

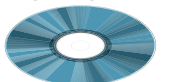
「暮らしと社会」シリーズ

平成15年版

男女共同 参画白書

内閣府編

CD-ROM付



男女共同参画に関する主なできごと



「女性のチャレンジ支援策」の最終報告
(平成15年4月8日)

「男女共同参画グローバル政策対話」
の開催 (東京：平成14年12月5日)



「女性に対する暴力に関するシンポジウム」
の開催 (平成14年11月25日)

「アフガニスタンの女性支援に関する懇談会」
(第6回) の開催 (平成14年10月2日)





APEC第2回女性問題担当大臣会合（平成14年9月28日～29日）

福田内閣官房長官の保育所及び子育て支援施設の視察（平成14年8月9日）



「男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）」（第13回全体会議）の開催（平成14年8月9日）

男女共同参画社会づくり功労者内閣官房長官表彰（平成14年6月25日）



第1部

男女共同参画社会の形成の状況

序説

国際比較でみた
男女共同参画社会の状況

現在、日本の女性の社会参画状況は、男女共同参画に取り組む基本の法的枠組みで欧米諸国に特に劣っているわけではないにもかかわらず、全般に低い水準にある。日本と欧米諸国の女性の参画状況に大きな差がある要因として、①仕事と子育ての両立支援策等女性の就労に対する環境整備水準の違い、②格差是正のために積極的改善措置としてクォータ制等を導入しているかどうかの違い、③固定

的性別役割分担意識の違い等が考えられる。ここでは、国別に特徴点や基本的な意識の違いを確認した上で、政治・行政分野、労働分野及び家庭生活の三つの側面から女性の参画状況や背景となる制度・意識について日本と諸外国と比較・分析する。比較する対象国は、韓国、フィリピン、アメリカ、スウェーデン、ドイツ、イギリスとする。

序説のポイント

第1節 男女共同参画における各国の特徴と意識

- 日本の女性の社会参画水準は欧米諸国と比較して低い。この背景には、仕事と子育ての両立支援策等女性の就労に対する環境整備水準の違いや根強い固定的性別役割分担意識により、能力を十分に発揮する機会に恵まれていないこと等がある。
- 意識面では、ほとんどの国で「職場」、「政治」、「社会通念・慣行・しきたり」で特に男性が優遇されているとする割合が高い。

第2節 政治・行政分野における女性の参画

- 女性の国会議員割合はスウェーデン、ドイツで特に高く、日本、韓国では1995年以降上昇しているものの10%を下回り、増加の時期やスピードに著しい差がみられる。
- 日本、アメリカ以外の国はクォータ制を何らかの形で導入しているか導入した経験がある。また、欧米諸国では資金の援助やメンター制等クォータ制以外の女性議員を増やす取組も行われている。
- 国家公務員に占める女性割合及び上位の役職者に占める女性割合をみると、日本はそれぞれ20.2%、1.4%で各国と比べても最も低い。

第3節 労働分野における女性の参画

- 日本の女性の労働力率は、育児期に当たる時期に低下するM字カーブを描くが、就業希望者を含めた潜在的労働力は、落ち込みがない欧米諸国型の逆U字カーブに近づく。管理的職業従事者に占める女性の割合は欧米諸国に比較すると日本は極めて低い。
- 欧米諸国において、育児期の女性の労働市場への参画を促している制度的要因としては、正社員の安定した身分を保障された上での柔軟な労働時間の転換制度、育児休業期間の長さ、民間保育サービスの充実があり、子育ての負担が軽減するほど、女性の労働力率は高い。

第4節 家庭生活における男女の共同参画

- 合計特殊出生率で日本は最も低い水準にある。固定的性別役割分担意識により、女性は結婚すると家事労働などの負担が重く、自分のキャリアをあきらめなければならない状況になってしまうと考えることも背景の一つにあると考えられる。
- 固定的性別役割分担意識は、近年若年層でやや希薄化しているが、欧米諸国に比較すると依然強い。
- 個別具体的な役割分担の実施状況は、日本では妻に偏りがあるのに対し、欧米諸国では比較的家族全員で行う割合が高い。

おわりに

- 女性が政治や行政分野へ果敢にチャレンジし、それを支援していく様々なレベルでの取組が行われ、女性の参画のスピードアップが図られるものと期待される。
- 仕事と子育ての両立支援策等の環境整備を強力に推進するとともに、性別役割分担に縛られることなく、男女が仕事にも家庭生活にもバランスよく参画できるような社会をつくり出していくことが求められている。

第1節 ■ 男女共同参画における各国の特徴と意識

1. 各国の特徴

(スウェーデン)

スウェーデンは政治・行政分野及び労働分野への女性の参画が総合的にみて7か国中最も進んでいる。育児に対する多様な支援や女性の就労に対する環境整備が進んでおり、結婚・出産・育児期を含め女性の就労は当然であり、現在の女性全体の労働力率は突出して高く、1980年の時点で既にM字カーブは解消した。しかし、スウェーデンにおいても、意識面では男女の不平等感が強く、男女の賃金格差が問題となっている。

(ドイツ)

ドイツは各政党が競ってクォータ制を導入し、女性議員の増加に努めたことから、国政レベルではスウェーデンに次いで女性の政治・行政分野への進出が進んでいる。労働分野においては、仕事と家庭の両立のための施策として、保育施設は十分に整備されていないが、育児休業制度は3歳になるまで取得可

能であるなど充実している。こうした制度の下で1990年代にそれまであった労働力率のM字カーブが解消した。

(イギリス)

イギリスでは労働条件は労使交渉による決定を基本に置くとの考え方が強いことから、女性が働くことに関しては、早くから制定された平等法制を除くと、スウェーデン、ドイツに比較して育児休業等制度面の支援は十分ではない。しかし、男女の役割分担意識の希薄化をベースに、サービス業を中心とする産業構造の変化に伴う職域の拡大や柔軟な雇用に対する企業のニーズの高まり、及び女性の高学歴化が女性の労働市場への参画・就労を加速し、ドイツと同様1990年代に労働力率のM字カーブが解消した。

(アメリカ)

アメリカでは男女平等、男女共同参画の推進については、男女平等のみならず、人種の平等をはじめとする広範囲の差別を禁止する点に特徴がある。格差是正、平等実現のための積極的な措置として雇用や教育の分野でア

ファーマティブ・アクションを行ってきた。育児休業等の仕事と家庭の両立支援策は十分ではないが、民間の保育サービスが利用しやすい等私的マーケットは充実している。労働力率は1980年代に既にM字カーブが解消し、管理的職業従事者割合も高く、最近はさらに経営トップ層への登用も始まっている。女性の国会議員の割合は民間部門の女性の参画に比較して低い。

(韓国)

韓国は日本と同様に女性の参画は政治・行政分野、労働分野とも低調であるが、男女の役割分担意識は最近やや薄れつつあり、近年になって急速に欧米諸国にキャッチアップする体制がとられつつある。政府の取組として女性政策を企画し、総括する省として女性部が2001年に設置され、女性政策を強力に推進しており、政治・行政分野でのクォータ制の実施や労働分野での法的整備や制度の充実など、男女共同参

画社会の形成に向けた施策が強化されている。

(フィリピン)

フィリピンは、経済発展途上国であり、先進国と状況を一概に比較することはできないが、政治・行政分野、労働分野とも、日本に比較して女性の参画が進展している。これは、育児休業等制度面の支援は十分ではないが、政治面ではクォータ制を導入していることや、意識面では、男女の役割分担意識は強いものの、男女の平等意識も強いことが影響していると考えられる。

(日本)

日本女性の参画は、国会議員や管理的職業従事者に占める女性割合はスウェーデン、ドイツ等に比較して著しく低く、労働力率も欧米諸国に比較してやや低くなっている等、政治・行政分野、労働分野とも低い水準にある(第1-序-1表)。

第1-序-1表 各国の男女の主な参画状況と制度の充実度

	日本	韓国	フィリピン	アメリカ	スウェーデン	ドイツ	イギリス
GEM順位(2002年)	32位	61位	35位	11位	3位	8位	16位
国民負担率(1999年)(%)	(2002年) 38.3	31.9	—	(1997年) 35.9	75.4	56.7	50.0
女性国会議員数の割合(2002年)(%)	7.3	5.9	17.8	14.3	45.3	32.2	17.9
女性労働力率(2001年)(%)	49.2	48.8	52.8	60.1	76.2	48.8	55.0
管理的職業従事者に占める女性割合(2001年)(%)	8.9	(2000年) 4.9	58.1	46.0	30.5	26.9	30.0
育児期にある夫婦の 仕事時間(時間)	夫 7.7 妻 3.7	— —	— —	夫 6.2 妻 4.9	夫 6.4 妻 3.9	夫 6.1 妻 4.1	夫 6.3 妻 3.5
家事時間(時間)	夫 0.4 妻 3.8	— —	— —	夫 2.0 妻 3.3	夫 2.5 妻 3.9	夫 2.5 妻 4.2	夫 1.7 妻 5.4
クォータ制(政治)	導入していない	導入している	導入している	導入していない	導入している	導入している	導入している
育児休業制度	やや充実している	やや充実している	制度なし	充実していない	充実している	充実している	充実していない
男女の平等意識	不平等感が非常に強い	不平等感が非常に強い	平等感が強い	不平等感が強い	不平等感が強い	不平等感が強い	不平等感が強い
役割分担意識	強い	やや薄れている	強い	薄れている	ほとんどない	薄れている	薄れている

- (備考) 1. GEM(ジェンダー・エンパワーメント指数:女性が積極的に経済界や政治生活に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測る指標)は国連開発計画「人間開発報告書」(2002年版)より作成。
2. 国民負担率は財務省資料より作成。
3. 国会議員数はIPU(列国議会同盟)資料より作成。
4. 労働力率と企業の管理的職業従事者に占める女性割合はILO「Yearbook of Labour Statistics」(2002年)より作成。
5. 育児期にある夫婦の仕事時間、家事時間はOECD「Employment Outlook」(2001年)、総務省「社会生活基本調査」より作成。
6. その他は内閣府「男女共同参画諸外国制度等調査研究報告書」(平成13、14年度)、「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(平成14年度)及び「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年7月)より作成。

これらの背景としては、日本は男女共同参画に取り組む基本の法的枠組みにおいて欧米諸国と大きな違いはないが、仕事と子育ての両立支援策等女性の就労に対する環境条件整備がスウェーデン、ドイツに比較して十分ではない状況がある。さらに、固定的性別役割分担意識が社会、家庭で根強くあり、それに伴う慣行が多くの中で形成されているため、女性が高学歴をいかせない等能力を十分に発揮する機会に恵まれていないこともある。

2. 基本的な意識の違い

こうした、各国の女性参画の進展状況や取組は、国民の平等感等意識面での反映の結果でもあると考えられる。ここでは、男女の平等感や男女平等のために何が重要かについての意識を概観する。

(男女の地位の平等感)

男女の地位の平等感を「家庭生活」、「職場」、「学校教育」、「政治」、「法律や制度」、「社会通念・慣習・しきたり」の各分野についてみると、フィリピンを除き各国とも「職場」、「政治」、「社会通念・慣習・しきたり」で特に男性が優遇されているとする者が多くなっている。「職場」、「政治」での不平等感や女性の参画が進展している欧米諸国でも日本と同じように強くなっている。さらに日本、韓国では「家庭生活」で男性が優遇されているとする者の割合が高く、役割分担意識の根強さがうかがわれる。一方、日本をはじめ平等とする者が最も多いのは、男女の区別がなく機会の平等が保障され成績主義が一般的な「学校教育」となっている。また、フィリピン以外のすべての国のすべての分野で男性より女性の不平等感が強くなっている（第1-序-2図）。

(男性が優遇されていると感じている割合)

社会全体でみた男女の地位の平等感をみると、フィリピンを除き各国とも男性が優遇されているとする割合が高く、特に日本と韓国

で非常に高く、次いでスウェーデンとなっている。男女共同参画が最も進展しているスウェーデンで不平等感が強いのは、男女共同参画が浸透し男女平等という意識が高まっている中で、制度上の男女平等が進展しても理想とする平等は達成されていないという状況が強く意識されているためと思われる（第1-序-3図）。

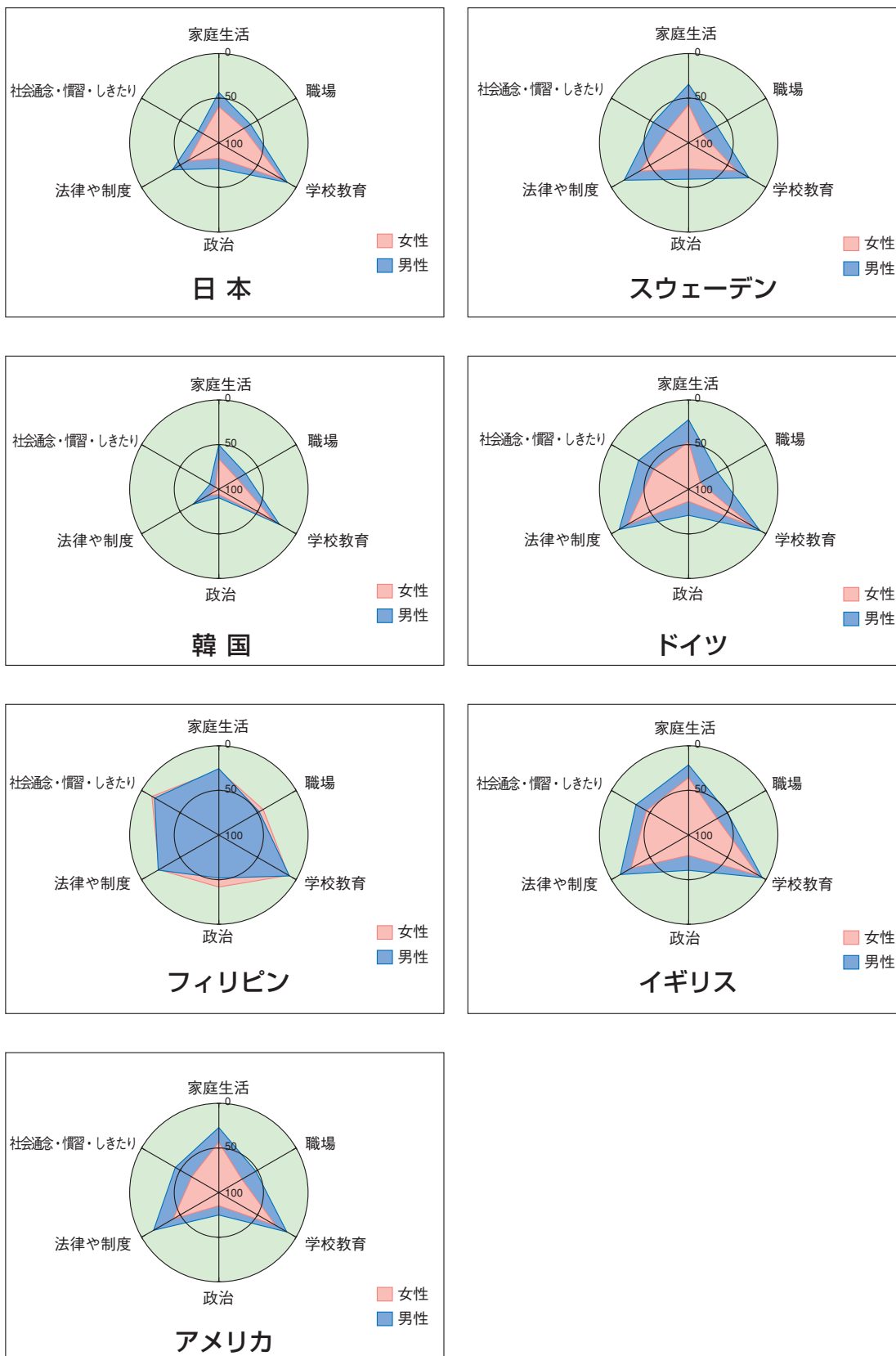
(男女平等のために最も重要なこと)

次に男女平等のために最も重要なことは何かについてみると、欧米諸国と韓国ではドイツの男性を除き、男女とも「固定的な社会通念を改める」が最も多く、日本とフィリピンでも最も多いか2番目に多い回答となっている。日本の女性では「女性自身が力の向上を図る」が最も多くなっている。この結果は、女性の社会参画が進んでいる国も遅れている国も、男女共同参画社会が実現する最後の壁は社会通念であることを示唆している（第1-序-4図）。

また、欧米諸国や韓国では、「重要役職に一定割合の女性の登用」は男性に比較して女性の回答割合が高く、日本では逆に男性の回答割合が高い。日本の女性は直接的に女性の参画を強制するような政策よりも、女性自身が力をつけるとともに、それを支援する政策の充実を求めている者が多い。

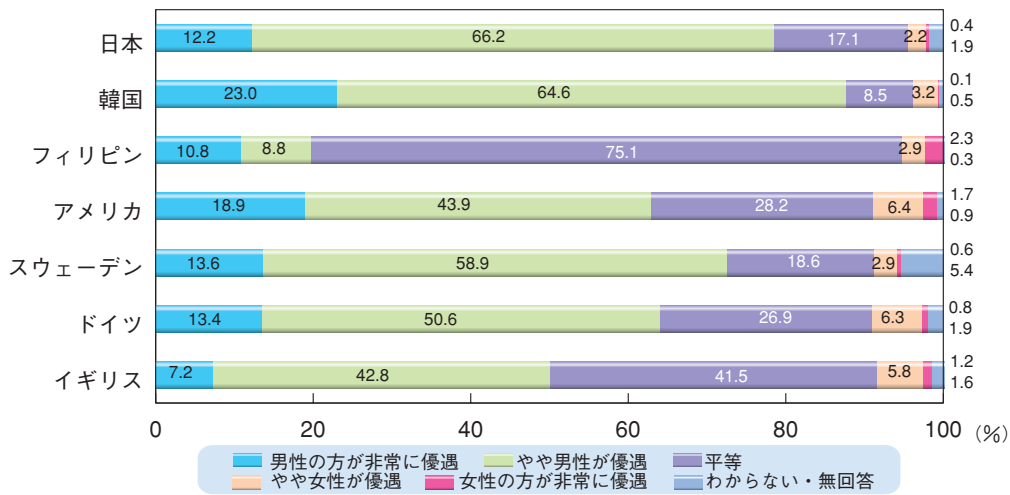
こうした男女共同参画に関する国民の意識が、政治・行政分野、労働分野、家庭生活における男女の参画、及びそれらに対する施策の推進や制度の構築に大きな影響を及ぼしているといえる。

第1-序-2図 各分野における平等感（男性が優遇されていると感じている割合）



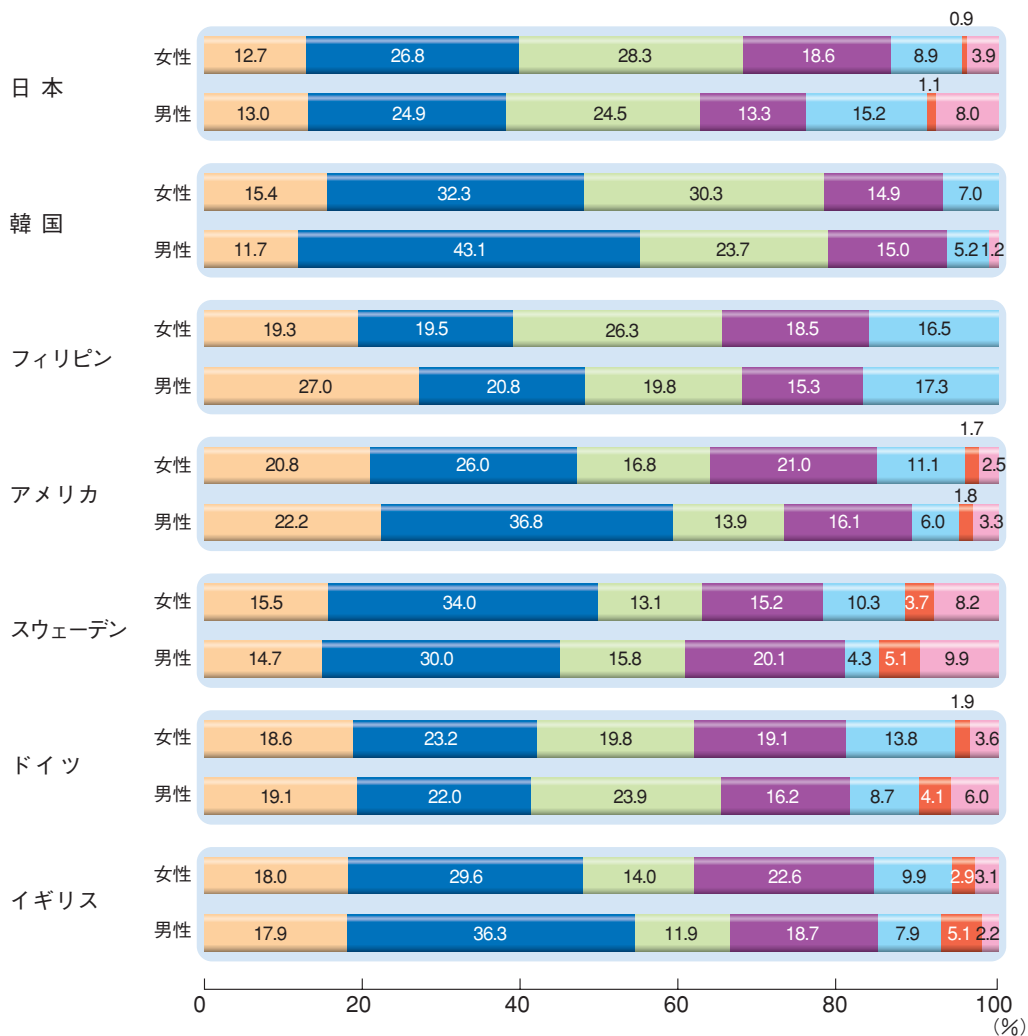
(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(平成14年度), 「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年7月)より作成。
 2. 図の目盛は外側から0%から100%となっている。線で囲まれた面積が小さいほど, 男性が優遇されていると感じている割合が高いこと, つまり男女の不平等感が強いことを意味している。

第1-序-3図 社会全体でみた、男女の地位が平等になっている程度（男女計）



(備考) 内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(平成14年度)、「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年7月)より作成。

第1-序-4図 今後、男女が社会で平等になるために最も重要なこと



(備考) 内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(平成14年度)、「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年7月)より作成。

第2節 ■ 政治・行政分野における女性の参画

男性と女性が社会の対等な構成員として政治・行政分野に参画することは、男女共同参画社会の形成を図っていく上での基盤をなすものであり、あらゆる政策的取組において、女性の視点を盛り込むことが重要である。

男女共同参画社会形成に向けての国際的な動きが活発化する中で、日本においても徐々に政治・行政分野への女性の参画の重要性が認知されてきたが、女性の参画については、諸外国に肩を並べるには至っていない。

ここでは、諸外国において、どのように政治・行政分野への女性の参画を加速させてきたのか、日本の現状と比較しつつ分析する。

1. 女性の政治への参画状況

(国会議員)

