに親しむ場となる総合型地域スポーツクラブの育成・支援などを通じ、女性の生涯にわたるスポーツ活動を推進
- ・民間有識者らによる「女性の健康づくり推進懇談会」において、女性の健康支援の充実について検討

#### ○性差医療

- ・性差を加味した女性の健康支援のための科学的根拠の構築などを目的とした研究の実施

#### ○妊娠・出産等に関する健康支援

- ・各市町村に対し、妊産婦の健康診査の充実を勧奨するなど、安心・安全な出産を支援
- ・不妊に関する相談事業、不妊治療の経済的支援の実施

#### ○健康をおびやかす問題についての対策の推進

- ・HIV／エイズ及び性感染症、薬物乱用の有害性について児童生徒が正しい知識を身に付けることができるように、啓発教材を作成し、全国の現中学2・3年生、高校2・3年生に配布

### 関連統計等

- ・妊娠・出産について満足している者の割合：H12 84.4% → H17 年度 91.4%
- ・妊娠 11 週以下での妊娠の届け出率：H8 62.6% → H16 67.8%
- ・成人の週 1 回以上運動・スポーツ実施率：H16 年度 女性 40.2%、男性 36.6% → H18 年度 女性 45.3%、男性 43.4%
- ・不妊治療を受ける際に、患者が専門家によるカウンセリングが受けられる割合：  
H13 年度 24.9% → H16 年度 40.5%(不妊カウンセラー)、35.3%(不妊コーディネーター)
- ・周産期医療ネットワーク整備箇所数：H16 年度 28 箇所 → H19 42 箇所(10 月現在)
- ・新規 HIV 感染者及びエイズ患者報告数：H17 1,199 人(うち女性 90 人、男性 1,109 人) → H18 1,358 人(うち女性 127 人、男性 1,231 人)

### 現状及び今後取組が求められる点等

女性のライフステージに応じた相談体制整備や健康支援を推進するとともに、がん対策等、女性の健康の保持増進のための諸事業を行っていることは評価できる。しかし、性差医療に関する総合的な取組については、まだ緒についたばかりであり、今後は、性差医療に関する議論を深め、本格的に性差医療を推進するための具体策を検討する必要がある。また、安心・安全な出産等に関する

る環境整備に関しては、現在小児科・産科医を始めとする医師不足や医療機関における救急医療体制の不足の問題が深刻化しており、仕事と生活の両立が図りやすい勤務環境の整備や育児等で退職した女性医師に対する復帰支援等、支援の充実を図るとともに、医療機関の連携体制の充実等を図る必要がある。

## 9. メディアにおける男女共同参画の推進

<b>主な施策の実施状況</b>
<p>○女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組の支援等</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・性・暴力表現を扱った有害図書類やインターネット等のメディアに対する取組等の推進</li><li>・パソコン、携帯電話のフィルタリングサービスの普及促進に関し、フィルタリングソフトの無償配布や事業者への要請等の取組の推進</li></ul> <p>○国の行政機関の作成する広報・出版物等における性差別につながらない表現の促進</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・男女共同参画の視点からの公的広報の手引きの配布</li></ul>
<b>関連統計等</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>・パソコンの無償配布フィルタリングソフトのダウンロード数：H18 年度 27,259 件</li><li>・サイバー犯罪の検挙状況（児童買春・児童ポルノ法違反）：H17 456 件 → H18 714 件</li><li>・女性記者の割合（日本新聞協会加盟各社）：H16 11.7% → H19 13.8%</li></ul>
<b>現状及び今後取組が求められる点等</b>
<p>性・暴力表現を扱ったメディアに関する取組等を実施しているものの、メディアにおける表現については、特に国民の意識に対する影響が大きいことから、今後は、メディアが、女性の人権を尊重した情報発信を行うよう、関係するNPO等の市民サイドとの連携・協力のもと、様々な媒体について関係者の意識啓発など関係業界の自主的な取組を促進するよう期待する。特にインターネットについては、近年急速に進んできた分野でもあり、インターネット上の違法・有害情報に対して速やかに対処されることを期待する。さらに、メディア分野における女性の参画は極めて低い水準にとどまっており、女性の人権に配慮したメディア表現を推進するためにも、企画、制作、編集など方針決定の場を含め、メディアにおける様々な分野に女性を積極的に登用することが必要である。</p>

## 10. 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

<b>主な施策の実施状況</b>
<p>○男女平等を推進する教育・学習等</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・男女共同参画社会に向け教育・学習面においてどのような支援が必要とされているかについて特別調査研究を実施(H19)</li><li>・情報提供・意識啓発等を通じた女子中高生の理系進路選択に関する支援</li></ul> <p>○多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・女性の多様な学習需要に対応し、リカレント教育や放送大学の整備など生涯学習を推進</li><li>・子育て等により就業を中断した女性等に対し、再チャレンジのための学習支援システムを構築(H18～)</li><li>・独立行政法人国立女性教育会館において、女性教育のナショナルセンターとしての役割を果たすべく、内外の関係機関・団体等とのネットワークの拡大を推進</li><li>・男女共同参画会議監視・影響調査専門調査会において「多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習施策に関する監視・影響調査報告書」(H19)をとりまとめ、男女共同参画会議において意見決定</li></ul>
<b>関連統計等</b>
<p>・大学(学部)・短期大学(本科)への進学率:H17 年度 女性 49.8%(36.8%(大学のみ))、男性 53.1%(51.3%(同)) → H19 年度 女性 52.5%(40.6%(同))、男性 54.9%(53.5%(同))</p> <p>・学校教育の場における男女の地位の平等感:H16 66.8% → H19 63.4%</p> <p>(参考)社会全体における男女の地位の平等感:H19 20.9%</p>
<b>現状及び今後取組が求められる点等</b>
<p>学校教育、社会教育を通じて、男女の平等等について、児童、生徒、教員等の関係者に対する教育・啓発等を行うとともに、女性がより社会に参画していくための教育、学習を行っている。現状として、女子の大学への進学率は、男子に近い水準となっている。また、世論調査においても、学校教育において「平等」と感じる者の割合は、他の分野に比べて相対的に高い結果となっている。しかし、一方で、女性はその能力を実践的に活用する機会が乏しく、今後は、出産、育児等、女性の特徴的な事情や人生の段階毎の希望を整理し、それらを踏まえた効果的な女性教育や学習活動、職業能力開発の実施の充実を図るなど、男女平等を推進する教育や実践的な活動につなげるエンパワメントのための女性教育・学習活動等の更なる充実に努める必要がある。特に教育や学習活動、能力開発の成果を就業、再就業、社会活動等につなげていく取組の一層の推進が求められる。</p>