1970年から2002年までの変化をみると、すべての国において、女性の国会議員の増加が

みられるが、その増加の時期や増加のスピードに差がみられる(第1-序-5図)。

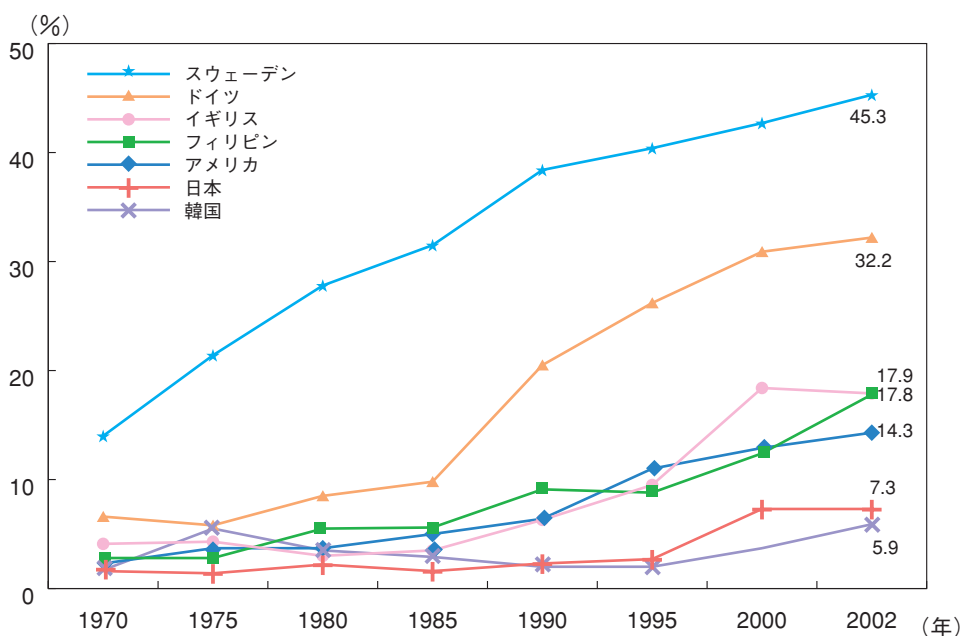
スウェーデンは、1970年代から高い水準となっており、1990年に約40%となるまで着実に増加し、2002年では45.3%となっている。その他の国においては、1970年から85年まではどの国でも低く、ほとんど差がない状況であったが、ドイツ、イギリス、アメリカでは1985年以降に増加がみられ、特にドイツでは1987年の選挙において大きな伸びを示し、2002年では32.2%となっている。

日本、韓国では、1995年以降上昇しているものの、その伸びは小さく、2001年でも10%を下回る状況となっている。

女性の国会議員の増加の要因としては、以下で記述するように、選挙制度やクォータ制等の取組などがあるが、それ以外にも社会的状況が大きく影響する。

例えば、スウェーデンでは、1970、80年代の女性の国会議員の著しい増加は、女性の職場進出が進み多くの女性が労働者及び納税者

第1-序-5図 女性議員割合



(備考) 1. IPU (列国議院連盟) 資料より作成。

2. フィリピンは、1978年の選挙までは二院制の下院。1978年から1987年の選挙までは一院制。1987年5月の選挙以降二院制の下院。

3. ドイツは1985年までは、西ドイツの数字。

としての意識を持つようになったこと、仕事と家庭の両立という課題に直面するようになったこと等により政治への関心が高まり、政治への女性の参画の風潮があったこと、並びに女性団体(フレドリカ・ブレーメル協会など)の積極的な活動があったこと等が影響したと考えられる。また、女性の国会議員が増加したことが女性の就労に対する環境条件の整備を促進し、環境条件が整備されたことで、女性の職場への進出が更に進んだといわれている。

(閣僚)

スウェーデン、ドイツでは、閣僚に占める女性の割合が40%を超えている。また、韓国、フィリピン、アメリカ、イギリスにおいても、女性の国会議員の増加を反映し、閣僚に占める女性割合も年々増加している。特に、ドイツ、韓国では、近年著しい増加がみられる。

日本においては、内閣によってかなり差があり、年々着実に増加しているとはいえないが、現在は、国会議員に占める女性の割合よりも高い割合となっている(第1-序-6表)。

(地方議員)

アメリカ、スウェーデン、イギリスでは国会議員に占める女性の割合よりも、地方議員に占める女性の割合が高くなっており、より地域に根ざしたレベルでの女性の参画が進んでいる。日本、韓国においては、国会議員とほぼ同じ割合だが、ドイツは地方議員に占める割合が国会議員よりも低くなっている(第1-序-7表)。

2. 女性議員の選出に影響を与える要因

女性の国会議員の選出を決定づける要因としては、社会的経済的要因、文化的要因、政治的要因等があるが、ここでは、政治的要因をとりあげる。

(選挙制度)

日本、韓国、フィリピン、ドイツでは、現在、小選挙区制と比例代表制を組み合わせた選挙制度がとられている(下院又は一院)。スウェーデンは、比例代表制となっており、アメリカ、イギリスでは、小選挙区制となっ

第1-序-6表 閣僚に占める女性の割合

		1982	1984	1989	1994	1998	2002
日本	大臣	0.0%	*1 3.8%	0.0%	6.3%	0%	22.2%
	副大臣	1人	1人	0.0%	8.0%	3%	4.5%
韓国	大臣		*2 1人	4.0%	3.8%	3人	*3 21.1%
	副大臣	—	—	—	0%	1人	—
フィリピン	大臣	5.6%	9.6%	11.5%	7.7%	10%	20.8%
	副大臣	7.3%	0.0%	—	11.4%	19%	—
アメリカ	大臣	5.0%	*2 15.0%	12.5%	13.6%	26%	20.0%
	副大臣	0.0%	—	—	26.1%	33%	12.5%
スウェーデン	大臣	27.8%	25.0%	35.0%	30.0%	43%	45.5%
	副大臣	—	—	—	4.3%	24%	—
ドイツ	大臣	5.9%	—	17.6%	16.0%	8%	42.9%
	副大臣	10.0%	—	10.0%	5.2%	5%	—
イギリス	大臣	4.5%	9.1%	4.5%	8.7%	24%	21.7%
	副大臣	2.0%	3.1%	7.7%	7.1%	19%	—

(備考) 1. 1998、1994年はUnited Nations「THE WORLD'S WOMEN」(1995、2000年)より作成。それ以前は、内閣総理大臣官房審議室(婦人問題担当)「婦人の政策決定参加を促進する特別活動資料」より作成。2002年は、各国資料より作成。

2. *1は、1985年の数字。

3. *2は、1983年の数字。

4. *3は、2003年の数字。

第1-序-7表 地方議会における女性議員割合

		議員総数(人)	女性議員総数(人)	女性議員割合(%)
日本	都道府県議会	2,827	165	5.8
	市議会	18,331	1,976	10.8
	町村議会	38,694	1,901	4.9
韓国	広域議会	690	41	5.9
	基礎議会	3,490	56	1.6
アメリカ	州議会	7,382	1,645	22.3
スウェーデン	ランスティング(都道府県レベル)	1,646	793	48.2
	コミュニティ(市町村レベル)	13,388	5,575	41.6
ドイツ	州議会	177,193	30,973	17.5
	(住民1万人以上の市町村議会)	51,681	12,293	23.8
イギリス	地方議会	260	71	27.3

(備考) 1. 韓国, アメリカ, スウェーデン, ドイツは内閣府「男女共同参画諸外国制度等調査研究報告書」(平成13, 14年度)より作成。
 2. 日本は, 総務省資料より作成。
 3. イギリスは, 「European Database Women in decision making」のFact Sheetより作成。
 4. 日本は2002年, 韓国は1998年, アメリカは2003年, スウェーデンは1998年, ドイツの州議会は1997年, 市町村議会は1998年, イギリスは2000年。

いる(下院又は一院)。

選出方法別の女性議員割合をみると, 比例代表制の方が選挙区制よりも女性議員の選出割合が高くなっている(第1-序-8表)。

比例代表制では, 政党が作成する候補者名簿に女性がどの程度, どの順位に掲載されるかが, 女性議員が選出される機会を得るということに直結している。このため, 候補者名簿に女性を一定割合掲載するクォータ制が政党独自の取組又は法制度として多くの国で導入されている。

(女性議員増加のための様々な取組)

諸外国で行われている女性議員の選出を増やすための様々な取組には, クォータ制のように女性に対して積極的かつ直接的に機会を与える手法と女性に対する資金援助, 教育等のように間接的に支援する方法の二つがある。

(クォータ制)

クォータ制には, 党内の役員や党内選挙の

候補者に女性を割り当てる方法と, 対外選挙における候補者名簿に女性を割り当てる方法の二つがある。党内のクォータ制は, 女性が党内の主要なポストを経験することで, 対外的な選挙の候補者として擁立されやすくなる。一方, 候補者名簿に女性を一定数割り当てることは, 女性が議員に選出される直接的な機会を得ることになる(第1-序-9表)。

第1-序-8表 選出方法別女性議員割合

(%)		
日本	比例代表	12.2
	小選挙区	4.3
韓国	比例代表	23.9
	小選挙区	2.2
ドイツ	比例代表	26.2
	小選挙区	19.1

(備考) 1. 日本は内閣府資料より作成。2001年の衆議院のデータ。
 2. 韓国は「女性統計年報版」(2001年)より作成。2000年のデータ。
 3. ドイツはEqual Opportunities Commission「Women in Parliament: A Comparative Analysis」より作成。1994年の下院のデータ。

第1-序-9表 諸外国における女性議員増加のための主な取組

	政党内におけるクォータ制	選挙名簿におけるクォータ制	その他の取組
韓国		2000 政党法を改正し、全国区比例代表候補者名簿の30%を女性とすることとしている。	
フィリピン			1998 Republic Act 7941号に基づき、議席の20%を、女性、高齢者、労働者階級、障害者などのグループの代表者に指定した。
アメリカ	民主党では、代表を少なくとも1人は女性とすることが党綱領において規定されている。また、党最高位のポストが一方の性に偏向しないこと、各州代表からなる全国委員会委員も男女均等とするべきとしているが、クォータ制をとることは禁止している。 共和党では、各州において全国委員は男女各1名任命と党規則で規定している。また、全国委員会の構成員の少なくとも33%を女性とすることとしている。		1971 選挙に出る女性候補のリクルート、教育、選挙支援を行うため、NWPC (National Women's Political Caucus) が設立された。 1985 民主党の女性候補者に対して資金援助を行う民間団体、「EMLY'S LIST」が設立された。 1992 共和党の女性候補者に対して資金援助を行う民間団体、「WISH LIST」が設立された。
スウェーデン	1972 自由党が、執行部において男女ともに40%以上とすることを規約した。 1990 左翼党が党規約で、「選挙される組織の代表及び任命職の50%以上でなければならない」と定めた。 1993 社会民主党が党内役員におけるクォータ制を導入。	1994 自由党、社会民主党、環境党、左翼党が男女交互の候補者リストを作成（国政選挙、地方選挙）。	
ドイツ	1986 緑の党が党役員における割当制を導入。 1988 社会民主党が党内選挙の候補者の内、3分の1を女性とするクォータ制を採用。2013年までに段階的に撤廃する予定。 1996 キリスト教民主同盟が、党大会における党役職選挙の結果において女性が3分の1に達しなければ選挙をやり直す修正クォールム制を導入した。	1986 緑の党が男女交互名簿（50%のクォータ制）を導入（国政選挙、地方選挙）。 1988 社会民主党が3分の1のクォータ制を導入。1994年までは、少なくとも4分の1。 1996 キリスト教民主同盟が候補者名簿の3分の1を女性とするクォータ制を導入（国政選挙、地方選挙）。	1999 緑の党がメンター制を導入。
イギリス	1990 労働党が党執行部におけるクォータ制を導入。	1993～96 労働党において、引退議席の半分と労働党が有利な選挙区の半分に女性だけが候補者として掲載されるAll Women Short Listを導入。性差別禁止法に違反するとして、1996年に廃止された。 1999 労働党と自由民主党において男女交互名簿を作成。また、労働党においては、隣接する二つの選挙区を一括りとみなし、党内選挙で最も多くの票を獲得した女性候補者に一つの選挙区で立候補する権利を与え、最も多くの票を獲得した男性議員にもう一つの選挙区で立候補する権利を与えるTwinningを導入した。 2002 性差別禁止法を改正し、政党においてAll Women Short Listを実施することが認められた。	1993 EMILY'S LIST（国会議員になりたい女性への財政支援（労働党）を開始。 2000 労働党がメンター制を導入。

(備考) 内閣府「男女共同参画諸外国制度等調査研究報告書」(平成13, 14年度), (財)市川房枝記念会「女性参政資料集」等より作成。

クォータ制については、スウェーデン、ドイツ、イギリスのように政党が自らの党綱領などにより規定する場合と、韓国、フィリピンのように法律により規定する場合があるが、アメリカを除く5か国すべてでクォータ制を導入した実績がある。クォータ制の導入状況は、各国の女性の議会への参画状況や社会的背景を反映して様々であり、その効果に

ついても、女性の政治への参画に関する社会的基盤があるか否かで大きく異なる。

スウェーデンは、1991年の選挙で、女性議員の割合が減少したことから、政党が選挙名簿におけるクォータ制を導入し、その後の選挙において女性議員が大幅に増加することとなった。スウェーデンにおいては、女性自身の政治への参画意識が高く、女性の政治参画

を促す社会的な環境が整備されていたことから、クォータ制が大きな効果を発揮したといえる。

ドイツでは、主要政党がクォータ制を導入し始めた1980年代後半以降、着実に女性議員が増加した。それまでも、各政党において党内の女性の地位向上に関して取組が進められていたが、はかばかしく進展しなかったことから、事前に詳細な検討が行われた後、クォータ制が最終的な手段として導入されており、女性の政治参画への気運は高まっていたといえる。

二大政党制のイギリスでは、女性政策が選挙の争点の一つとなっており、1990年代に入ってから、労働党が様々な方法でクォータ制を導入したことから、1992年から97年にかけて、女性議員数が60人から120人へと倍増した。

韓国は、日本と同様に女性議員の割合が低い状況にある。2000年の第16代選挙の前に政党法を改正し、比例代表選挙名簿の30%を女性とする割当制を導入したことから、16代選挙では女性議員が9人(3.0%)から16人(5.9%)へ増加したが、依然として低い数値にとどまっている。1987年の民主化宣言以降、各政党は女性の地位向上のための施策を打ち出し、1992年の第14代大統領選挙以降、女性の政治参画の拡大の支援が公約とされるなど女性の政治参画への意識の高まりがみられる。また、1995年に制定された女性発展基本法においても、女性の政治への参画の拡大に対する政府の支援を明記しており、このような変革の波が政党法の改正につながっている。

一方、アメリカにおいては、1970年代後半以降、雇用や教育分野でのアファーマティブ・アクションに関する訴訟において、違憲・違法の判決が出されるなどの動きがあり、政治分野においても各政党はクォータ制に対して慎重な姿勢をとっている。

(クォータ制以外の特徴的な取組)

クォータ制以外の特徴的な取組としては、

ドイツ、イギリスの政党において行われている現職の議員が、候補者に対して教育的指導や経済的援助などを行うメンター制や、アメリカ、イギリスでみられる民間団体による女性議員候補者への資金の援助や選挙キャンペーンの協力等がある。

アメリカでは、1971年に、選挙に出る女性候補者のリクルート等、教育、選挙支援を行う民間団体が設立され、その後、二大政党において女性議員候補者への資金の援助や選挙キャンペーンの協力等を行う民間団体がそれぞれ設立されたことが、1990年以降の女性議員の増加に影響を与えている。

ドイツでは、政党のみならず州政府においても政治により多くの女性を参画させるためメンター制度を採用している。

また、スウェーデン議会では、議員の代理人制度が導入されていることから、議員が育児休業を取得する際にも代理人がその議員の代理として活動することができ、仕事と家庭を両立しやすい制度となっている。

日本においては、小選挙区・比例代表並立制の導入を契機に2000年の選挙において女性議員割合が増加したが、1970年からの推移をみると、諸外国に比べて増加のスピードは遅い。

上記のように諸外国では、クォータ制を始め、様々な手法で女性の政治参画を促進する取組を行っている。しかし、クォータ制等の取組も、女性の政治参画に対する意識や女性の政治参画を促すための環境整備等の社会的基盤がなければ、その効果が十分に発揮されない可能性がある。

今後、日本において、政治への女性の参画をより加速するには、まず、女性の政治への参画意識の高まりと、政党、民間団体等における女性候補者を育てる指導や資金援助等の積極的な取組が行われ、女性の政治参加のための社会的基盤が確立されることが重要である。



クォータ制と女性議員

■スウェーデン

1991年の選挙において女性議員の割合が37.2%から33.0%へと減少したことから、女性の政治への参画が後退するのではないかという懸念が生じ、1994年の選挙では、多数の政党において男女交互の候補者名簿を作成した。また、クォータ制度を導入していない政党においても、候補者のほぼ40%は女性であった。1998年の選挙では、中央党、穏健党を除く5つの政党でクォータ制を導入した。一部の政党においてクォータ制を導入していることが、他の政党での女性の登用に影響を与えていると考えられる(第1-序-10表)。

第1-序-10表 ● スウェーデンの政党別女性議員割合

	女性議員数	総議席数	女性割合
社会民主党	68	144	47.2%
中央党	11	22	50.0%
自由党	23	48	47.9%
キリスト教民主党	10	33	30.3%
環境党	10	17	58.8%
穏健党	22	55	40.0%
左翼党	14	30	46.7%

- (備考) 1. スウェーデン国会ホームページ等より作成。
 2. 女性議員数、総議席数、女性割合は、2002年の選挙におけるデータ。
 3. カラーの部分でクォータ制を導入している政党を示している。
 4. クォータ制の導入状況は1998年選挙時のもの。

■イギリス

労働党は、党内役員におけるクォータ制を導入し、さらに、1993年から、労働党議員の引退議席の半分と労働党が有利な選挙区の半分に女性だけを候補者として掲載するAll Women Shortlist(注1)を実施したが、これは96年に性差別禁止法に照らして違法とされた。しかし、2002年の性差別禁止法の改正により、政党においてAll Women Shortlistを実施することが男女間の不平等を解消する上での取組として認められることとなった。また、1999年には、労働党と自由民主党は、Twinning(注2)を導入した。労働党と保守党の女性議員の割合の差は大きく、クォータ制の影響が大きいことがうかがえる(第1-序-11表)。

第1-序-11表 ● イギリスの政党別女性議員割合

	女性議員数	総議席数	女性割合
労働党	95	412	23.1%
保守党	14	166	8.4%
自由民主党	5	52	9.6%

- (備考) 1. 「Centre for Advancement of Women in Politics」等より作成。
 2. 2001年の下院選挙におけるデータ。
 3. カラーの部分でクォータ制を導入している政党を示している。

(注1) 「All Women Shortlist」とは、女性だけが労働党議員の引退議席の半分と、有利な選挙区の半分に候補者として掲載される仕組みで、労働党に有利な支持基盤から立候補できる。

(注2) 「Twinning」とは、隣接する二つの選挙区を一括り(Twin; 双子)とみなし、党内選挙で最も多くの票を獲得した女性候補者に一つの選挙区で立候補する権利を与え、最も多くの票を獲得した男性議員にもう一つの選挙区で立候補する権利を与える仕組み。

■ドイツ

女性の政治参画に積極的だった緑の党がいち早くクォータ制を導入し、その後、社会民主党等の主要政党も導入することとなった。社会民主党は、クォータ制の導入について1970年代から検討を始め、そ

の後、平等を求めるアピールや決議では党内の男女平等が実現されないことが次第に明らかになったことから、段階的な導入に踏み切った。緑の党は、50%の割当制で奇数順位は女性とする男女候補者名簿を導入し、社会民主党は、現在、候補者名簿において40%の割当制をとっている。クォータ制をとっていても、その割合や手法の違いにより、女性議員割合は各政党間で大きな差が生じている(第1-序-12表)。

第1-序-12表 ●ドイツの政党別女性議員割合

	女性議員数	総議席数	女性割合
キリスト教民主同盟	43	190	22.6%
キリスト教社会同盟	12	58	20.7%
ドイツ社会民主党	95	251	37.8%
同盟90・緑の党	32	55	58.2%
自由民主党	10	47	21.3%
社会民主主義党	2	2	100.0%

(備考) 1. 「連邦選挙長のホームページ」等より作成。
2. 2002年の下院選挙におけるデータ。
3. カラーの部分でクォータ制を導入している政党を示している。

3. 女性の政治への参加意識

(投票率)

女性の政策決定への参画に影響する社会的背景の一つとして、政治に対する関心の度合いがあり、投票率はそれを測る指標となる。

各国の国政選挙における投票率をみると、フィリピン、スウェーデン、ドイツでは、80%前後の高い投票率となっている。日本、韓国、イギリスはほぼ60%前後となっており、アメリカは男女とも50%を下回り低くなっている(第1-序-13表)。

時系列でみると、すべての国において投票率は下がってきており、全体的に政治への関心は薄れてきている。

また、男女別の投票率では、日本、アメリカ、スウェーデン、フィリピンで女性の方が男性をやや上回っており、女性の政治への関心は決して低くない。

(国会議員に対する期待)

「女性が増えるとよい役職」についてみると、国会議員・地方議会議員については、日本、アメリカ、スウェーデン、イギリスで女性が増えるとよいとする回答が最も多くなっており、韓国、ドイツでも2番目に多い回答となっている(第1-序-14表)。

スウェーデンにおいては、現在、女性国会

議員が45.3%を占めているが、それでもまだ、女性が増えるとよいと感じている人が7割を占めており、平等意識が高い国民性ということに加えて、女性議員の実績が認知されているということの表れとも考えられる。

一方、日本では、最も多い国会議員等とそれ以外の役職との差が諸外国と比較して大き

第1-序-13表 国政選挙における投票率

	女性(%)	男性(%)	選挙年(年)
日本	62.9	62.0	2000
韓国	62.0	65.3	1996
フィリピン	76	76	1992
アメリカ	42.4	41.4	1998
ドイツ	75.7	77.0	1990
スウェーデン	83	82	1998

(備考) 1. 日本は総務省「衆議院総選挙、最高裁判所裁判官国民審査、参議院議員通常選挙結果調」より作成。
2. 韓国は(財)アジア女性会議・研究フォーラム編「アジア女性シリーズNo.4韓国の女性」より作成。
3. フィリピンは(財)アジア女性会議・研究フォーラム編「アジア女性シリーズNo.5フィリピンの女性」より作成。
4. アメリカはU.S.Census Bureauのデータより作成。
5. ドイツは「STBA, Bundestagwahl」(1998年)より作成。
6. スウェーデンは「Women and Men in Sweden :Facts and Figures」(2000年)より作成。

第1-序-14表 各国の女性が増えるとよい役職の上位3位(複数回答)(男女計)(%)

	1	2	3
日本	国会議員・地方議会議員(65.6)	企業の管理職(53.0)	裁判官, 検察官, 弁護士(48.9)
韓国	公務員の管理職(57.0)	国会議員・地方議会議員(56.3)	裁判官, 検察官, 弁護士(45.0)
フィリピン	大学教授(56.0)	都道府県・市(区)町村の首長(49.6)	裁判官, 検察官, 弁護士(44.0)
アメリカ	国会議員・地方議会議員(89.4)	起業家・経営者(88.9)	裁判官, 検察官, 弁護士(88.1)
スウェーデン	国会議員・地方議会議員(70.2)	公務員の管理職(69.7)	起業家・経営者(66.7)
ドイツ	裁判官, 検察官, 弁護士(61.7)	国会議員・地方議会議員(60.2)	地方公務員の管理職, 起業家・経営者(58.7)
イギリス	国会議員・地方議会議員(74.1)	裁判官, 検察官, 弁護士(71.6)	都道府県, 市(区)町村の首長(67.1)

(備考) 内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(平成14年度), 「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年7月)より作成。

くなっており, 女性の政治への参画ということに関しては, 意識面でのバックアップがあることから, 今後, 女性議員が大きく増加することも期待される。

(政治の場における平等感)

スウェーデンでは, 既に, 国会議員に占める女性割合, 閣僚に占める女性の割合は40%を超えているが, 女性の政治における平等感をみると, 女性議員の少なかった1982年よりも平等と感じている割合が減少し, 男性の方が非常に優遇されていると感じている割合が10%以上も増加した(第1-序-15図)。

また, 日本, アメリカ, イギリスにおいても, 女性議員が増加しているにもかかわらず, 意識の面においては平等感が薄れているという同様の傾向がみられる。

この現象は, 20年前と比較すると, 女性の平等に対する意識が高まっていることを示唆しているものと考えられる。

一方, ドイツについては, 20年前と比べると, 政治の分野において平等であると感じている割合が増加し, 男性が優遇されていると感じている割合が減少した。ドイツでは, 1980年代後半から主要政党においても選挙名簿におけるクォータ制が導入され, 女性議員の割合が急増したことが, 平等感に影響を与えたものと考えられる。

4. 行政分野での女性の参画
(女性国家公務員の現状)

国家公務員に占める女性の割合についてみると, 日本は20.2%と最も低く, 上位の役職に占める女性の割合も1.4%と最も低い(第1-序-16表)。

全職員で見ると, アメリカ, イギリスは50%弱, フィリピンは60%弱を占めているが, 上位の役職では職員に占める割合に比べて低い。一方, スウェーデンでは, 全職員に占める女性の割合は40%程度だが, 上位の役職に占める女性の割合は50%を超えている。

1995年と99年では, 全職員に占める女性の割合は大きく変化していないものの, 上位の役職に占める女性割合は, 特にアメリカ, イギリスで著しく増加した。

日本では, 上位の役職に占める女性の割合にほとんど変化がなく, 女性職員の登用のスピードは, 韓国, ドイツと同様遅くなっている。

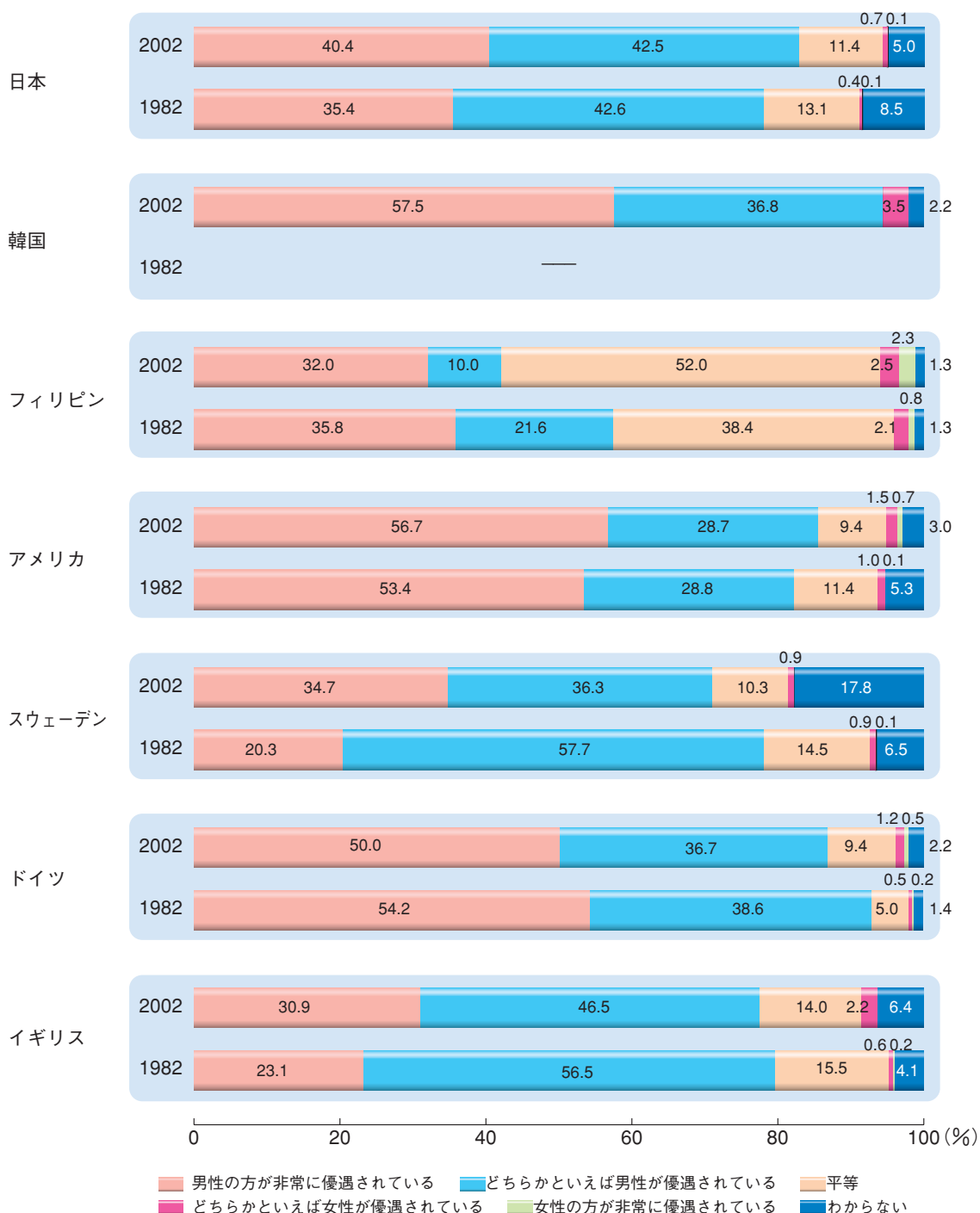
(採用方法)

国家公務員の採用に関しては, スウェーデン以外の国では, 競争試験が原則とされており, 一定割合の女性の採用を義務付けている韓国を除けば, 特段の違いはみられない(第1-序-17表)。

アメリカ, ドイツでは, 上位役職者等について政治的任用を行っている。

日本では, 上位役職への登用のシステムに男女の差はないものの, 女性の採用が少なく, また, 家事・育児等との両立が困難等の理由により途中で辞めてしまうことが, 女性の上

第1-序-15図 政治の場における平等感（女性）



(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(平成14年度),「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年7月)より作成。
 2. 1982年の韓国は調査していない。1982年のドイツは西ドイツのデータ。

位役職者が少ない要因となっている。また、中途採用による上位の役職者もほとんどいないことから、短期間で飛躍的に女性の上位役職者が増加することはない。しかし、女性の採用も徐々にではあるが増加しており、また、

育児休業の可能な期間が3年に延長されるなど、両立支援策の充実が図られたことなどから、上位役職者となる女性が増えるまでには時間がかかるものの、着実に増加すると期待される。

第1-序-16表 女性国家公務員の在職状況

	1995年		1999年	
	全職員に占める 女性割合 (%)	上位の役職に占める 女性割合 (%)	全職員に占める 女性割合 (%)	上位の役職に占める 女性割合 (%)
日本	19.4	1.0	*1 20.2	*1 1.4
韓国	18.6	1.4	21.6	2.0
フィリピン	—	—	53.0	34.8
アメリカ	49.5	18.5	49.3	23.1
スウェーデン	—	—	*2 43.0	*2 51.0
ドイツ	37.8	*3 8.3	*2 39.0	*2 9.5
イギリス	48.0	12.1	49.1	17.2

(備考) 1. 日本 (1995年), 韓国, アメリカ, ドイツ, イギリスは人事院「平成12年度年次報告書」より作成。
 2. 日本 (2001年) は人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」より作成。
 3. フィリピンは「National Commission on the Role of Filipino women」のFact sheetsより作成。
 4. スウェーデンは、「Women and Men in Sweden, Facts and Figures」(2000年)より作成。
 5. 日本: 「全職員」は一般職, 「上位の役職」は行政職 (一) 9級以上及び指定職の管理職。
 韓国: 「全職員」は一般職, 「上位の役職」は4級 (課長) 以上。
 フィリピン: 「上位の役職」は, third levelの職員。
 アメリカ: 「全職員」はホワイトカラー (一般俸給表), 「上位の役職」は上級管理職。
 スウェーデン: 地方政府も含む。
 ドイツ: 最上級連邦官庁, 「上位の役職」はフルタイム高級職員。
 イギリス: 「上位の役職」はグレード4・5 (課長) 以上。
 6. *1は2001年データ, *2は1998年データ, *3は1996年データ。

第1-序-17表 国家公務員の採用・登用方法

	採用方法	上級管理職への登用方法
日本	競争試験を原則とし, 受験成績の得点順に記載された採用候補者名簿からの選択により行われる。	内部機関からの昇任と民間からの選考。
韓国	競争試験が原則。1996年から女性採用目標制を導入した。上級管理職ポストの20%を公開競争制とし, 公務員でも民間人でもこのポストに応募できることとした。	
フィリピン	競争試験が原則。	
アメリカ	メリットシステムが採用されており, 社会のあらゆる分野における適格者から任用を行っている。競争職の場合は, 年2回以上実施される公開の競争試験を通じて行うが, 現在, ホワイトカラーの大部分については, 筆記試験が廃止されており, 学業成績や従前の履歴ないし勤務実績により判断されている。本省の局長相当以上の官職, 部長級ポストの10%以内及び大統領府や長官室等のスタッフ等は政治的任用とされている。	昇任については, 競争的昇任と非競争的昇任がある。競争的昇任は, 公務内外から適格者を募集し選考を行うが, 非競争的昇任は, 競争試験によって採用された者は, それぞれの官職に応じて, 一定段階まで非競争的に昇任する。
スウェーデン	各省・各機関とも独自に必要なときに公募で採用。外交官のみ試験採用。	高級職 (本省参事官等) については, 上級職からの昇任と, 試験による採用がある。
ドイツ	メリットシステムに基づく資格任用制がとられ, その資格要件を充足する官吏が任命される。各省それぞれにおいて行われる競争試験によって選考。局長以上については, 政治的官吏とされ, 大臣の意思によりいつでも一時退職させることができるとされている。	
イギリス	原則として, 内閣府又は各省・エイジェンシーの行う公開競争試験の成績による選考によって採用される。	幹部職員になることを予定されたグレードであるファーストストリーム研修生グレードがあり, 一般公募者及び推薦された在職者の中から公開競争試験によって行われる。それ以外の登用としては, グレード5 (課長及び同等官職) 以上の職については, 人事委員会の承認を得て, 公開競争によって民間等から任用することができる。

(備考) 内閣府「男女共同参画諸外国制度等調査研究報告書」(平成13, 14年度), 生産性労働情報センター「欧米国家公務員制度の概要」, 人事院「平成12年度年次報告書」等より作成。

(各国での女性職員の採用・登用拡大の取組)

女性国家公務員の採用・登用拡大に関する取組としては、一定の目標値などを定め、女性の採用・登用を促す方法と女性に対する研修や教育を充実させる方法の大きく二つが挙げられる(第1-序-18表)。

アメリカでは、1960年代から女性等の積極的雇用計画を5年ごとに策定し、数値目標とタイムテーブルの設定が義務付けられていたが、現在はこれらの設定は義務付けられていない。

ドイツでは、2001年に制定された連邦平等法において、一定の条件下でのクォータ制を認めている。

韓国では、2002年までの時限的な措置として、女性国家公務員の採用に関して数値目標を設定している。女性採用目標制が導入された1996年は、女性の国家公務員試験合格率が26.5%であったが、2001年には33.4%に増加した。

フィリピンでは、女性の国家公務員の登用に関して、空席ポストへの男女共の推薦を義務付けている。

日本は、2001年に、各府省が各々採用・登用拡大計画を策定し取組を進めており、数値目標の設定は義務付けられていないものの、いくつかの府省においては数値目標を設定している。

一方、スウェーデンでは、1995年以降、女性職員に対する研修、教育に力を入れており、イギリスでも、メンター制を導入するなど教育・指導に重点を置いている。また、韓国においては、女性の昇任・任用に積極的に活用するため、管理職女性公務員に関するデータベースを構築し、女性管理職の人材情報を提供している。

日本における女性国家公務員の採用・登用拡大のための取組は、第一歩を踏み出したところである。今後、各府省において策定された採用・登用計画に盛り込まれた目標達成に

第1-序-18表 女性国家公務員の採用・登用拡大の主な取組

女性職員の採用・登用拡大の取組		
日本	2001	各府省において2005年度までの女性職員の採用・登用拡大計画を作成。男女共同参画会議において、監視の重点項目とされ、監視専門調査会において実施状況を監視、報告。
韓国	1989 1996 2001 2003	男女区分別募集制を廃止。 女性採用目標制の実施。1998年には採用目標年の前倒し、1999年には女性採用目標適用期間を当初の2000年から2002年まで延長し、採用目標比率を高めた。管理職の女性公務員を育成するため、2005年までに中間層である5級を10%、6級を20%とする目標を設定。 管理職女性公務員約6,000名を登録したデータ・ベースを構築。 国立大学の教授に占める女性の割合を30%とすることを義務付ける。
フィリピン	1999	女性の上級管理職への登用を促すために、3級レベルのポジションに空席が生じた場合は、男女ともにそのポジションへ推薦をすることとした。
アメリカ	1964	公民権法第7編において、500人以上の職員を雇用する各省庁に対して、マイノリティーや女性等の雇用平等を促進するための積極的雇用計画を策定し実施するように求めている。各省庁は、5年毎ごとに計画を策定し、毎年報告書を作成することとなっている。 1986年以前は、数値目標とタイムテーブルの設定が義務づけられていたが、1987年以降は任意的なものとなっている。
スウェーデン	1995, 1997 1996	女性職員の登用のためにマネージメント・アカデミーを開催し、これに参加し、その課程を修了した者の約半分が、より高い地位に異動することとなった。 国際的な業務を担当する上級管理職に女性を登用するため、デンマーク、アイルランド、ノルウェーと合同でマネージメント・アカデミーの開催を始めた。1999年には、ヨーロッパ8か国が参加している。
ドイツ	1994 2001	女性促進法に基づき、各省ごとに3年おきに女性促進計画の策定。 連邦平等法に「個々の場合を考慮したクォータ制」の規定が盛り込まれた。
イギリス	1984 1997 1999 2000	女性の公職における機会均等行動計画において、2000年までに最高責任ポストの15%を女性とすることを目標としていた。 「公務員の機会均等を達成するための行動計画」を策定。 「政府近代化白書」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た。 メンター・プログラム(先輩女性職員による後輩女性職員へのアドバイスやカウンセリング)の取組の開始。

(備考) 内閣府「男女共同参画諸外国制度等調査研究報告書」(平成13、14年度)、人事院「平成12年度年次報告書」等より作成。

向けて、各国において行われている様々な手法が参考になるとと思われる。

第3節 ■ 労働分野における女性の参画

就業は人々の生活の基盤を形成するものであり、男女共同参画社会の実現にとって、極めて重要な意味を持つ分野である。

日本の女性は、出産・育児を契機に就業を中断してしまう者が多く、これは女性がその能力を社会の中で十分いかしきれないという問題の原因ともなっている。一方では、女性が育児期にも就業を中断することなく継続している国々がある。

ここでは、諸外国において、何が育児期の女性の就業継続を可能にしているのかについて、日本の状況と比較しつつ分析する。

1. 各国の女性の年齢階級別労働力率 (日本の女性の労働力率)

日本の女性の労働力率は全体として上昇傾

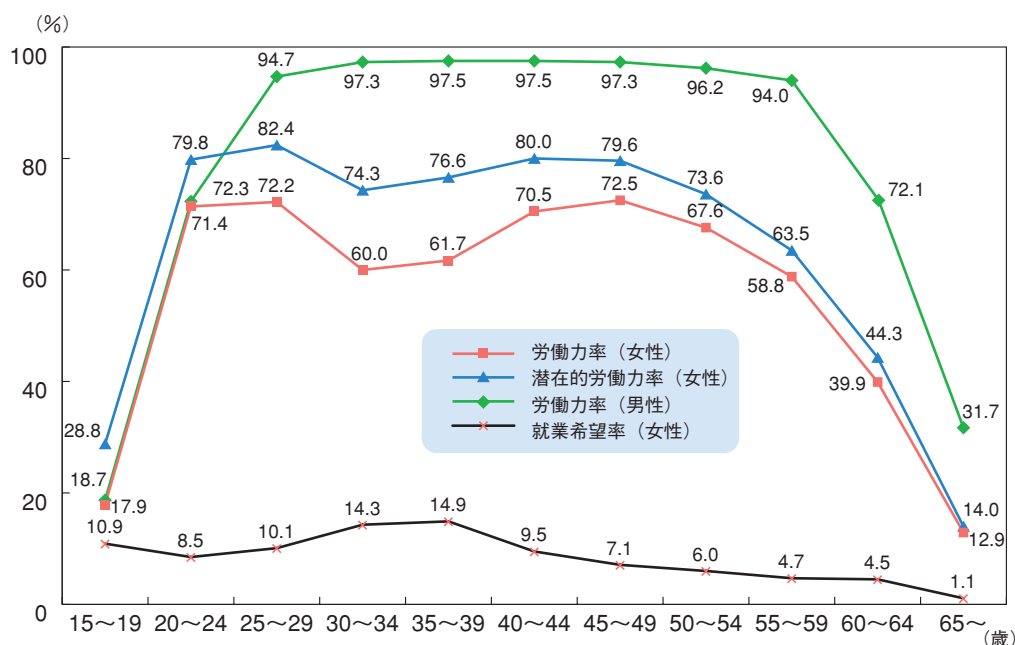
向にあるが、年齢階級別にみると、30～34歳層をボトムとするM字カーブを描き、依然として子育て期に就業を中断する者が多い。

女性の就業希望者を含めた潜在的労働力率では、M字カーブの底は上昇し、逆U字カーブに近づく。これは、日本の女性も子育て期にも就業継続を希望する者が多いが、実際は、就業できないという状況を示しており、女性の就業意欲と現実とが乖離している(第1-序-19図)。

(諸外国の女性の労働力率)

諸外国の女性の1980年代からの年齢別労働力率の推移をみると、スウェーデンを除き、全体として労働力率は上昇している。年齢階級別に各国女性の労働力率の変化をみると、アメリカ、スウェーデン、フィリピンについては、1980年代には既に逆U字カーブを示している。イギリス及びドイツについては、1991、92年ではそれぞれM字カーブを示していたが、2001年には完全にM字カーブの底が消滅して逆U字カーブを形成している。この

第1-序-19図 女性の年齢階級別潜在的労働力率

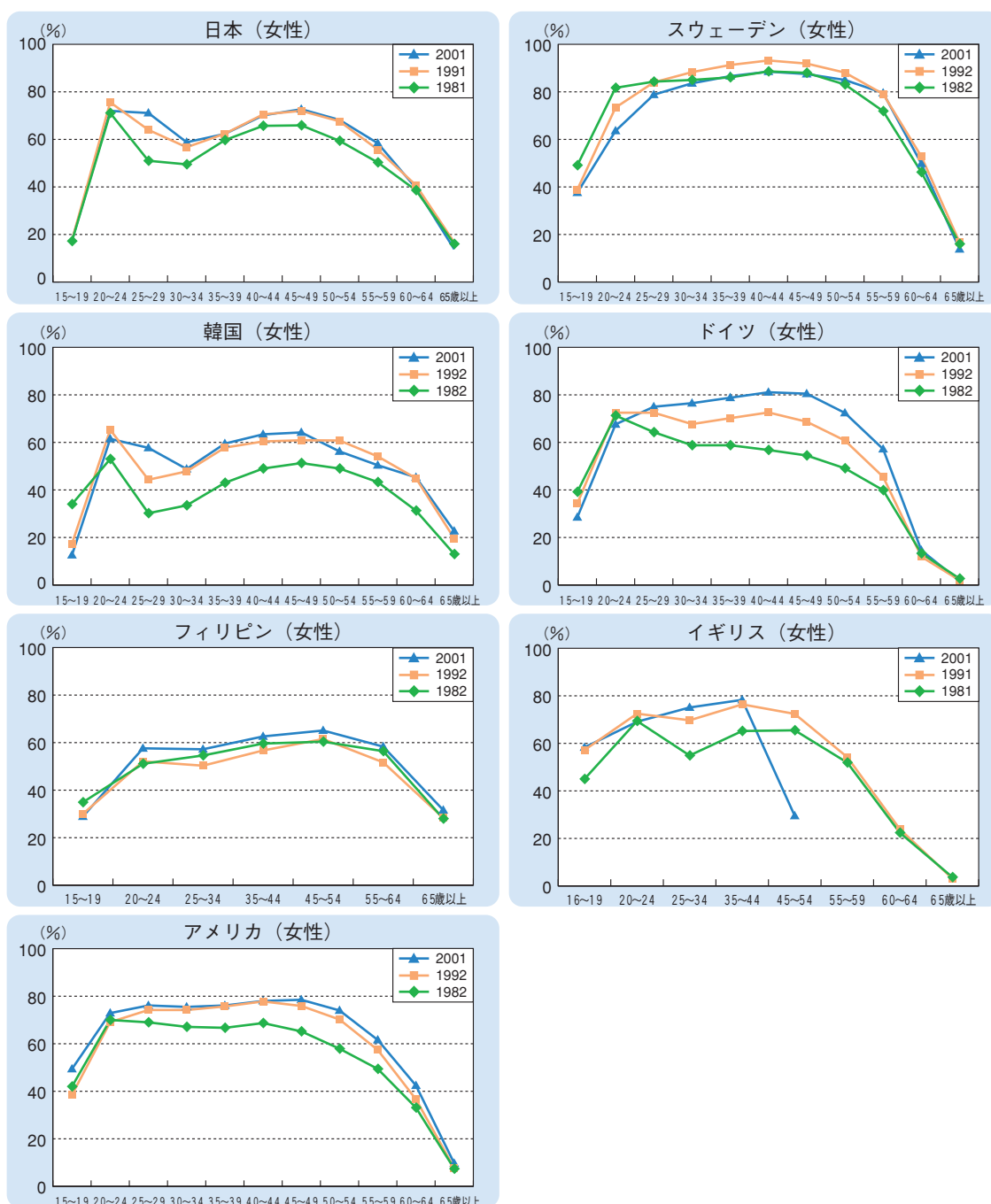


(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細結果)」(平成14年平均)より作成。
 2. 労働力率 = 労働力人口(年齢階級別) / 15歳以上人口(年齢階級別)。
 3. 潜在的労働力率 = (労働力人口(年齢階級別) + 非労働力人口のうち就業希望者(年齢階級別)) / 15歳以上人口(年齢階級別)。

ように、欧米諸国において逆U字カーブを示している要因としては、仕事と子育ての両立支援策の充実等女性が働きやすい環境条件の整備、一般的にフルタイム労働とパートタイム労働の転換が可能であることや女性の高学

歴化の進展等が考えられる。なお、韓国は日本と同様、依然はっきりとしたM字カーブを示すが、1992年時点で25～29歳層であったM字カーブの底が、2001年には30～34歳層へとシフトしている（第1-序-20図）。

第1-序-20図 各国年齢階級別女性労働力率



(備考) 1. ILO「Yearbook of Labour Statistics」より作成。
 2. 2001年のフィリピン55～64歳は55～74歳、65歳以上は75歳。
 2001年のイギリス35～44歳は35～49歳、45～54歳は50歳以上。