## 11. 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

### 主な施策の実施状況

#### ○国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透

- ・女子差別撤廃委員会の最終コメント等を踏まえ、男女雇用機会均等法について、男女双方に対する差別の禁止や妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止等するよう改正(H18)
- ・女子差別撤廃条約実施状況第6回報告を作成中

#### ○地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

- ・ジェンダーと開発(GAD)イニシアティブのみならず防災、保健、水と衛生等の分野別開発政策(イニシアティブ)の基本方針にジェンダーの視点に配慮することを明記し、また、国別援助計画の策定においてもジェンダーの視点に配慮
- ・援助案件の実施に当たっては、男女の参加比率を同じにしたり、男女がともに発言する機会を設ける等、公平性を確保
- ・平和構築に関するあらゆる場面における女性の参画の重要性が謳われた安保理決議 1325 号を強く支持
- ・東アジア男女共同参画担当大臣会合の開催をアジア諸国に呼びかけ、第 1 回会合を主催する(H18)とともに、インドにおける第 2 回会合に参加し(H19)、またスウェーデンやニュージーランド等とシンポジウムを開催するなど男女共同参画に関する国際交流を実施

### 関連統計等

- ・ODA 評価有識者会議メンバーに占める女性の割合: 44.4%

### 現状及び今後取組が求められる点等

男女共同参画における国際交流・協力は非常に重要な課題である。特に、アジア地域において、日本が国際的連携の核となることは、我が国の国際的な責務としてのみならず、我が国の男女共同参画を進める上でもメリットがある。これまでの取組としては、男女共同参画の視点に立った政府開発援助(ODA)が推進されていることは評価できる。また、東アジア大臣会合やシンポジウム等、国際交流を進め、成果をあげてきているが、今後とも、特に具体的な課題に対応した国際的なネットワークづくりを促進するなど、男女共同参画に関する国際交流を更に促進することが必要である。

## 12. 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

主な施策の実施状況
<p>○科学技術</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・第3期科学技術基本計画において、研究と出産・育児等の両立に配慮した措置の拡充や女性研究者の採用の数値目標を明記(H18)</li><li>・科学技術振興のための制度改革において、出産・育児等の研究者のライフワークにあわせた制度や政策を提言(H18)</li><li>・各研究機関における女性研究者の育成等の取り組みを支援等するため、女性研究者支援モデル育成(H18～)、出産・育児等による研究中断からの復帰支援(H18～)、女子中高生の理系進路選択支援事業(H18～)及び意識啓発キャンペーン(H17～)等を実施</li></ul>
<p>○防災(災害復興を含む)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・都道府県が作成する地域防災計画の修正にあたっては、男女双方の視点に十分配慮すべき事項について規定するよう要請</li></ul>
<p>○地域おこし、まちづくり、観光</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・アドバイザー等を地域に派遣し、女性のイニシアティブによる地域おこしを支援</li></ul>
<p>○環境</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・環境保全分野について性別にかかわらず活動に参加する機会を提供するとともに、審議会委員の女性割合を向上させるなど、環境分野における女性の参画の拡大を推進</li></ul>
関連統計等
<ul style="list-style-type: none"><li>・研究者に占める女性の割合:H17 11.9% → H19 12.4%</li><li>・大学入学者に占める女性の割合(関係学科別):H17年度 工学 10.6%、理学 25.9%、農学 39.2%、保健 58.2% → H19年度 工学 10.9%、理学 26.7%、農学 40.0%、保健 58.9%</li><li>・全国の女性消防団員数:H16 1.3万人 → H19 1.6万人</li><li>・都道府県・政令指定都市の地域防災計画のうち、「男女の視点の違いに配慮すること」等が盛り込まれているもの:H19 35都道府県、7政令指定都市</li><li>・自治会長に占める女性の割合:H19 3.8%</li><li>・環境省の審議会等における女性委員の割合:H17 33.3% → H19 34.9%</li></ul>
現状及び今後取組が求められる点等
<p>科学技術分野については、基本的な計画に女性の視点を盛り込むとともに、女性研究者支援モデル育成事業、女子高生の進路選択支援等の具体的施策が推進されている。しかし、これらの取組は緒についたばかりであり、これまでに得られた成果を広く普及させるよう一層の取組が期待され</p>

る。

防災分野については、男女共同参画の視点が各地方公共団体レベルで盛り込まれつつあることは評価できる。今後は、こうした取組が現場レベルで定着することを期待する。

地域おこし、まちづくり、観光分野については、実践的な活動を通じた人材育成、ネットワークの構築等女性の活躍の推進について体系的な取組が必要である。

環境分野については、環境に関する女性の関心・知識や経験が、身近な生活圏のみならずグローバルな視点からも広くいかされるよう、審議会委員の女性委員割合を向上させるなど、環境分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を推進することが必要である。