(労働分野における意識)

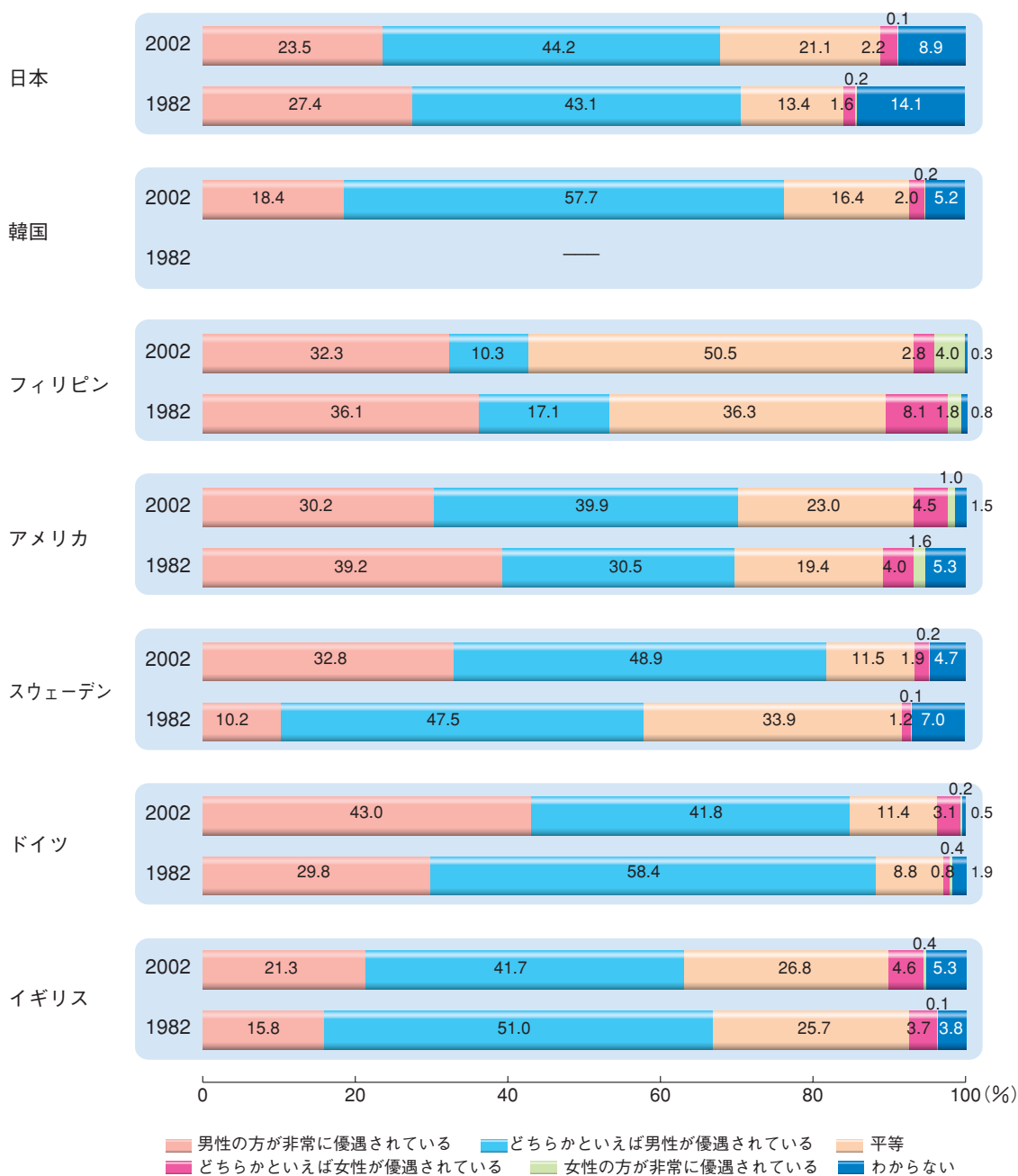
固定的性別役割分担意識は各国により特徴があり、それが労働分野の女性の参画にも大きく影響している。

スウェーデンにおいては、女性就業支援法令等の整備が早くから行われ(1980年)、男女平等、女性が働きやすい環境がつくられて

いるが、「職場の平等」についての女性の意識をみると、20年前と比較した場合、スウェーデンにおいて、「平等」とする者の割合が激減している。逆に「男性が優遇」、「どちらかといえば男性が優遇」とする者の割合が大幅に増加している(第1-序-21図)。

スウェーデン以外の国では、程度の差はあ

第1-序-21図 職場における平等感(女性)



(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(平成14年度),「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年7月)より作成。
2. 1982年の韓国は調査していない。1982年のドイツは西ドイツのデータ。

るものの、おおむね不平等感は緩和される傾向にあるのに対し、スウェーデンでは、差別感が強くなっている。これは、スウェーデンの社会に男女共同参画という概念が浸透し、男女平等に対する意識が高まったことにより、感覚がより鋭敏になってきたためではないかと思われる。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という役割分担意識についてみると、欧米諸国では、「賛成」、「どちらかといえば賛成」とする者は少なく、特にスウェーデンで顕著である。これに対し、日本、フィリピンではやや多くなっている。女性管理的職業従事者登用率が低く、労働力率も同じM字カーブを示す日韓両国の意識を比べると、男女と

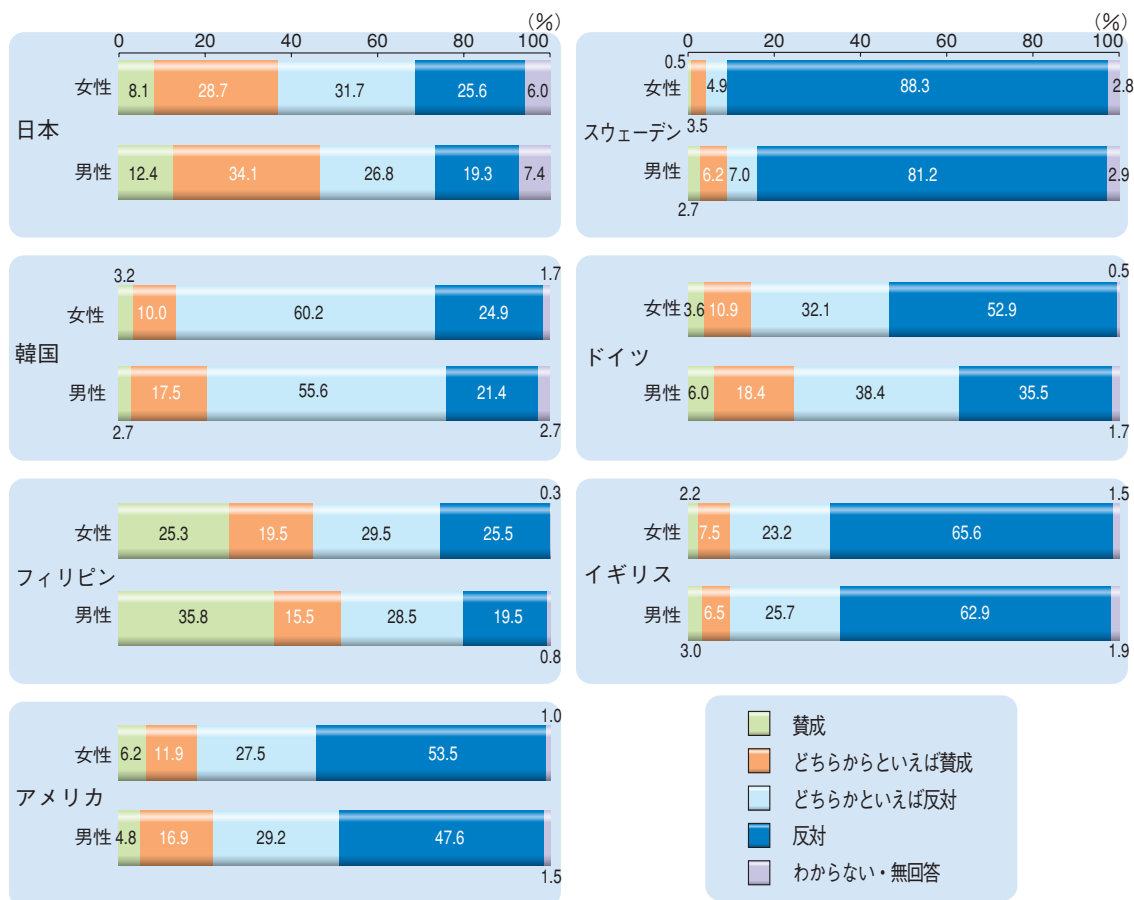
もに、韓国の方が大幅に低くなっており、韓国の固定的性別役割分担意識の希薄化は日本よりかなり進んでいる（第1-序-22図）。

韓国では、2001年の男女雇用平等法等の抜本的改正が行われ、同法に間接差別規定が追加されたほか、職場内セクシャル・ハラスメント禁止規定の追加、母性保護及び育児休業制度の強化等が行われる等、労働の分野における男女共同参画推進のための法制度の整備・強化が急速に進められていることが影響していると考えられる。

2. 労働分野における女性の地位 (日本の男女間賃金格差)

男女間賃金格差は諸外国でも共通にみられ

第1-序-22図 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）



(備考) 内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(平成14年度),「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年7月)より作成。

る問題ではあるが、日本の格差は諸外国と比較しても大きい（第1-序-23図）。

男女間賃金格差を生成させている要因のうち、「職階」と「勤続年数」が最も大きな影響を与えている（第1-序-24図）。

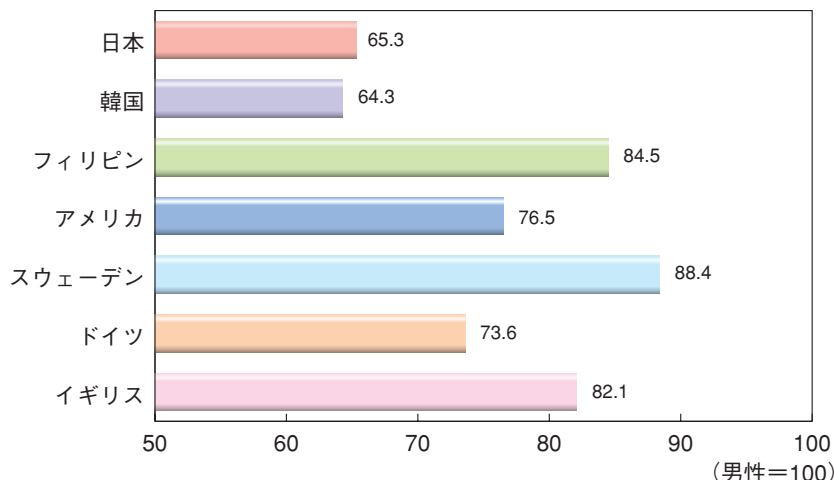
（各国の管理的職業従事者への登用状況）

日本の労働分野においては女性が管理的職業従事者に占める割合が低くなっている。就業

者の約4割を女性が占めているが、管理的職業従事者に占める女性の割合は欧米諸国と比べても極端に低く、女性の就業者割合と管理的職業従事者割合の差についても、韓国を除く諸外国と比較して目立って大きい（第1-序-25図）。

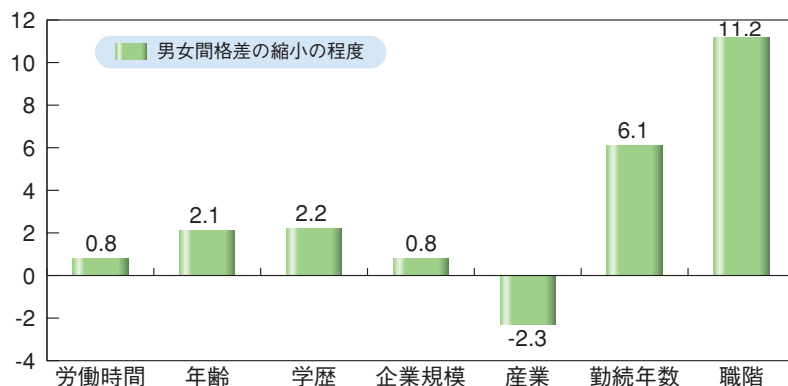
次に、各国の就業率及び管理的職業従事者割合の1982年からの変化をみると、各国とも女性就業率の変化はそれほど大きくないが、

第1-序-23図 男女間賃金格差



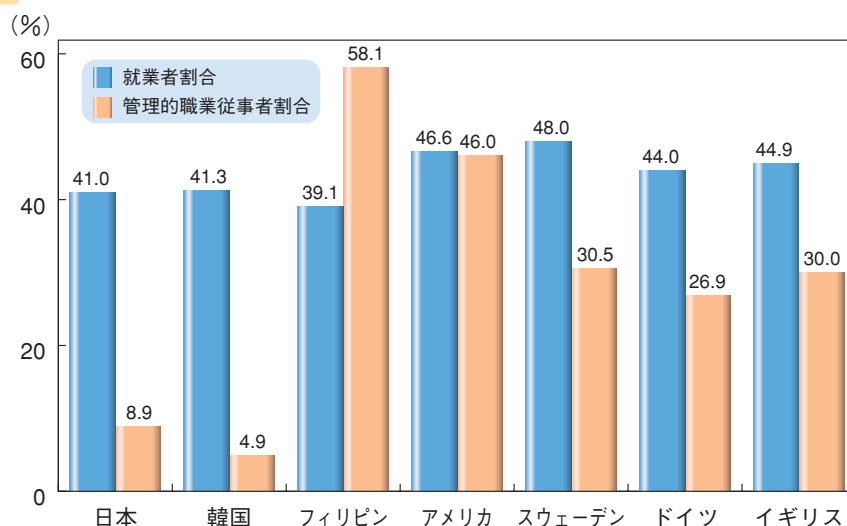
- （備考）
1. ILO「Yearbook of Labour Statistics」(2002年)、アメリカ商務省「Statistical Abstract of the United States」より作成。
 2. 男女間賃金格差は、男性賃金を100とした場合の女性賃金の値。
 3. 賃金は常用一般労働者の決まって支給する現金給与額及び賞与額（時間、日、週又は月当たり比較）。
 4. アメリカは1999年、その他の国は2001年のデータ。
 5. 労働者の範囲は、必ずしも統一されていない。

第1-序-24図 日本の男女間賃金格差の要因（単純分析）



- （備考）
1. 厚生労働省「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」より作成。
 2. 労働時間については、時間当たり賃金により格差を再計算した。その他の項目については、それぞれの項目について、女性の労働者構成が男性と同じと仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合、格差がどの程度縮小するかをみたもの。男女間格差の縮小の程度が大きいほど、賃金格差に強い影響を与えている要因であることを意味している。

第1-序-25図 女性の就業者割合と管理的職業従事者割合



(備考) 1. ILO 「Yearbook of Labour Statistics」(2002年)より作成。
2. 韓国は2000年, その他の国は2001年のデータ。

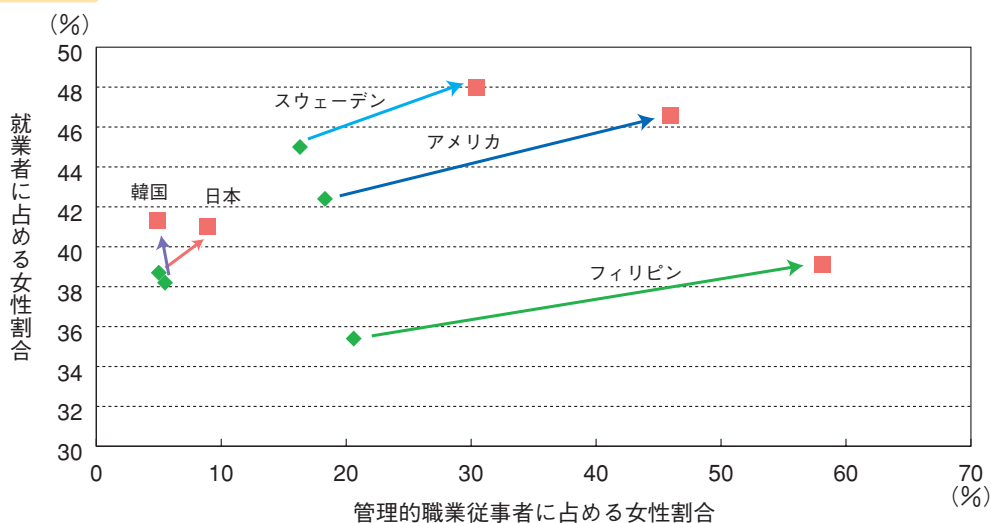
女性の管理的職業従事者割合はアメリカ, フィリピン, スウェーデンでは増加幅が大きく, 特にアメリカの増加幅が目立って大きい。これに対し, 日本はほとんど変化がない(第1-序-26図)。

女性の登用が進まないことは, 日本の男女間賃金格差の違いにも影響している。

女性の就業者割合と管理的職業従事者割合がほぼ同率にまで達しているアメリカでは,

1960年代から, 人種別・性別等の構成の不均衡を是正するためにマイノリティーや女性のための積極的改善措置を求めるアファーマティブ・アクション施策が実施されてきた。1967年の大統領命令11375号により, 連邦政府と年間1万ドル以上の契約締結を行う企業に対するアファーマティブ・アクション実施の義務について, 女性が適用対象として付加された。裁判所も, 適切なアファーマティ

第1-序-26図 女性の就業者割合と管理的職業従事者割合の推移(1980~2000年)



(備考) 1. ILO 「Yearbook of Labour Statistics」より作成。
2. 日本, フィリピン, アメリカ, スウェーデンは1980年から2001年のデータ。韓国は1980年から2000年のデータ。

ブ・アクションを命ずる権限を付与されている。中小企業法でも、政府調達分野において、マイノリティーや女性の経営する中小企業に対する優遇措置が規定されている。1991年には、グラス・シーリング委員会を立ち上げ、民間企業及び政府に対して、マイノリティーや女性の管理的職業従事者への積極的登用等今後の政策の方向性を提言している。このような背景の中、アメリカの女性もキャリア志向を高めていった。現在、ロー・スクール卒業生の約44%、全米上位10校のビジネス・スクールの経営修士課程への入学者の約29%が女性であり、フォーチュン500企業の約82%に女性の執行役員が存在し、人数では、12.5%を女性が占めるに至っている。

女性の管理的職業従事者割合が過半数を占めるフィリピンでは、貧富格差による社会の階層分化が顕著であり、上・中級層の女性は、家庭内において家事・育児を補助してくれる家事使用人を雇用できる環境にある。これがフィリピン独特の男女平等の基層文化とあいまって、女性の社会進出を容易にし、政治、

行政、民間企業等での女性の登用を促した。

(勤続年数)

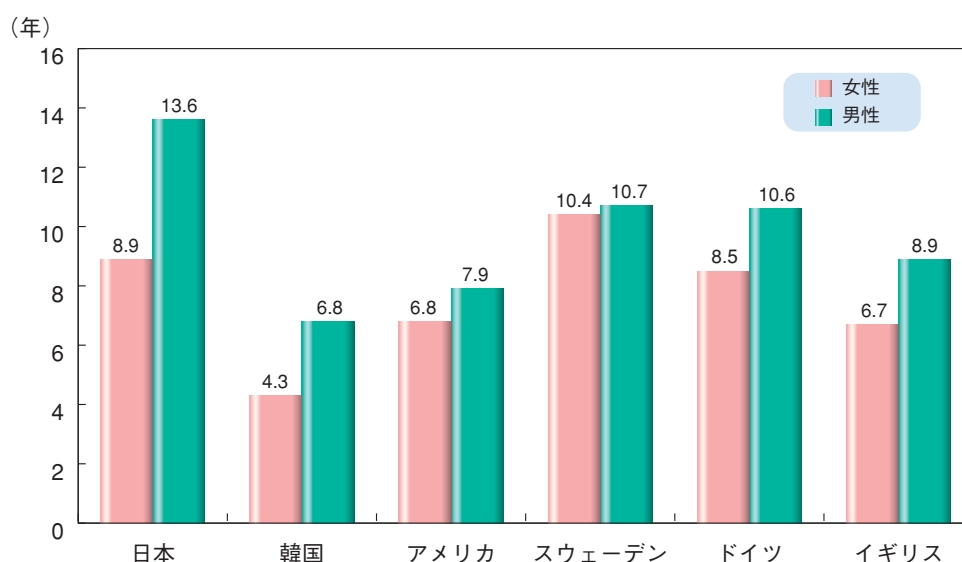
勤続年数は、各国別にみると、日本の男性の勤続年数は突出して長く、また、男女差が大きい(第1-序-27図)。

日本では男女の勤続年数の差が昇級・昇格の格差を生じさせる要因の一つとなっている。日本の女性の平均勤続年数が短いのは、出産・育児により退職する者が多いためである。

(女性が職業をもつことに関する各国の意識)

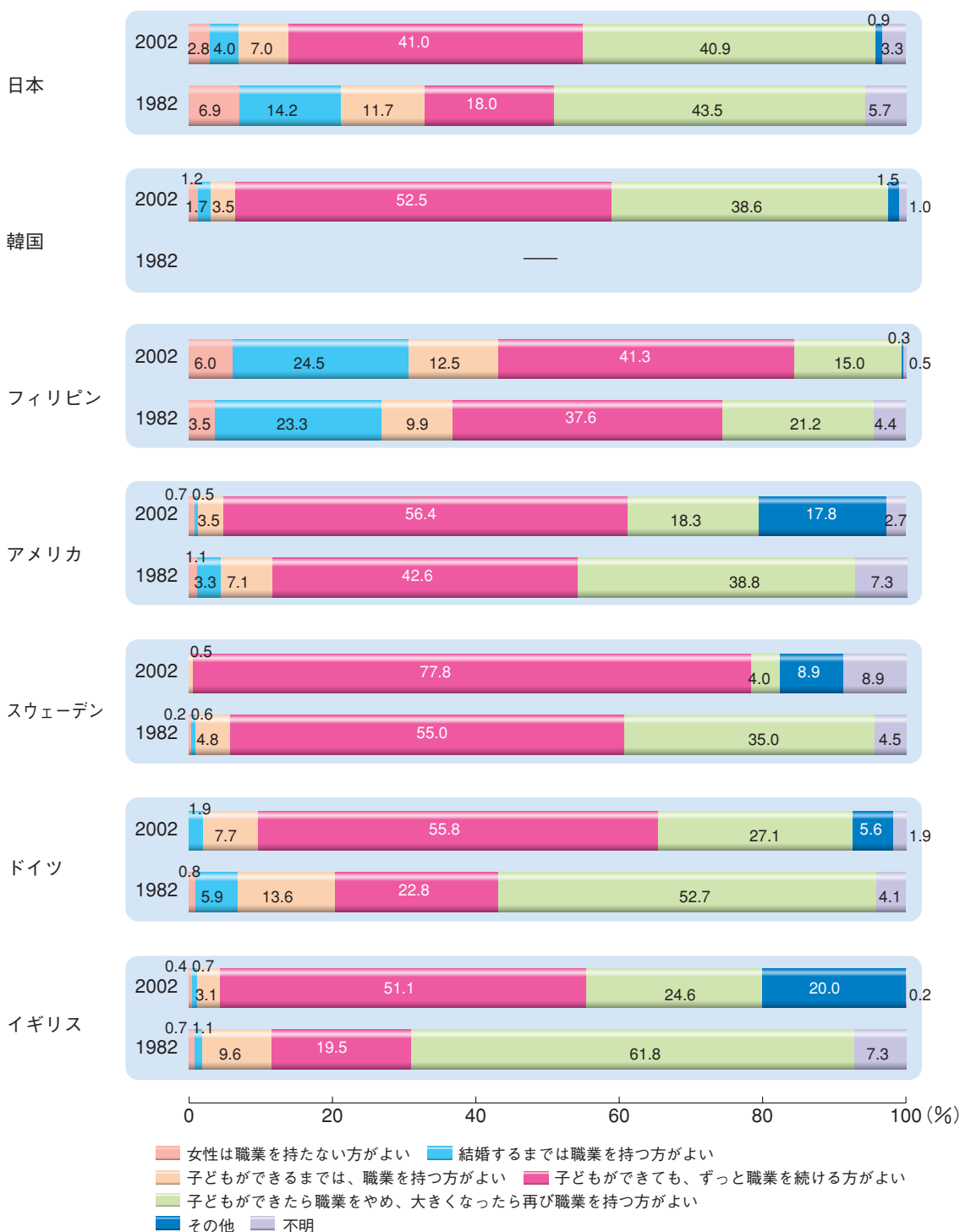
一般的に女性が職業をもつことについて、「子どもができてでも続ける方がよい」とする者の割合は、日本も各国同様に1982年より増加しているが、比較を行った国の中では最も低く、同じM字カーブを示す韓国とも11.5%ポイントの差がある。また、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」とする再就職パターンに賛成する者の割合が日本は際立って高い(第1-序-28図)。

第1-序-27図 勤続年数



- (備考) 1. 日本は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成13年)より作成。
 2. 韓国は、Korea Labour Institute資料より作成。
 3. その他はOECD「Employment Outlook」(1997年)より作成。
 4. 日本は2001年、韓国は1998年、アメリカは1996年、その他は1995年。

第1-序-28図 一般的に女性が職業をもつことについての考え（女性）



(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(平成14年度)、「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年7月)より作成。
 2. 1982年の韓国は調査していない。1982年のドイツは西ドイツのデータ。

3. 仕事と育児の両立の観点からのパートタイム労働

女性の労働力率が逆U字カーブを示す国では、育児期のパートタイム労働への転換等労働

働時間についての柔軟な雇用管理システムや育児支援策等が、育児期の就業継続を可能にしている。

(育児期のフルタイム労働とパートタイム労働の転換)

育児期の女性の労働市場への参画を促している要因として、パートタイム労働に係る雇用慣行等が挙げられる。

各国の就業形態をみると、女性のパートタイム労働者の割合は韓国を除き各国とも高い(第1-序-29図)。

女性の年齢階級別労働力率が逆U字カーブを示す国においては、育児期にパートタイム労働に従事する女性が、アメリカでは6歳以

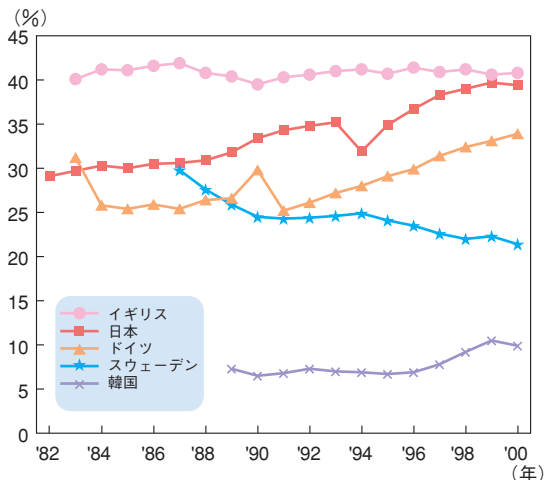
下の子どもを持つ母親の18.8%とそれほど高くないものの、イギリス65%(末子年齢5歳未満)、スウェーデン54%(子2人 末子年齢1~2歳)と高い割合を示す。この場合、正社員として働いていた職場を退職するのではなく、正社員の身分のまま、フルタイム労働からパートタイム労働に転換し、仕事を継続することとなる。このシステムが、育児期の女性が仕事を辞めずに継続就業していくことを容易にしていると考えられる。

(正社員とパートタイム労働者との処遇格差)

日本では、正社員とパートタイム労働者との処遇格差が大きい。日本のパートタイム労働者は単に労働コストの安い労働者として雇用される傾向にあるため、同じ仕事内容である場合も正社員との賃金格差が大きく正社員を100とした場合、パートタイム労働者の時間当たり賃金は66.4である。これに対し、スウェーデンでは92.3、ドイツでは87.5、イギリスでは74.5であり、格差は日本より小さい(第1-序-30図)。

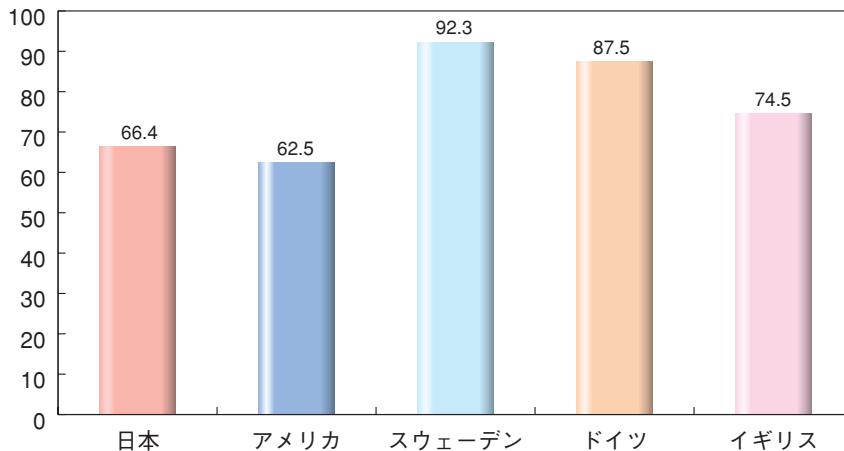
また、家族手当、住宅手当や退職金制度等の適用も受けている者も正社員と比べて少ないなど、正社員との処遇格差が大きい(第1-序-31図)。

第1-序-29図 女性労働者に占めるパートタイム労働者の割合の推移



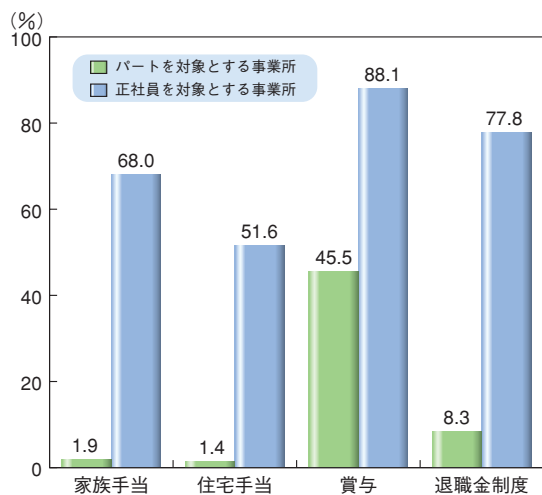
(備考) OECD 「Employment Outlook」より作成。

第1-序-30図 フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準(女性)



- (備考) 1. 日本は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成13年)より作成。
 2. アメリカ、スウェーデン、ドイツは「OECD Employment Outlook」(1999年)より作成。
 3. イギリスは「New Earnings Survey 2000」より作成。
 4. 日本は2001年、アメリカは1996年、スウェーデン、ドイツは1995年、イギリスは2000年。

第1-序-31図 各種手当・制度の実施状況



(備考) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成13年)より作成。

(各国のパートタイム労働に係る制度と慣行)

スウェーデン、ドイツ、イギリス等ヨーロッパ諸国では、EU労働指令の影響を受け、男女機会均等、家庭生活と職業生活の調和を目指す法令や制度の整備が進んでいる。EU労働協約の中では、パートタイム労働者の均等待遇、不利益取扱の禁止のほか、フルタイム労働とパートタイム労働の相互転換が、職業生活と家庭生活の両立という観点から規定されている(第1-序-32表)。

これに対し、アメリカでは、正社員のフルタイム労働とパートタイム労働の転換についての法制度は特に存在しない。

しかし、企業内制度レベルでは、育児等家族的責任のためにフルタイム労働からパート

第1-序-32表 パートタイム労働等に関する制度各国比較

	日本	韓国	フィリピン	アメリカ	スウェーデン	ドイツ	イギリス
法律名	パートタイム労働法	勤労基準法及び同法に基づく施行令	1. 大統領令442号 2. 共和国法令7655号	特別な法規制はなし。	パートタイム労働者も一般労働者と同様に扱われるためにパートタイム労働者のための法律はなかったが、2002年7月にパートタイム労働者等を保護する法律が施行された。	パートタイム労働及び有期労働契約に関する法律(パートタイム・有期法)	雇用関係法(1999年)中のパートタイム労働者に対する不利益な取扱いの防止に関する規則
施行年	1993年	1997年制定(2001年改正)	1. 1974年 2. 1993年		2002年	2000年(従来の1985年就業促進法の規定を大幅に拡充)	2000年
概要	パートタイム労働者の適正な労働条件確保、雇用管理の改善等を規定。通常の労働者との均衡を考慮した労働条件設定等を事業主に求める。	・短時間労働者の勤務条件は、当該事業場の同種の業務に従事する通常労働者の勤務時間に基づいて算定しなければならないと規定され、さらに大統領令によって詳しく労働条件を規定。 ・有給生理休暇及び産前産後休業を取得する権利についても規定。	・ハウヘルパーに対し、家事以外の労働を任託することを禁止。また、18歳以下の労働者は少なくとも初等教育を終了していることを雇用主に求める。 ・ハウヘルパーの法定最低賃金を確定。		・パートタイム労働はフルタイム労働と労働時間数の多少が異なるだけ ・社会保障に対する権利も同じ。 ・パートタイムとフルタイムの時間当たり賃金率は同水準で計算される。 ・新法では、差別待遇を受けたとする労働者は使用者に証拠を提出するだけで、その立証責任は使用者にある旨規定。 ・補足年金制度の適用を受けられるパートタイム労働者の範囲の拡大。	・パートタイム労働者に対する不利益取扱いの禁止。 ・労働報酬は時間比例原則により保証されなければならない。 ・フルタイムからパートタイム、パートタイムからフルタイムへの転換を拒否したことを理由とする解雇は無効。 ・使用者は、管理的地位にある労働者も含め、労働時間の短縮又は延長に同意しなければならない。 ・有期雇用者には、期間の定めのない雇用者より不利な扱いをすることは客観的な理由によって正当化されない限り許されない。	・パートタイム労働者は、比較可能なフルタイム労働者と比較して、時間当たり賃金率、年次有給休暇や育児休業等の休業制度、疾病・出産手当、企業年金、職業訓練などの点で不利益な取扱いを受けない権利を有する。 ・不当な取扱いを受けた労働者は、その理由について文書による回答を21日以内に使用者から受ける権利を有する。また、不当な扱いを受けた日から3か月以内に雇用審判所に提訴することができる。
その他				従業員100人以上の企業では、フルタイム労働からパートタイム労働に転換する制度がある企業が約6割あり。その他、時間休等柔軟な労働時間の制度あり。		労働組合は、ワークシェアリングの観点からパートタイム労働者の促進を支持。	パートタイム労働者の多くが女性であることから、フルタイム労働者との差別的取扱いが性別差別禁止法の間接差別に当たるとの判例あり。

(備考) 内閣府「男女共同参画諸外国制度等調査研究報告書」(平成13、14年度)等より作成。

タイム労働へ転換する制度を持つ企業が約6割あるほか、時間休の取得、定期的始業終業時間の変更等を認めるなど、柔軟な就業形態に対応している企業が多い。

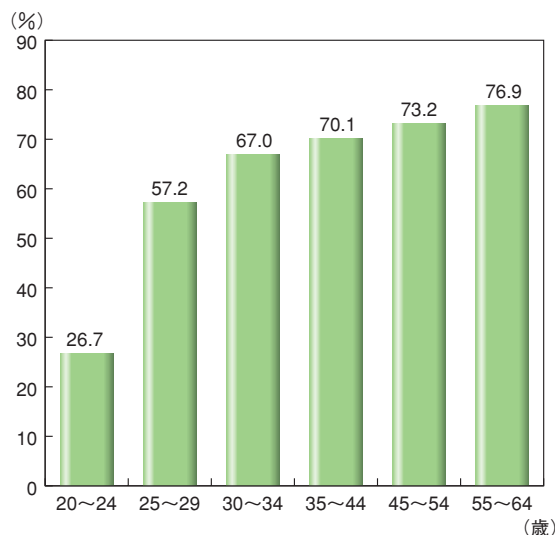
日本の場合は、正社員の身分を維持したまままでのフルタイム労働とパートタイム労働の相互転換はほとんど行われていない。多くの女性は、出産・育児のために退職し、育児負担が軽くなった時点で再就職をする就業パターンを選択するが、30歳代以降に再就職する際には、そのほとんどが補助的パートタイム労働者としてしか労働市場に戻れず、子育て後、再び意欲と能力を十分にいかして活躍できる道が得難い（第1-序-33図）。

4. 各国の育児休業制度等の現状 (各国の育児休業制度)

育児休業制度については、女性労働力率が逆U字カーブを示す国々においても、仕事と

子育ての両立支援策の在り方は様々であり、スウェーデン及びドイツでは手厚い両立支援

第1-序-33図 女性の年齢階級別パートタイム入職割合



(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」より作成。
2. 2000年のデータ。



EUパートタイム労働指令と各国の制度

欧州連合（EU）の共同体立法の一つの形態として、「EU指令（Directives）」がある。指令が採択された場合、EU加盟国には、その目標を達成する義務が生じ、国内法や国内規定を制定又は改正しなければならない。EU労働法の分野においても、指令は欧州加盟国の国内労働法に大きな影響を与えている。

EUでは、1980年代から、パートタイム労働等非典型労働の問題が政策的に議論されていた。パートタイム労働については、当初、基本的にフルタイム労働者と同様の権利と義務を付与するべきという非差別原則を目標に議論されてきたが、その後20年の間に、家庭責任を有する労働者の職業生活と家庭生活の両立を可能にする働き方が重要であるという観点から、もう一つの論点である労働時間の柔軟性がむしろ強調されるようになった。このような議論の中、EUでの議論も、労働形態の柔軟化を推進するためにも、新しいタイプの柔軟な労働に従事する労働者の均等待遇が必要だという方向に変化していった。

1995年、EUはパートタイム労働の立法手続に入り、1997年12月、「UNICE、CRRP及びETUCによって締結されたパートタイム労働に関する枠組み協約に関する指令」が決定され、成立した。同指令の概要は以下のとおりである。

(1) 適用対象と定義

- ア. 「パートタイム労働者」とは、週労働時間又は年間労働時間が、比較可能なフルタイム労働者よりも短いものである。
- イ. 「比較可能なフルタイム労働者」とは同一事業所内の労働者であって、同一類似の雇用契約又は雇用関係を有する者、同一又は類似の職務に従事する者である。年功や資格、技能等を考慮する。

(2) 非差別原則

ア. 雇用条件に関しては、パートタイム労働者は、パートタイムで労働するというだけの理由で、比較可能なフルタイム労働者よりも不利益な取扱いを受けない。

イ. 「時間比例の原則」の適用による均等待遇の実現

(3) フルタイム労働とパートタイム労働の相互転換

ア. 雇用対策及び職業生活と家庭生活の両立双方の観点から、パートタイム労働を促進する。

イ. 使用者は、労働者が、フルタイム労働からパートタイム労働、パートタイム労働からフルタイム労働への転換を希望した場合はできるだけそれをかなえるよう努力する。

ウ. 使用者側から労働者に対して転換を要求し、労働者がそれを拒否しても解雇することはできない。

EU労働指令の国内法制化の施行期日は指令の採択の日から2年後、労働協約による実施の場合は更に1年の猶予がある。

フルタイム労働とパートタイム労働の相互転換については、EU指令では努力義務規定とされているが、ドイツでは、国内法でフルタイム労働からパートタイム労働への転換を労働者の権利として規定され、パートタイム労働からフルタイム労働への転換についても使用者は被用者の希望を優先的に考慮しなければならないことが規定されている。

イギリスでも、「パートタイム労働者の不利益取扱いの防止に関する規則」が制定され、上記(2)ア、イについて、不利益取扱いを受けた者が、その理由についての回答を使用者から受ける権利及び雇用審判所に提訴する権利が担保された。

スウェーデンにおいては、パートタイム労働者とフルタイム労働者には、労働時間の長短という相違しかなく、いずれも正規雇用者であり、社会保障制度に関する権利もフルタイム労働者と同じである。賃金についても、仕事の内容が同じであれば、基本的に時間当たり賃金は同水準である。正社員の身分のまま、パートタイム労働とフルタイム労働の相互転換も可能である。

制度が導入されているが、アメリカ及びイギリスの制度は、日本の育児休業制度に比較しても手厚いものではない(第1-序-34表)。

ドイツでは、1986年の「育児手当及び育児休業の付与に関する法律」が制定されたが、2001年に、父親の取得の促進を目的として、育児休業は親時間という制度に改められた。親時間は子が3歳になるまで取得が可能であり、両親の同時取得も可能である。また、親時間中は週30時間までパートタイム労働が許される。両親が同時取得している場合は、合計で週60時間までの労働が可能である。

スウェーデンでは、1974年に「親休暇法」が定められた。休暇日数は1974年に180日であったが、その後改正を重ねて長期化していった。現在は、子が8歳になるか基礎学校の第1学年を終了するまでに、合計480日間を取得できることになっている。所得保障は、親保険により390日までは80%、残りの90日

については定額支給となる。また、この休暇のうち少なくとも60日間は父親が取得するためのもので、母親に譲渡することはできない。

アメリカでは、育児休業に特化された休業はなく、1993年に制定された「家族及び医療休暇法」を利用して休業することになる。同法に定める休暇取得事由は、①子又は養子の育児、②家族の介護、③本人の療養である。休業期間は、これらの事由について合計で12週間と短く、所得保障もない。育児のための休業期間は、子の誕生又は養子受入れの時点から12か月以内である。ただし、この休暇期間は、時間短縮、時間単位でも取得可能であり、必ずしも継続した休暇である必要もないなど、柔軟な方法で取得できる。また、休暇終了後は元の職場・地位への復帰又は同等な条件の職に復帰する権利が認められるほか、取得要件さえ満たせば、パートタイム労働者であっても、同法の休暇を取得することがで

第1-序-34表 育児休業制度等各国比較

	日本	韓国	フィリピン	アメリカ	スウェーデン	ドイツ	イギリス
法律名	育児・介護休業法	男女雇用平等法	特に制度はなし	家族及び医療休暇法 (Family and Medical Leave Act)	親休暇法 (föräldradighetslag)	育児手当及び親時間の付与に関する法律 (連邦育児手当法) (Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bundesarbeitszeitgesetz))	雇用関係法 (Employment Relation Act)
施行年	1992年 (2002年改正)	1987年 (2001年改正法施行)		1993年	1974年	1986年 (2000年改正)	1999年
取得の要件等	勤続1年以上の常用労働者	2001年改正法で、育児休業対象者を「生後1年未満の幼児を持つ勤労女性又はその配偶者である勤労者」から「すべての勤労者」に拡大。		<ul style="list-style-type: none"> 取得事由は、子又は養子の育児のため、家族の看護のため、本人の病気療養のためである。 50人以上の企業規模に勤務し、雇用された期間が1年以上あり、かつ、直近の12か月間に1250時間以上勤務した者。パートタイム労働者やその他臨時労働者であっても、要件を満たせば休暇の比例付与が認められる。 休暇終了後は、元の職場・地位への復帰又はそれと同等な条件の別の職へ復帰する権利が認められる。 	同一の使用者の下で過去6か月の勤務または過去2年間の間で12か月。	<ul style="list-style-type: none"> 2000年改正により、父親の取得促進を目的の一つとして改正。育児手当の支給期間及び育児休業期間も延長。 事業主は、親時間終了後は、元の職場又は同価値の職場へ復帰させる義務。 親時間中短時間労働をした労働者はフルタイム労働に戻すことを求める権利あり。 	1年以上勤続している男女労働者。
休業対象期間	子が1歳に達するまで	1年以内		<ul style="list-style-type: none"> すべての休暇取得事由の合計で12週間。 育児については、子の誕生あるいは養子受入れの時点から12か月以内で合計12週間。 	子の8歳の誕生日または小学1年終了時までの480日。	子が3歳に達するまで (最後の1年は子が8歳になるまで繰り延べ可能)。	子どもが5歳に達するまで13週間(無給)。ただし1年につき最大4週間 (取得単位は1週間単位)。
休業(短時間)制度の柔軟性	可			可	可 (子が8歳に達するまで、通常の労働時間の4分の3まで短縮可)	可 (週30時間の範囲) 両親同時取得可能な範囲で、合計週60時間までの労働が可能。これにより両親とも就業継続のまま育児が可能になる。	不可
分割取得	不可			可	可	可	可
両親の取得	可			可	可 (80%の所得保障付き休業期間390日のうち、60日は父母の間で譲渡不可。したがって、390日すべて利用するには父親も60日取得しなければならない)	可 (同時に取得できる)	可 <ul style="list-style-type: none"> 2003年から有給の父親休暇を導入 (子の出生後8週間の間に2週間休暇をとる権利)。
手当の支給	休業前資金の40%を育児休業給付 (雇用保険制度) として支給。	雇用保険法 (2001年改正) に育児休業給付制度を新設し、休業中の勤労者に毎月20万ウォンを支給。		なし	390日は80%の所得保障、残りの90日は1日当たり定額 (60クローナ)。	子どもが2歳に達するまで育児手当支給。	無給
子気への対応	看護休暇制度の導入の事業主への努力義務を規定。			「重大な健康危機の状態」にある場合には可。	子どもが12歳に達するまで、子ども1人当たり両親合計で年間最高120日の臨時親保険の受給が可。	病児看護休暇制度 (社会法典) により傷病手当金を支給。	なし

(備考) 内閣府「男女共同参画諸外国制度等調査研究報告書」(平成13, 14年度)等より作成。

きる。

イギリスでは、従来から、育児休業、家族休業、子の出生に立ち会うための父親休暇等が、労使協約という形で企業に任意に導入されていた。また、比較的長期間取得できる出産休暇制度（対象は女性のみ）があった。1999年に「雇用関係法」の規定である「育児休業に関する規則」として法律上の育児休業制度が導入されたが、休業期間は、子が5歳に達するまでに、13週間、1年に最大4週間しか保障されていない。休業期間中の所得保障制度もない。

日本では、子が1歳に達するまでの育児休業が法的に保障されている。また、子が3歳に達するまでの勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない旨、使用者に義務付けられている。休業期間中の所得は雇用保険により40%保障される。しかし、あらかじめ労使協定に定めがあれば、休業を申し出た労働者の配偶者が産前・産後でないなど常態として子を養育できる場合は、使用者は必ずしも休業をとらせる必要はない。

（男性の育児休業取得率）

各国の男女の育児休業の取得割合をみると、日本の女性の取得率は56.4%、アメリカ

は16.0%、イギリスは約12%、スウェーデンでは基本的に完全取得されている。一方、日本の男性の取得率は0.42%、取得者中の男性比は2.4%でしかない。各国における男性の取得割合は、ドイツでは2.4%で高くはないが、イギリスは約12%、アメリカは13.9%となっている。また、スウェーデンでは、育児休業取得者の約36%が男性であり、男性の割合が高く、男性も育児に参加する者が多い状況にある（第1-序-35表）。

スウェーデンにおける男性の取得割合が高いのは、妻への譲渡不可能な60日間の「父親休暇」制度が影響していると考えられる。

アメリカでは、合計休業期間は短いものの、時間単位取得等柔軟な方法で取得可能であるため、男性も利用しやすいと考えられる。

しかし、男性の育児休業取得率が高い国々でも、女性の取得率に比べると男性の取得率は低い。この要因として、日本に比較して小さいものの、各国に残る男女間の賃金格差が大きく影響していると考えられる。

また、前出の「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」とする考え方に「反対」、 「どちらかといえば反対」とする男性の割合の合計が、スウェーデンでは88.2%、イギリスは88.6%、アメリカでは76.8%に達し、日

第1-序-35表 育児休業の取得状況

日本	アメリカ	スウェーデン	ドイツ	イギリス
<ul style="list-style-type: none"> ● 出産した女性労働者の56.4%、男性の0.42%が取得。 ● 取得者の男女比は女性97.6%、男性2.4%。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 家族及び医療休暇取得者のうち女性の16.0%、男性の13.9%が育児を理由に取得。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性はほぼ完全取得。 ● 取得者の男女比は女性約64%、男性約36%。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 男女計の有資格者の約95%が取得。父親の2.4%が育児休業を取得。 ● 取得者の98.5%が女性、1.5%が男性。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 男女とも約12%が取得。

- （備考）
1. 日本は、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成11年）より作成。5人以上規模事業所の1999年度のデータ。
 2. アメリカは、労働省「2000 Survey of Employees」より作成。2000年のデータ。
 3. スウェーデンは「Women and Men in Sweden - Facts and Figures 2000」より作成。1999年のデータ。
 4. ドイツは、ドイツ連邦家庭・高齢者・女性・青少年省「ドイツの女性」（2002年）より作成。2000年のデータ。
 5. イギリスは、貿易産業省「The Government's Green Paper - Work and Parents: Competitiveness and Choice」より作成。2000年のデータ。

本の46.1%に比べ極めて高い値を示している。これらの国々における男性の固定的性別役割分担意識の希薄化も、制度的環境整備に加えて、男性の育児休暇の利用を促している一つの背景と考えられる（第1-序-22図参照）。

日本の男性の育児休業取得率が際立って低いのは、男女の賃金格差だけではなく、固定的性別役割分担意識がいまだに強いこと等が影響し、育児休業を男性が申請しにくい職場の雰囲気や慣行があるからと考えられる。

（保育サービスの利用状況）

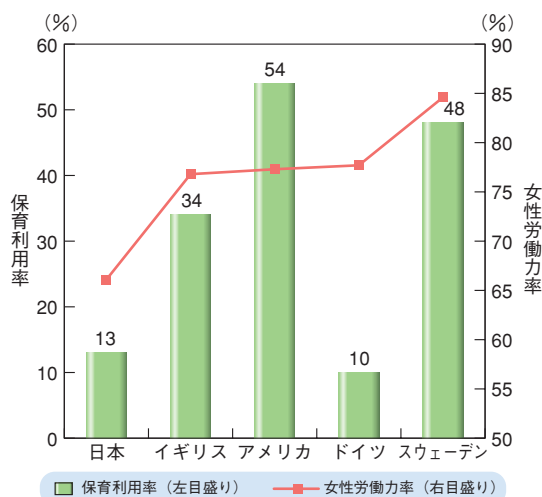
3歳未満の子の保育サービス利用と女性の労働力の関係を見ると、保育サービス利用が進み、子育てのサポート体制が整っている国ほど、女性の労働力率が高い傾向にある。

スウェーデンでは、保育サービス利用率が高く、女性労働力率も高くなっている。前述の育児休業制度等、仕事と子育ての両立を支える仕組みが手厚く設けられているからと考えられる。

ドイツでは、保育サービス利用率は低いが、3歳までの育児休業が可能であるため、労働力率を引き上げていると考えられる。

アメリカは、保育サービス利用率が高く、民間保育サービスの選択肢が多い一方で、育児休業制度が不十分であることから、スウェーデンほどの労働力率の高さにはなっていない（第1-序-36図）。

第1-序-36図 3歳未満の子の保育サービス利用と女性の労働力率



- （備考）
1. 保育利用率はOECD「Employment Outlook」（2001年）より作成。
 2. 女性労働力率はILO「Yearbook of Labour Statistics」（2002年）より作成。
 3. 女性労働力率は25～49歳女性についての値。
 4. 「保育利用率」は、3歳未満人口に対する保育サービス利用児童の割合。

について分析する。

1. 家族をめぐる状況

（家族の縮小化）

戦後の高度経済成長過程で産業構造が変化し、都市化が進んだこと等により、家族における生産活動の意味は次第に薄れ、生活の単位としての性格が強くなった。その結果、日本では核家族が増えるなど家族の平均世帯人員が減少する小世帯化が進んでおり、1985年では単独世帯が18.4%、夫婦のみ世帯が14.6%であったのに対して、2001年では、それぞれ24.1%、20.6%といずれも増加している（第1-序-37図）。

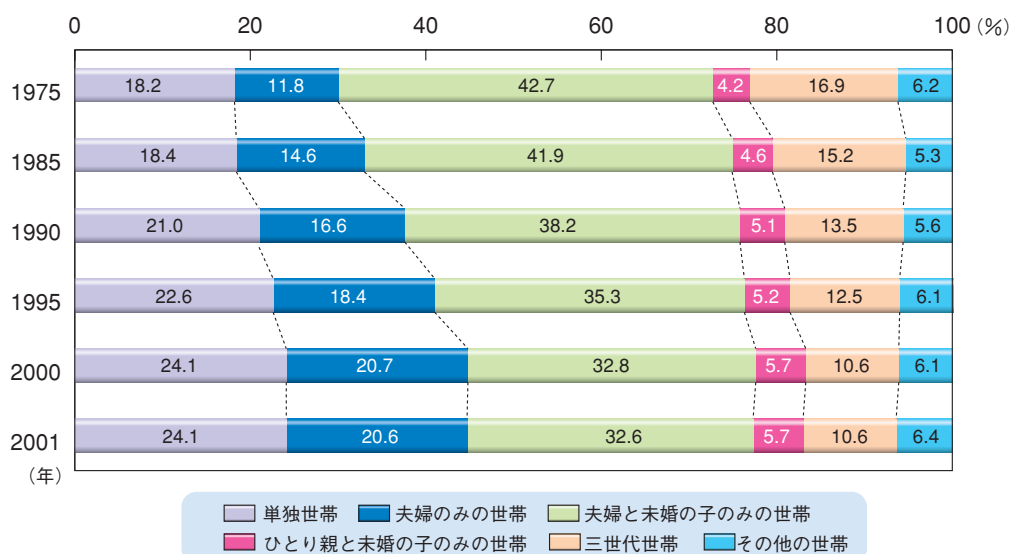
諸外国においても日本と同じく小世帯化が進む傾向にあり、工業化の進展が著しい韓国において特にその傾向が強い（第1-序-38図）。

このような小世帯化の進行により、子どもを産み育てることや老親等の介護、さらに生活の糧を得るといふ家族の基礎的な機能も変わってきており、子育て等の家庭生活におい

第4節 ■ 家庭生活における男女の共同参画

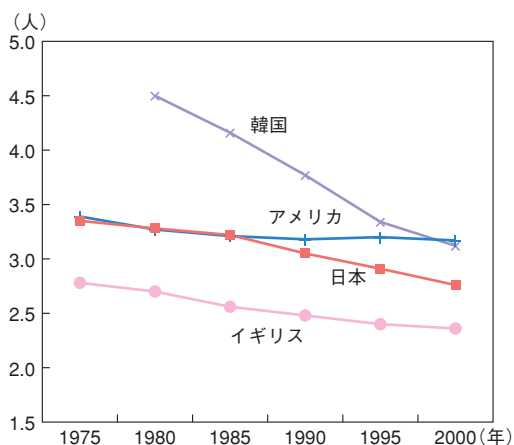
日本では、前述のとおり多くの女性が出産・育児を契機に退職するなど仕事と出産・子育てとの両立に苦勞している状況にある。そこで、家庭内において仕事と子育ての両立のためにどのような問題を抱えているか、家庭をめぐる状況の変化と子育てにおける状況

第1-序-37図 世帯構成の変化



(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。

第1-序-38図 平均世帯人員の推移



(備考) 1. 日本は厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。
 2. 韓国は「女性統計年報」(2001年)より作成。
 3. アメリカはU.S. Census Bureauの資料より作成。
 4. イギリスは「Living in Britain」(2001年)より作成。
 5. イギリスの1980, 1990, 2000はそれぞれ1981, 1991, 1998の数字。

でも、従来の役割分担では立ち行かなくなりつつある。

(出生率の低下)

小世帯化をもたらす要因の一つである合計特殊出生率の推移をみると、アメリカでは直近で2.13となっており、1990年代から2以上を維持している。これに対しスウェーデンで

は1990年前後に2を回復したが、その後再び減少に転じ、2000年には1.54となっている。イギリス、韓国も低下傾向にある。日本はドイツと同水準の1.3台で、最も低い水準にあるが、ドイツが下げ止まっているのに対し、日本は依然として低下傾向が続いている(第1-序-39表)。

出生率低下をもたらす要因の一つと考えられる女性の晩婚化の状況をみると、各国とも平均初婚年齢は上昇しており、日本においても1970年には24.2歳であったのに対し、2000年には27.0歳となった(第1-序-40図)。

これは、男性の仕事時間が長いことのほか、固定的性別役割分担意識により、女性は結婚すると家事労働などの負担が重く、キャリアも諦めなければならない状況になってしまうと考えることも背景の一つにあると考えられる。

(夫婦関係をめぐる考え方)

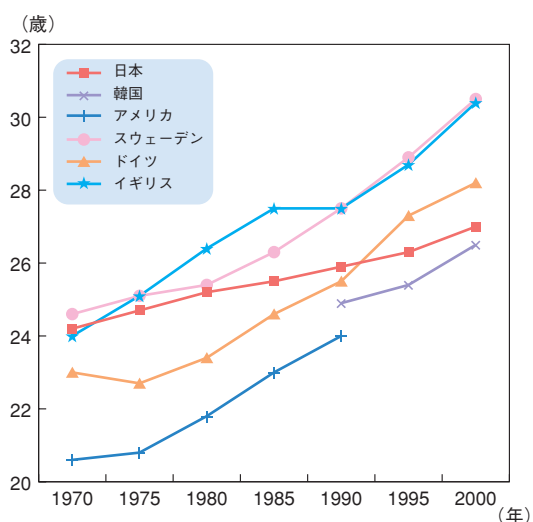
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方については、第3節でみたように、日本は欧米諸国に比較して、賛成とする割合が依然として高い(第1-序-22図参照)。これを性別にみると、女性が36.8%、

第1-序-39表 合計特殊出生率の推移

	日本	韓国	フィリピン	アメリカ	スウェーデン	ドイツ	イギリス
1975	1.91	3.30	—	1.80	1.78	1.45	—
1980	1.75	2.70	—	1.84	1.68	1.46	—
1985	1.76	1.70	—	1.84	1.74	1.30	1.80
1990	1.54	1.59	4.30	2.08	2.13	1.45	1.85
1995	1.42	1.64	—	2.02	1.74	1.25	1.71
2000	1.36	1.47	3.40	2.13	1.54	1.36	1.65
2001	1.33	—	—	—	—	—	—

(備考) 1. United Nations 「Demographic Yearbook」より作成。
 2. 2000年の韓国, アメリカは, 当該国の資料より作成。
 3. 2000年のスウェーデン, ドイツ, イギリスは「Council of Europe, Recent Demographic Developments in Europe」(2001年)より作成。

第1-序-40図 女性の平均初婚年齢の推移



(備考) 1. 日本は, 厚生労働省「人口動態統計」より作成。
 2. 韓国は「女性統計年報」(2001年)より作成。
 3. アメリカは「National Vital Statistics Report」(2002年)より作成。
 4. スウェーデン, ドイツは1995年まではCouncil of Europe「Recent Demographic Developments in Europe」(1997年)より作成。2000年は各国資料より作成。
 5. イギリスは「Office for National Statistics (England and Wales)」より作成。
 イギリスは1971, 1976, 1981, 1986, 1991, 1995, 2000年のデータ。

男性が46.6%と男性の方が高く, 年齢別にみると20代, 30代よりも40代, 50代の方で賛成割合が高い。また, 1982年の同調査と比較す

ると, 賛成する割合は低下している。日本では, 若年層を中心に固定的性別役割分担意識はやや希薄化してきているものの, 欧米諸国と比較するとその意識は強く残っているといえる。

(家事労働の役割分担)

育児期にある夫の育児及び家事時間(以下, 「家事関連時間」という。)についてみると, 日本は2001年において0.8時間で, スウェーデンの1991年における3.7時間, ドイツの1992年における3.5時間と比較して短い(第1-序-41図)。

2001年の日本の育児期にある夫の家事関連時間は1996年の0.6時間から0.2時間増加したが, 育児期にある有業者の妻の家事関連時間は1996年の5.4時間から2001年の5.6時間と0.2時間増加しており, 男女間の差は4.8時間と依然として大きい。

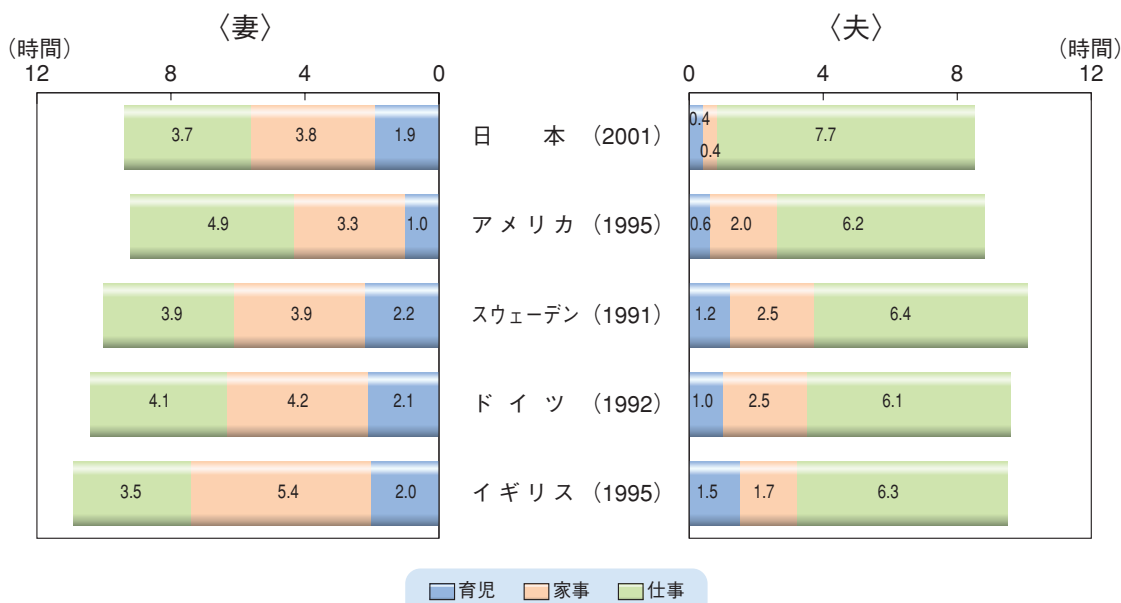
個別具体的な役割分担の実施状況をみると, 食事の支度については, 日本では妻が89.7%, 夫が1.4%, 家族全員が6.0%であるのに対し, スウェーデンではそれぞれ49.5%, 14.8%, 34.2%, イギリスではそれぞれ52.6%, 14.6%, 29.9%となっている。日本では妻に偏りがあ

るのに対して、欧米諸国では比較的家族全員で行う割合が高い（第1-序-42図）。

（家計における役割分担）

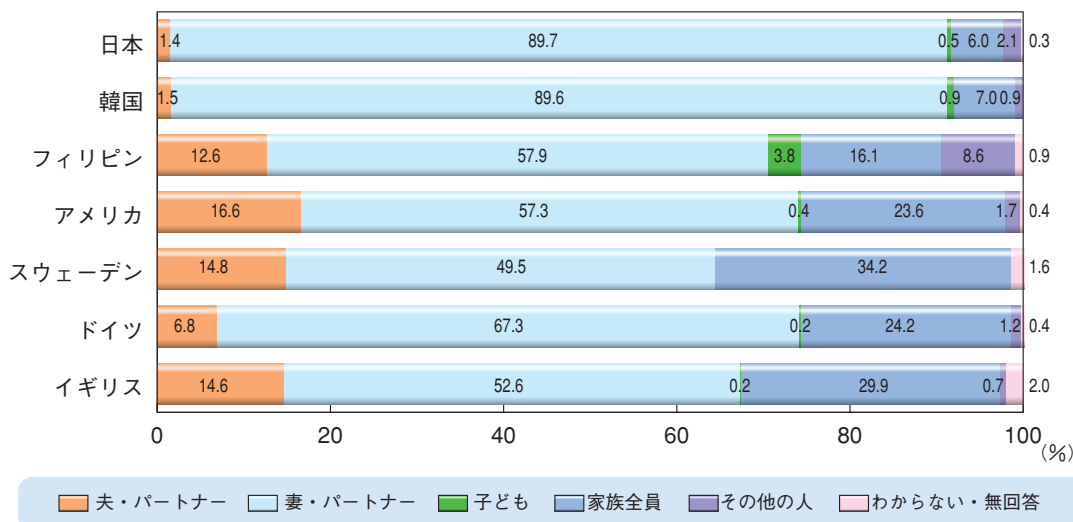
家計費管理における最終的な決定者について、日本では妻が69.5%、夫が13.9%、夫婦

第1-序-41図 育児期にある夫婦の育児、家事及び仕事時間の各国比較



- (備考) 1. OECD「Employment Outlook」(2001年), 総務省「社会生活基本調査」(平成13年)より作成。
 2. 5歳未満(日本は6歳未満)の子どものいる夫婦の育児, 家事労働及び稼働労働時間。
 3. 妻はフルタイム就業者(日本は有業者)の値, 夫は全体の平均値。
 4. 「家事」は, 日本以外については「Employment Outlook」(2001年)における「その他の無償労働」。
 5. 日本については「社会生活基本調査」における「家事」, 「介護・看護」及び「買い物」の合計の値であり, 日本以外の「仕事」は「Employment Outlook」(2001年)における「稼働労働」の値。

第1-序-42図 家事分担の状況(食事の支度)(男女計)



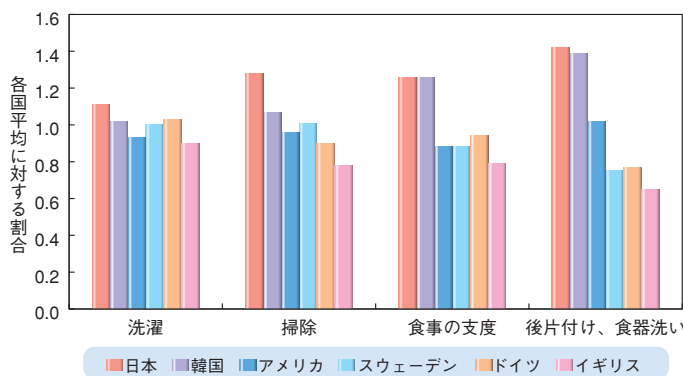
- (備考) 内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(平成14年度), 「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年7月)より作成。



子どもと大人の家事役割分担意識

内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(平成14年度)では、洗濯、掃除などの家事をだれが分担しているかとの問いに対する女性の回答は、夫・パートナー、妻・パートナー、子ども、家族全員、その他の人との選択肢から日本は他の国よりも多くの割合で妻・パートナーと回答している(第1一序-43図)。

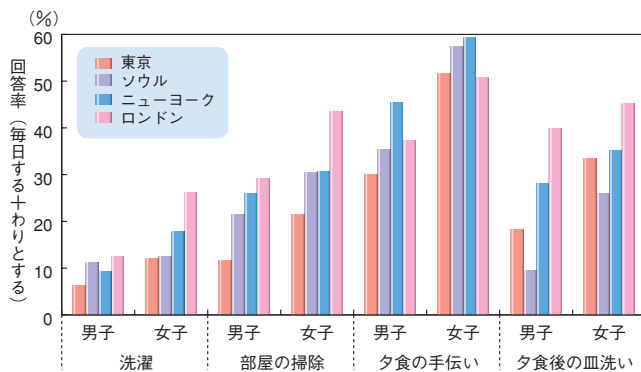
第1一序-43図 ● 家事における妻の分担状況



(備考) 内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(平成14年度)、「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年7月)より作成。

一方、1993年5月から1994年3月までに世界の都市の小学5年生を対象とした家庭に関する調査(ベネッセ教育総研「第4回国際比較調査・家族の中の子どもたち」モノグラフ・小学生ナウVol.14-4、1994年)が行われており、この中で洗濯、部屋の掃除、夕食後の皿洗い、夕食の手伝い等についての質問がある。調査時期等は異なるものの、この調査結果で「毎日する」、「わりとする」との回答率は、おおむね日本は男女とも他国と比べ少ない。また、各国とも男女で違いはあるが、日本は全体として男女差が大きい傾向にあると思われる(第1一序-44図)。

第1一序-44図 ● 子どもの手伝いの状況



(備考) ベネッセ教育総研「第4回国際比較調査・家族の中の子どもたち」(1994年)より作成。

なお、上記調査では日本の子どもの手伝いをしている率は外国と比べて少ないことも示されている(例えば部屋の掃除では男子はソウルの54%、ロンドンの40%、ニューヨークの45%。女子は同じく71%、50%、70%)。日本では、妻は子育て中は仕事を辞め、また、夫は仕事で忙しく家事への支援が少ないので、妻が家事の役割を担っているという状況であり、子どもへも手伝いをさせておらず、また、子どもの手伝いのさせ方にも男女差が大きいと思われる。こうした体験からも「夫は仕事、妻は家庭」という意識の再生産がなされているということも考えられる。家庭内での夫婦の共同参画を進め、子どもへの手伝いのさせ方についても考えることが望まれる。

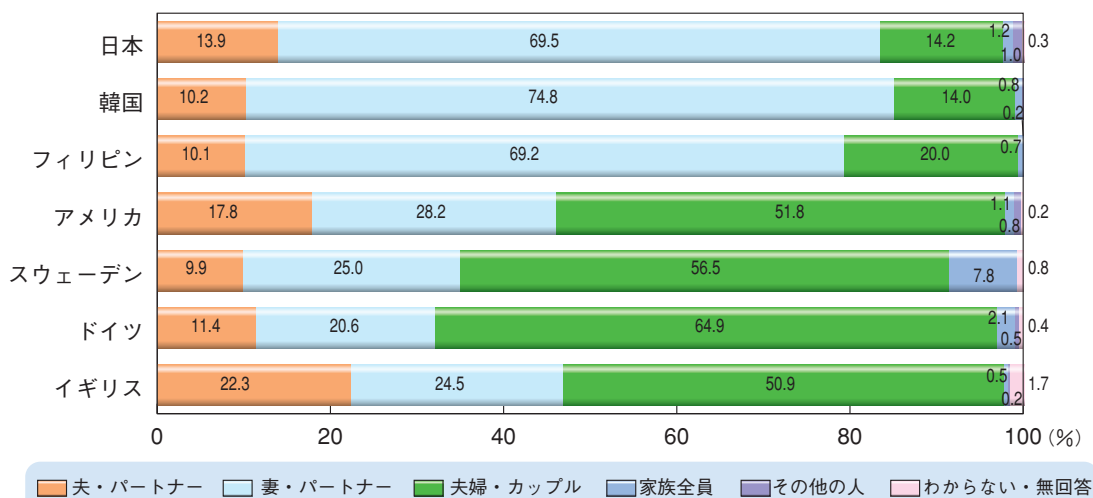
が14.2%であるのに対し、スウェーデンではそれぞれ25.0%、9.9%、56.5%、ドイツではそれぞれ20.6%、11.4%、64.9%となっている。日本では妻が決める割合が高いのに対して、スウェーデン、ドイツでは夫婦で決める割合が高い（第1-序-45図）。

土地・家屋の購入における最終的な決定者についてみると、日本では妻が6.5%、夫が46.9%、夫婦が35.7%であるのに対し、スウェーデンではそれぞれ2.9%、10.1%、68.5%、

ドイツではそれぞれ2.3%、11.4%、74.7%となっている。日本では家計費管理の場合とは対照的に夫が決める割合が高いのに対し、スウェーデン、ドイツでは夫の決める割合が低下し、夫婦の決める割合が更に高くなる（第1-序-46図）。

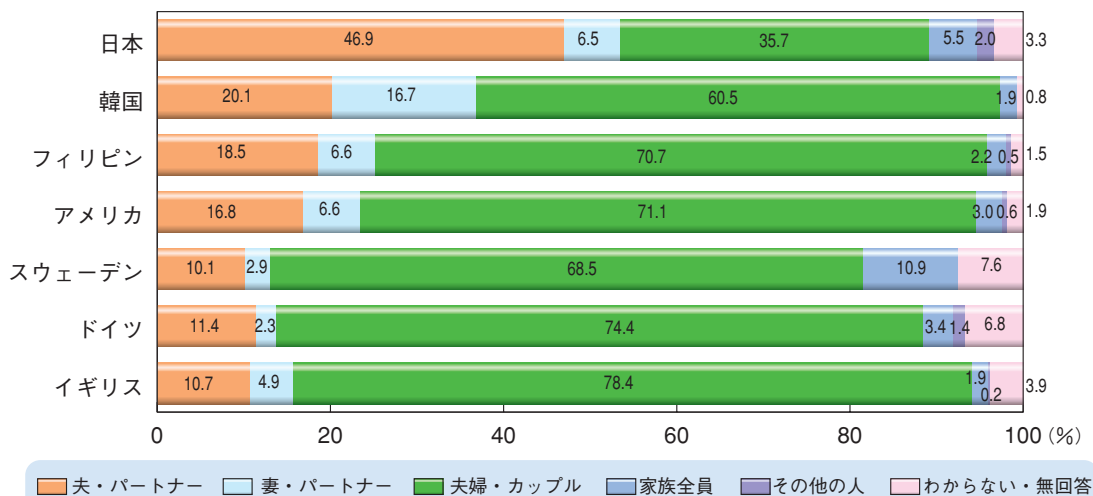
このように、日本では金額の大きな選択ほど夫が決定する割合が高くなっているのに対し、スウェーデン、ドイツでは夫婦で決定する割合が高くなっている。

第1-序-45図 家計費管理における最終決定者（男女計）



（備考）内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」（平成14年度）、「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成14年7月）より作成。

第1-序-46図 土地・家屋の購入における全体的な実権（男女計）



（備考）内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」（平成14年度）、「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成14年7月）より作成。

(意識と実態との乖離)

前述のとおり、日本では夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるとする固定的性別役割分担意識は年齢層が低下するほど弱くなる傾向にあるが、実態では60歳代の方が若年層よりも家事関連時間は長くなっている(第1-序-47図)。

育児期にある夫の仕事時間が、スウェーデン、イギリス、アメリカ、ドイツでは6時間を少し上回る程度であるのに対して、日本では2001年で7.7時間と長いことから、日本の男性は、意識はしているものの仕事時間が長く、家庭で子育て、家事労働を分担し実行できる状況にないといえる。

次に、家事労働の中で、仕事との両立が困難な子育てをめぐる状況についてみる。

2. 子育てをめぐる状況

(子育てに関する意識)

「結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない」という考え方について、日本では賛成が48.5%、反対が46.0%であるのに対し、スウェーデンではそれぞれ87.5%、9.6%、イギリスではそれぞれ96.2%、3.2%と、諸外国と比較して反対する割合が比較的高い(第1-

序-48図)。

また、「社会意識に関する世論調査」(平成14年12月)における、「自分にとって子育ての辛さとはどんなことだと思うか」という問いに対しては、経済的な理由で子育ての負担を感じている者が最も多く、また「自分が思ったように働けないこと」と答えた者が女性で27.0%、男性で8.9%、「子育ての大変さを配偶者など周りの人に分かってもらえないこと」と答えた者が、女性で17.2%、男性で4.4%と男女間で認識の差がある(第1-序-49図)。

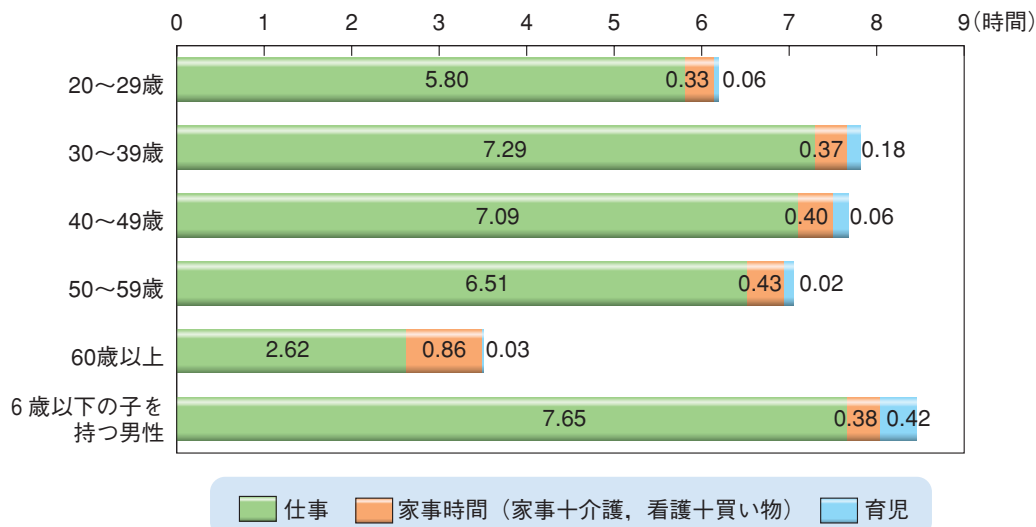
このように、子育てと仕事との両立の困難さや子育てについて夫の理解が得られないことについての不満を感じている女性が男性に比べて多く、これが子育て期にある女性の労働力率低下の一因となっていると考えられる。

(子育てに対する社会的支援の状況)

第3節で述べたとおり、日本においては、固定的性別役割分担意識もあって働き方の柔軟化が進んでおらず、育児休業制度は比較的充実しているものの男性の取得率が極めて低い状況にある。

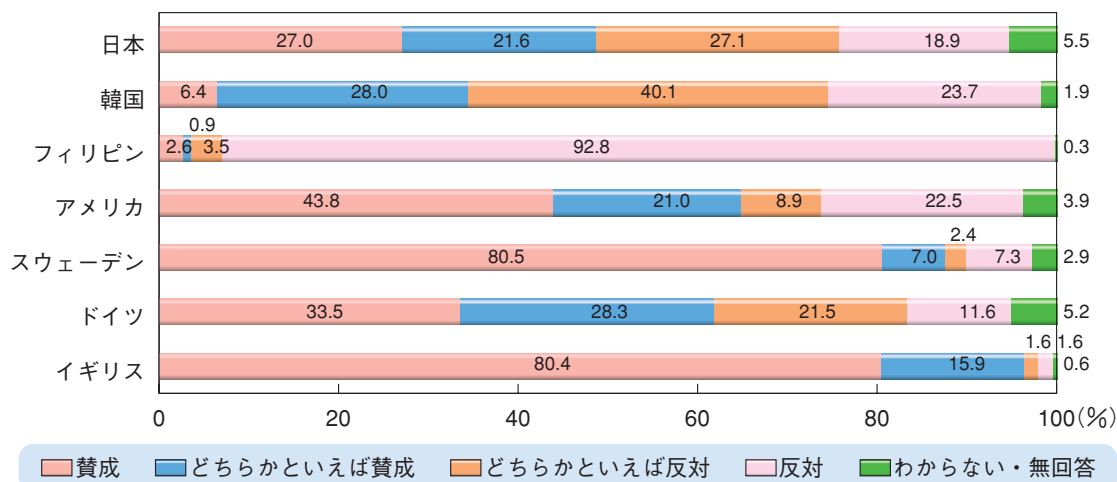
保育の状況をみると、日本では2002年4月

第1-序-47図 男性の年齢階級別仕事時間、家事時間、育児時間



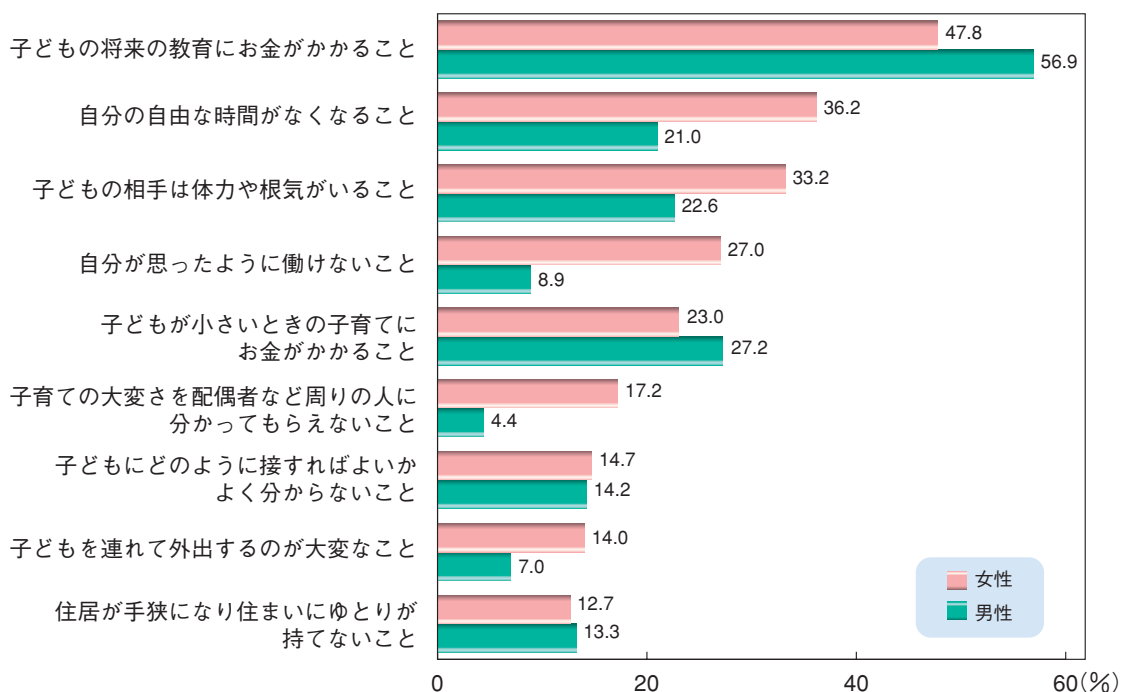
(備考) 総務省「社会生活基本調査」(平成13年)より作成。

第1-序-48図 子どもを持つことへの意識（結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない）（男女計）



（備考）内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」（平成14年度）、「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成14年7月）より作成。

第1-序-49図 子育ての辛さ（複数回答）



（備考）内閣府「社会意識に関する世論調査」（平成14年12月）より作成。

時点で待機児童数は2万5千人に上り、3歳未満児童数に対する保育所入所児童数の割合は16%と、待機児童をほぼ解消したスウェーデンの41%と比べて低い。児童手当支給額についても、日本では第1子、第2子はそれぞれ5,000円、第3子以降は1万円と諸外国と

比較して低い（第1-序-50表）。

このように、日本における子育てに対する社会的支援は必ずしも十分とはいえない状況にある。今後、働く女性が仕事と子育ての両立を可能とするための環境整備を進めていくことが必要である。

第1-序-50表 各国における保育の状況

	日本	アメリカ	スウェーデン	ドイツ	イギリス
保 育	種類と利用数・定員の 低年齢時の主要サービスの 保育所 55.2万人： 3歳未満 (182.8万人：就学前) (2001年4月現在)	保育所 182万人、 保育校 115万人：学 齢前 家庭保育 214万人： 学齢前（93年） ※全国統一制度なし	保育所 9.3万人： 3歳未満 家庭型保育所 2.5万 人：3歳未満（97年）	保育所 15.1万人： 3歳未満 個別保育者 不明 ※全国統一制度なし	保育所 19.4万人： 5歳未満 個別保育 36.5万人： 学齢期まで、半分以上 が5歳未満
	個別保育者の位置付け等 ○家庭的保育事業を実 施する市区町村に対 し、必要な経費を補 助。	○州政府等の認可を受 けたものと認可外の ものがある。	○コミューンが実施責 任（保育所との区別 なし）	○州によっては個別保 育者利用への補助制 度あり	○地方当局への登録が 必要
	受給状況 ○地域によって需給に 偏在あり。 ○3歳未満児数に対す る保育所入所児童数 の割合 → 16%	○母親（既婚）が就業 する5歳未満児数に 対する利用者数保育 所→18%、保育校→ 12%、家庭保育→ 22%（このほかには、 親やベビーシッター 等）	○待機はほぼ解消 ○3歳未満児数に対す る保育所・家庭型保 育所利用者数→41%	○旧西独の保育所が不 足 ○3歳未満児数に対す る保育所利用可能人 数の割合→6%（旧 西独2%：旧東独 41%）	○保育サービス全体が 不足 ○5歳未満数に対す る保育所・個別保育者 定員の割合→10数% 程度
児 童 手 当	所得制限 対象及び 無 第1子より。就学前ま で。所得制限あり。	児童手当制度なし。	第1子より。原則16歳 未満。所得制限なし。	第1子より。原則18歳 未満。原則所得制限な し。	第1子より。原則16歳 未満。所得制限なし。
	支給月額 第1子 0.5万円 第2子 0.5万円 第3子～ 1.0万円	—	第1、2子 750クローネ（1.1万円） 第3子 950クローネ（1.4万円） 第4子 1,350クローネ（2.0万円） 第5子～ 1,500クローネ（2.2万円）	第1子 250マルク（1.7万円） 第2子 250マルク（1.7万円） 第3子 300マルク（2.0万円） 第4子～ 350マルク（2.3万円）	第1子 62.4ポンド（1.2万円） 第2子～ 41.6ポンド（0.8万円） ※週当たりの支払額を 規定

（備考）男女共同参画会議・影響調査専門調査会「ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システムに関する報告」（平成14年）より作成。



子育てと教育費の負担

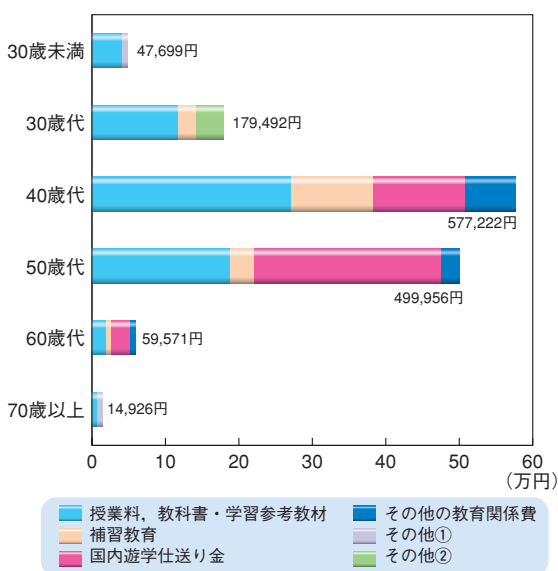
子育ての辛さや大変さ、出生率低下の要因の理由を聞く最近の世論調査では、「子育てにお金がかかる」と回答する割合が最も高い（内閣府「社会意識に関する世論調査」（平成14年）、「国民生活に関する世論調査」（平成14年）、「国民生活選好度調査」（平成12年））。

総務省「家計調査」（平成13年）で世帯主の年齢階級別に教育関係費の支出額をみると、子どもの成長とともに、授業料、学習参考書、塾の費用及び仕送り金等、教育に関する支出が多くなるため、子どもが高校、大学に在学する40歳代、50歳代で特に多くなっている。内訳をみると、40歳代では授業料等

が、50歳代では仕送り金が約半分を占めている（第1一序-51図）。

学生・生徒1人当たりの学校教育費を国際比較すると、全体として日本はほぼ欧米諸国と同水準となっている（第1一序-52図）。

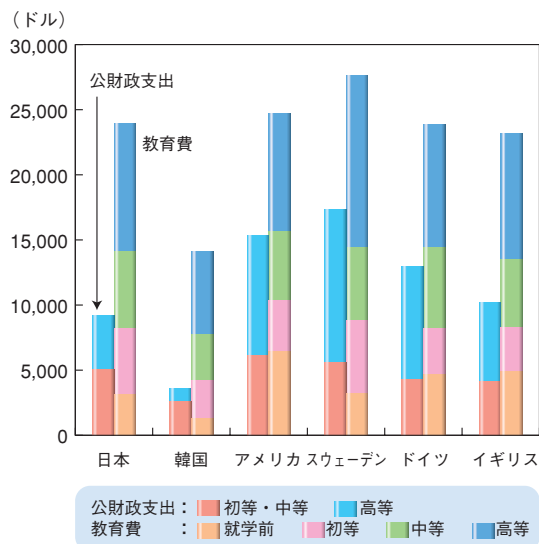
第1一序-51図 ● 世帯主の年齢階級別1世帯当たり年間教育関係費（勤労者世帯）（平成13年）



- (備考) 1. 総務省「家計調査」(平成13年)より作成。
 2. その他①は授業料、教科書・学習参考教材を除いたすべての費用。
 その他②は授業料、教科書・学習参考教材、補習教育を除いたすべての費用。

一方、学生1人当たり公財政支出では特に高等教育でスウェーデン、アメリカ、ドイツに比較して少ないが、この主な要因は、日本の高等教育が私学を中心に普及していることがある。こうした学校教育費と公財政支出の差分が中高年世帯を中心に家計の負担となっており、子育ての経済的負担感の増大につながっている。

第1一序-52図 ● 1人当たり教育費と公財政支出（米ドル）



(備考) 文部科学省「教育指標の国際比較」(平成14年)より作成。

おわりに

政治・行政分野，労働分野，家庭生活の三つの側面から女性の社会参画状況や制度・意識について諸外国と比較・分析してきた。

日本の女性は，欧米諸国等の女性に比較して社会参画は低い水準にとどまっている状況や要因がデータからも裏付けられた。

政治の分野では，社会的背景や政治的背景等の違いから各国の取組は多様である。スウェーデン，ドイツ，イギリスでは政党の自主

的な判断においてクォータ制を実施し，韓国では政府が主導的にクォータ制を実施する一方で，アメリカではクォータ制の実施に対しては消極的で民間団体等の支援が積極的に行われている。しかし，どの国においても，女性の政策決定過程への参画が重要ととらえられており，積極的な取組により効果が表れていることがわかった。

今後，日本でも女性が政治や行政分野へ果敢にチャレンジし，それを支援していく様々なレベルでの取組が行われ，女性の参画のス

ピードアップが図られるものと期待される。

労働分野における男女共同参画社会の形成のためには、仕事と家事・育児を両立させる法律や制度の充実も含めた環境条件の整備が必要であり、諸外国でもそれぞれの国の特徴を踏まえつつ、その整備に努めてきている。年齢階級別労働力率が逆U字カーブを示す欧州諸国では、正社員のまま、フルタイム労働とパートタイム労働の相互転換ができるシステムになっている。どの国においても、女性のパートタイム比率は高いが、退職しなくてもパートタイムに働き方を変えられるという点が、育児期の女性労働力率を低下させないことに大きく影響しているなど、女性が働きやすい環境整備の促進が女性の社会参画に不可欠と考えられることがわかった。

家庭生活においては、豊かでゆとりある生活を送ることを可能とするためには、夫婦が家庭生活における役割について協力していく環境を構築していくことが必要である。家族の果たしている役割のうち家事分担をみると、日本では男性の長時間労働の影響もあり、妻に偏りがあるのに対し、欧米諸国では比較的家族全員で行う割合が高いなど、日本の固定的性別役割分担意識が依然として根強く存在していることがわかった。

労働と家庭の分野においては今後、仕事と子育ての両立支援策等の環境整備を強力に推進するとともに、性別役割分担に縛られることなく、男女が仕事にも家庭生活にもバランスよく参画できるような社会をつくり出していくことが求められているといえよう。

本章のポイント

第1節 国の政策・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は長期的には増加傾向にあるが、ほぼ横ばい。衆議院7.1%，参議院15.4%。
- 衆議院，参議院とも，立候補者に占める女性割合が大幅に伸びており，直近の選挙では，それぞれ，14.4%，27.6%。
- 国家公務員の管理職に占める女性割合は長期的には増加傾向。
- 国の審議会等における女性委員の割合は年々増加している。平成14年では25.0%。

第2節 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画

- 地方議会における女性議員割合は着実に増加し，特に特別区議会では20.2%と高い。
- 地方公務員管理職に占める女性割合は年々増加。特に政令指定都市で高く，5.9%。
- 地方公共団体の審議会等における女性委員割合は年々増加し，都道府県24.6%，政令指定都市25.8%。

第3節 様々な分野における政策・方針決定過程への女性の参画

- 司法分野における女性割合は総じて増加。裁判官では12.2%，弁護士では11.0%。
- 2002年の日本のジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）は32位，前年の31位とほぼ変わらず。

第1節 ■ 国の政策・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は増加）

国会議員に占める女性割合について，その推移をみると，衆議院においては，戦後の一時期を除いて，昭和61年（第38回選挙）までは1～2%の間を推移していたが，平成8年（第41回選挙）に小選挙区比例代表並立制が導入されたことを機に大きく増加し，15年3月現在7.1%（34名）となっている。

また，参議院においては，昭和22年（第1回選挙）の4.0%からおおむね増加傾向にあり，

平成元年（第15回選挙）においてそれまでの8.7%から13.1%と大幅に増加した。それ以降も増加傾向にあり，15年3月現在では，15.4%（38名）となっている。

（立候補者，当選者に占める女性割合は増加）

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をみると，衆議院では昭和35年（第29回選挙）以降，立候補者に占める女性割合が当選者に占める割合を上回っている。また，立候補者，当選者ともに増加傾向にある。特に，平成12年6月の選挙では，立候補者の14.4%，当選者の7.3%を女性が占め，8年10月

の立候補者10.2%、当選者4.6%から大きく増加している（第1-1-1図）。

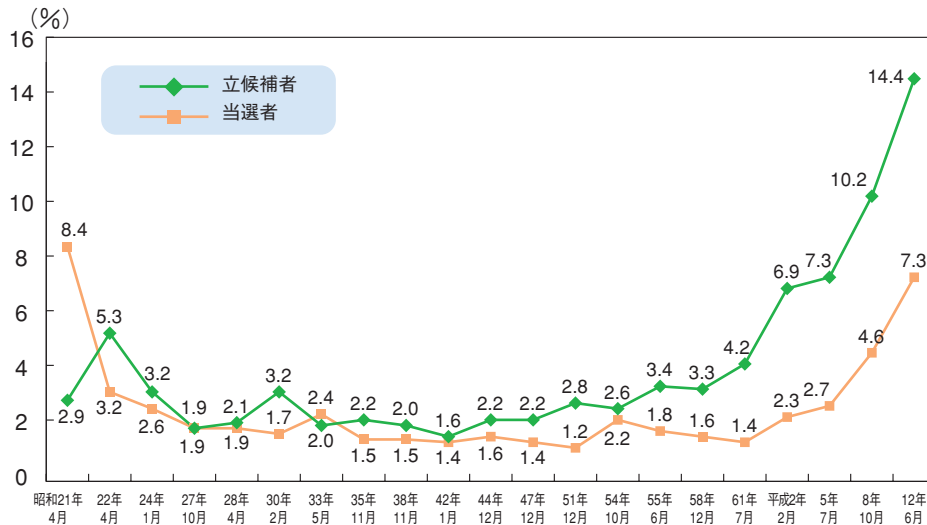
また参議院では、昭和58年（第13回選挙）以降、立候補者に占める女性割合は着実に増加しており、平成13年（第19回選挙）では、立候補者の27.6%を占め、10年（第18回選挙）の23.2%から大きな伸びを示している。一方、当選者に占める女性割合は、13年（第19回選挙）では14.9%となっており、7年（第17回選挙）以降わずかながら減少している（第1-1-2図）。

衆議院、参議院とも、当選者に占める女性割合は長期的には増加しているが、それ以上に立候補者に占める割合が大幅に伸びており、女性が積極的に政治に参加していこうとする意識・意欲の高まりがみられる。

（国家公務員採用者に占める女性割合）

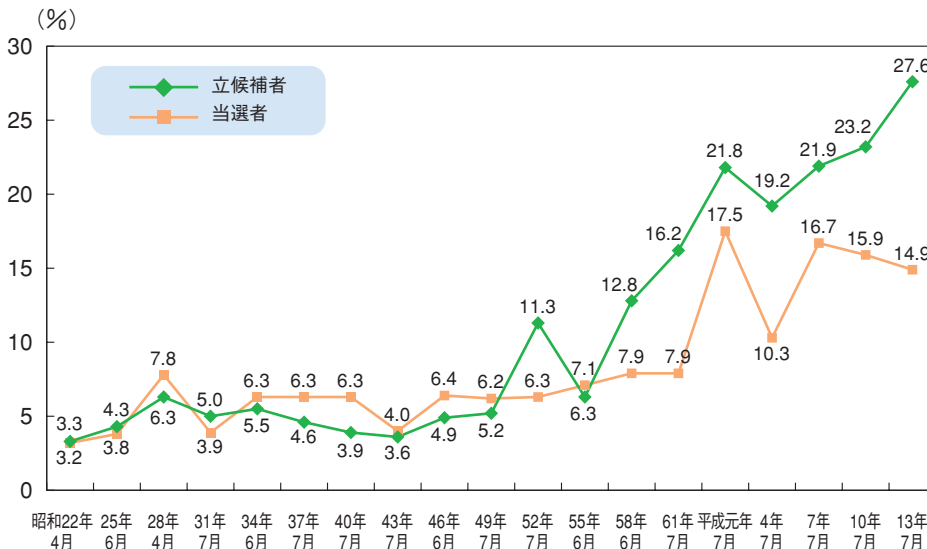
国家公務員採用Ⅰ種試験、Ⅱ種試験及びⅢ種試験の採用者に占める女性割合は、Ⅲ種、Ⅱ種、Ⅰ種の順で高く、いずれの試験も平成

第1-1-1図 衆議院立候補者、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1-1-2図 参議院立候補者、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。

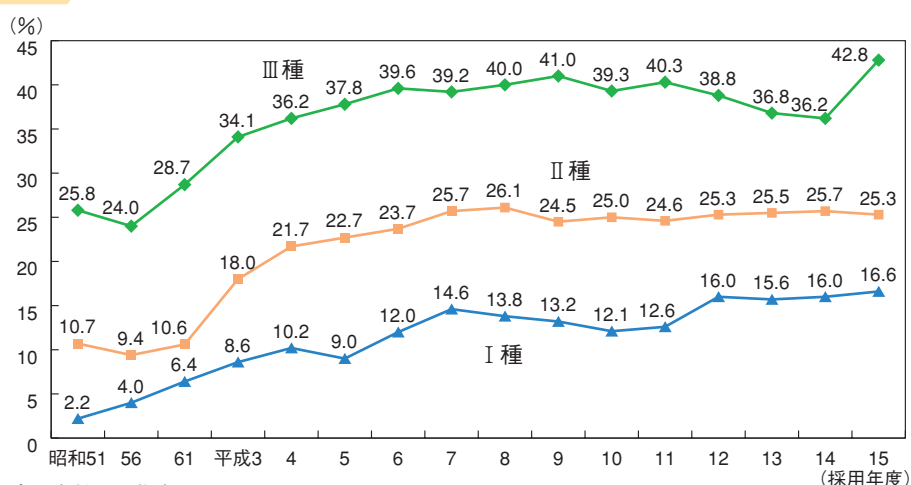
7年ごろまで増加傾向にあったが、近年その伸びが停滞している。15年度女性採用者はI種102名（I種全体の16.6%）、II種1,041名（II種全体の25.3%）、III種618名（III種全体の42.8%）となっている（第1-1-3図）。

（長期的には増加している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は、昭和60年度からみると増加傾向にあり、

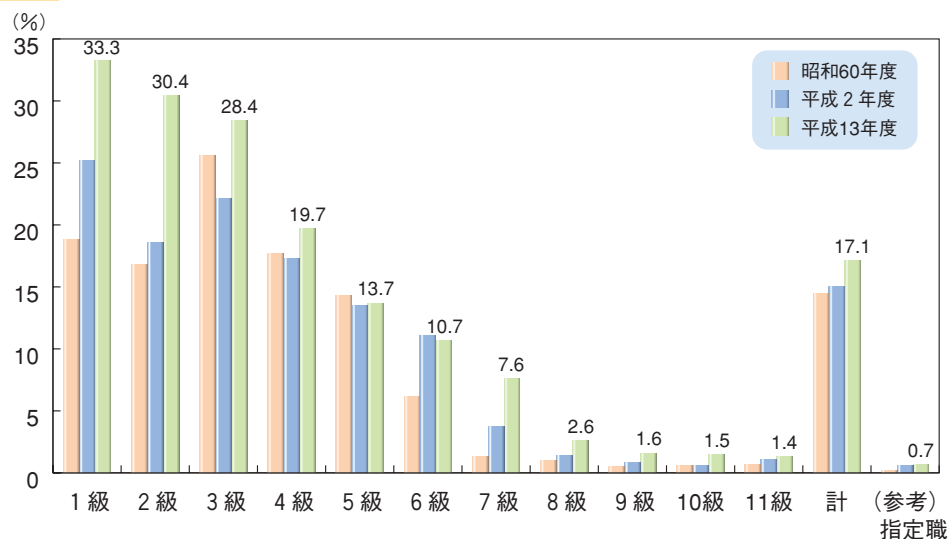
平成13年度の在職者について、職務の級別に女性割合をみると、定型業務を行う職務である1級においては、女性割合は33.3%と3分の1を占めているが、職務の級が上がるにつれて女性割合は減少し、本省係長級である4級から6級にかけては10%台、本省準課長・課長相当級である9級から11級になると、1%台まで低くなるなど、職務の級により、女性割合にはかなりの違いがあることがわかる（第1-1-4図）。

第1-1-3図 国家公務員試験採用者に占める女性割合の推移



- （備考）
1. 人事院資料より作成。
 2. I種、III種試験は前年度に実施された試験に基づく採用者に占める女性の割合（ただし、平成15年度については、15年1月31日現在の採用及び内定者数に占める女性の割合）。
 3. I種試験は当該年度の採用者（旧年度合格者等を含む。）に占める女性の割合（ただし、平成14年度については、15年1月1日現在の採用者数、15年度については同日現在の内定者数に占める女性の割合）。
 4. 昭和56年度までは、I種は上級（甲）、II種は中級、III種は初級試験の数値。

第1-1-4図 職務の級別女性国家公務員の割合（行政職（一））



（備考）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。

(各府省の女性職員の採用・登用拡大計画)

各府省は、男女共同参画基本計画及び人事院策定の「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」に基づき、2005（平成17）年度までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定し、全府省が一体となって女性国家公務員の採用・登用の拡大に取り組んでいるところである。

平成14年10月に、人事院が計画を策定している31機関を対象に行った、「女性国家公務員の採用・登用の拡大施策に関する調査」によると、「計画策定後の女性職員の採用の状況」については、Ⅰ種、Ⅱ種、Ⅲ種すべての採用区分において、女性職員の採用が増加した機関が最も多く、「計画における目標との関係」では、進んでいるとした機関が17機関（54.8%）となっており、計画策定の効果がみられる。

一方、「計画策定後の女性職員の登用状況」については、係長級では15機関（48.4%）で増加しているものの、課長補佐級では9機関（29.0%）で増加したにとどまっている。

さらに、新たに講じた施策又は今後講じる予定の施策については、「比較的男性の多かった職域への女性の登用を検討」（3機関）、「育児休業が取得しやすいよう代替要員の確保（任期付採用、臨時的任用）に努める」（5機関）、「超過勤務縮減策の実施等」（6機関）等となっている。

今後、女性職員の採用・登用の拡大を推進する上での課題としては、「転勤の問題」（5機関）、「育児休業者の増加に伴う代替要員の確保や、限られた人材の中での人事管理が困難」（6機関）、「男女共同参画に対する職員の意識改革」（9機関）等が挙げられており、計画を進めていくに当たって、解決が求められる課題も残されている。

(着実に増加する国の審議会等における女性委員の割合)

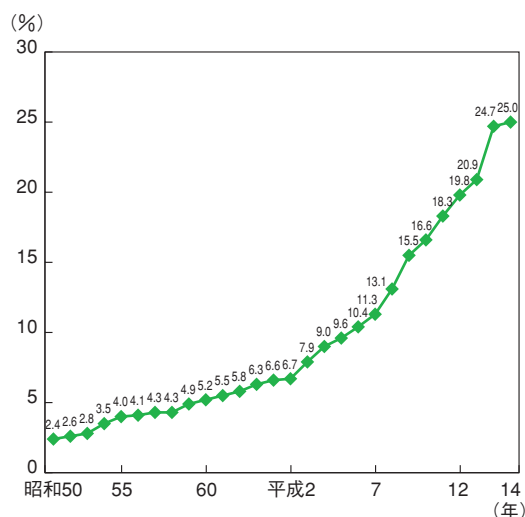
国の審議会等における女性委員の割合については、現在、平成12年8月に男女共同参画

推進本部が決定した「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」に基づき、「平成17年度末までのできるだけ早い時期に」「30%を達成する」ことを目指している。

内閣府では、毎年定期的に、国の審議会等における女性委員の参画状況について調査を行っており、平成14年9月30日現在の国の審議会等における女性委員の割合は25.0%と前年の24.7%に比して高くなっている（第1-1-5図）。

また、職務指定（審議会等の委員の任命について、法令等により関係行政機関の長等一定の職務にある者を充てることが定められているもの）の委員では4.0%、団体推薦（審議会等の委員の任命について、法令等により関係団体からの推薦を受けた者を充てることとなっているもの）の委員では14.8%、その他の委員では26.8%となっている。

第1-1-5図 国の審議会等における女性委員割合の推移



(備考) 内閣府資料より作成。

第2節 ■ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画

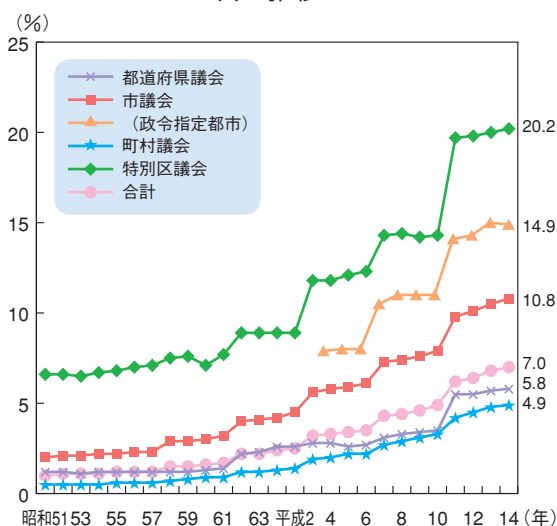
(大都市ほど高い地方議会における女性の割合)

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14年末時点で、女性議員の割合が最も高い特別区議会では20.2%、政令指定都市の市議会は14.9%、市議会全体は10.8%、都道府県議会は5.8%、町村議会は4.9%となっており、都市部で高く郡部で低い傾向がみられる(第1-1-6図)。

(地方公務員採用試験における女性割合の推移)

都道府県及び市区の地方公務員採用試験について、受験者及び合格者に占める女性割合をみると、平成13年度では、都道府県採用試験の受験者で26.5%、合格者で23.0%、市区採用試験の受験者で39.9%、合格者で52.9%となっており、都道府県より市区で高くなっている。受験者及び合格者に占める女性の割合は、都道府県では平成7年以降減少傾向にあるが、市区においては横ばいで推移している(第1-1-7図)。

第1-1-6図 地方議会における女性議員割合の推移



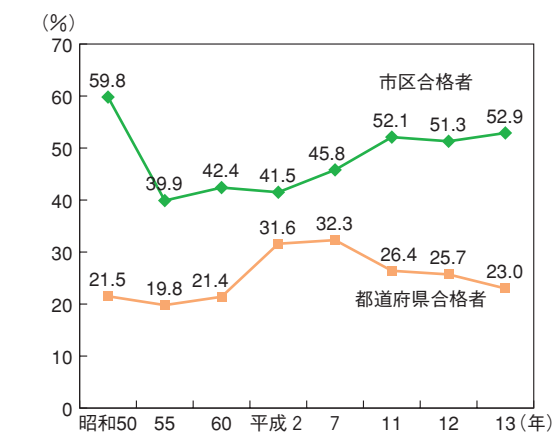
(備考) 1. 都道府県議会、市議会、町村議会、特別区議会は総務省資料より作成。
政令指定都市は全国市議会議長会資料より作成。
2. 各年12月現在。
3. 政令指定都市は、札幌市、仙台市、横浜市、川崎市、千葉市、名古屋市、大阪市、京都市、神戸市、広島市、北九州市、福岡市。

(地方公務員管理職に占める女性割合)

平成14年では、都道府県で4.5%、政令指定都市で5.9%となっている。推移をみると増加傾向にあり、特に政令指定都市における10年以降の伸びが大きくなっている(第1-1-8図)。

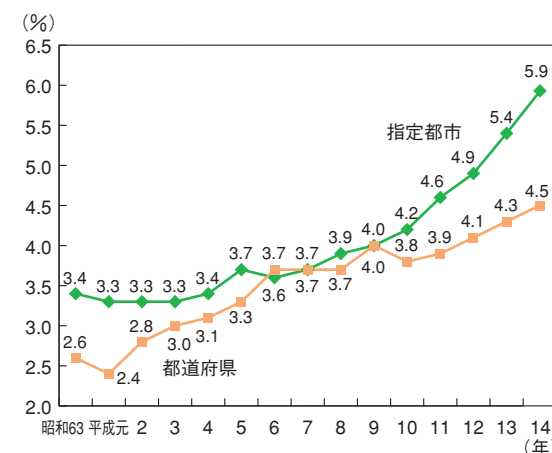
内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」(平成14年)によると、女性職員の管理職等への登用について、「管理職登用目標の設定」を行っているのは、都道府県で8団体(17.0%)となっており、その他の都道府県においても職域拡大等の取組を進めている。

第1-1-7図 地方公務員採用試験における女性割合の推移



(備考) 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より作成。

第1-1-8図 地方公務員管理職に占める女性割合の推移

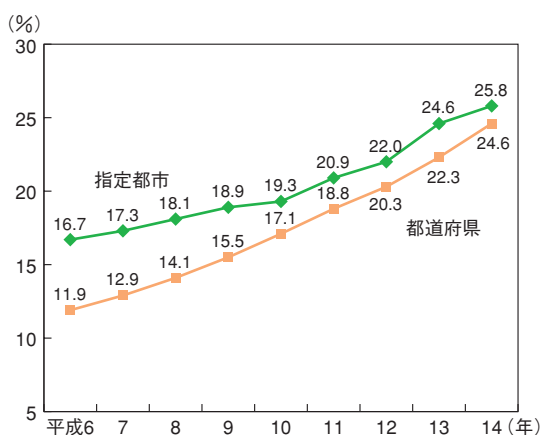


(備考) 平成5年までは労働省資料(各年6月1日現在)、平成6年からは内閣府資料(各年3月31日現在)より作成。

(着実に増加する地方公共団体の審議会等における女性委員の割合)

都道府県、政令指定都市においては、目標値を掲げ登用に努めていることから、ここ数年の間に大幅な伸びを示しており、平成14年には、目標の対象とされている審議会等における女性委員割合は、都道府県で24.6%、政令指定都市で25.8%となっている(第1-1-9図)。

第1-1-9図 都道府県・政令指定都市の審議会等における女性委員割合の推移



(備考) 内閣府資料より作成。各年3月31日現在。

第3節 様々な分野における政策・方針決定過程への女性の参画

(増加する司法分野における女性割合)

裁判官、検察官、弁護士に占める女性割合は、総じて増加している。

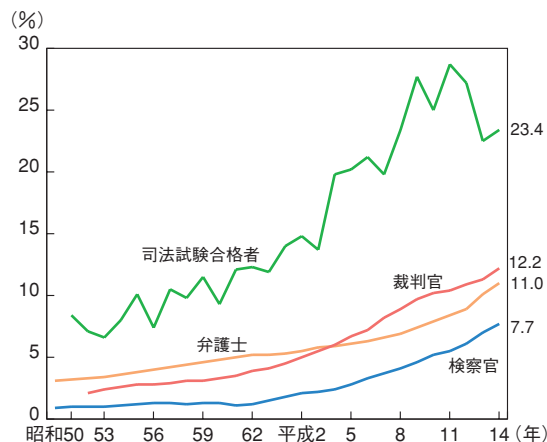
司法試験合格者に占める女性割合も、年によって増減があるものの、昭和51年度の8.4%から平成14年度には23.4%へと着実に増加していることから、今後の司法分野での女性割合の増加が期待される(第1-1-10図)。

(農山漁村における政策・方針決定過程への女性の参画が進む)

農林水産業に従事する女性は、それぞれの産業の重要な担い手であるとともに、地域社会の維持・活性化に大きく貢献している。

地域における政策・方針決定過程への女性

第1-1-10図 司法分野における女性割合の推移



- (備考)
1. 弁護士については、日本弁護士連合会事務局資料より作成。
 2. 裁判官については最高裁判所資料より作成。
 3. 検察官、司法試験合格者については法務省資料より作成。
 4. 司法試験合格者は各年度のデータ。

の参画の状況をみると、農地の利用関係の調整等の業務を行う農業委員会については、平成14年に女性農業委員数が2,000名を超え、着実な増加がみられる。また、農業協同組合の正組合員・役員については、伸び率は低い水準にあるものの、近年増加傾向にある。沿海地区出資漁業協同組合においては、近年はその伸びが停滞している状況にある(第1-1-11表)。

(人間開発に関する指標)

2002(平成14)年に国連開発計画(UNDP)が発表した「人間開発報告書」によると、我が国は人間開発指数(HDI)が測定可能な173か国中9位、ジェンダー開発指数(GDI)が測定可能な146か国中11位、ジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)が測定可能な66か国中32位と、GEMの順位がHDI、GDIの順位に比して大きく落ち込んでいる。GEMについては、前年調査で日本より下位にあったシンガポール、ポーランドが大きく躍進したこともあり、前年のGEM31位から32位へとわずかながら後退した。

GEMの上位5か国はノルウェー、アイスランド、スウェーデン、デンマーク、フィンランドである。これらの国では、HDI及びGEMの順位がともに高い(第1-1-12表)。

第1-1-11表 農業委員会、農協、漁協への女性の参画状況の推移

(単位：人，%)

年度	昭和55年	60年	平成2年	7年	10年	11年	12年	13年
農業委員数	65,940	64,080	62,524	60,917	60,052	59,702	59,254	58,801
女性の割合	0.06	0.06	0.15	0.33	0.80	1.64	1.82	2.24
農協個人正組員数	5,634,889	5,535,903	5,537,547	5,432,260	5,335,636	5,287,799	5,240,785	5,202,171
女性の割合	8.82	10.38	12.05	13.02	13.76	13.99	14.25	14.80
農協役員数	81,059	77,490	68,611	50,735	40,488	36,114	32,003	29,154
女性の割合	0.04	0.05	0.10	0.20	0.35	0.44	0.58	0.73
漁協個人正組員数	409,960	381,758	354,116	317,553	293,786	284,490	275,715	
女性の割合	4.86	5.55	5.77	5.77	5.72	5.66	5.68	
漁協役員数	23,224	22,563	22,022	20,449	19,160	18,812	17,974	
女性の割合	0.04	0.06	0.10	0.14	0.23	0.29	0.24	

- (備考) 1. 農林水産省資料より作成。
 2. 農業委員とは、市町村における独立の行政委員会である農業委員会の委員であり、農業者の代表として公選等により選出される。農業委員会は、農地法に基づく農地の権利移動の許可等の法令に基づく業務のほか、農地の流動化、担い手の育成等、構造政策の推進にかかる業務を行っている。
 3. 農業委員については、各年8月1日現在。ただし、平成2年以降は10月1日現在。
 4. 農協については、各事業年度末（農協により4月末～3月末）現在。
 5. 漁協については、各事業年度末（漁協により4月末～3月末）現在。
 6. 漁協は、沿海地区出資漁業協会の数値である。
 7. なお、平成14年に行われた農業委員の全国統一選挙の結果、女性農業委員は2,197名に増加（総数58,483名、女性の割合は3.76%）。

(注)

●HDI 人間開発指数

(Human Development Index)

基本的な人間の能力がどこまで伸びたかを測るもので、基礎となる「長寿を全うできる健康的な生活」、
「知識」及び「人並みの生活水準」の3つの側面の達成度の複合指数である。具体的には、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している。

●GDI ジェンダー開発指数

(Gender-Related Development Index)

HDIと同じく基本的能力の達成度を測定するものであるが、その際、女性と男性の間でみられる達成度の不平等に注目したもの。

HDIと同様に平均寿命、教育水準、国民所得を用いつつ、これらにおける男女間格差ペナルティを割り引くことにより算出しており、「ジェンダーの不平等を調整したHDI」と位置付けることができる。

なお、「ジェンダー」とは社会的・文化的に形成された性別。生物学的な性別であるセックスと区別して用いられる。

●GEM ジェンダー・エンパワーメント指数

(Gender Empowerment Measure)

女性が積極的に経済界や政治生活に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るもの。HDIが人間の能力の拡大に焦点を当てているのに対して、GEMは、そのような能力を活用し、人生のあらゆる機会を活用できるかどうかの焦点を当てている。

具体的には、女性の所得、専門職・技術職に占める女性割合、上級行政職・管理職に占める女性割合、国会議員に占める女性割合を用いて算出している。

なお、UNDPによると、1999年報告書よりデータの算出方法が変更になり、1998年以前の報告書に掲載されている値との比較はできなくなっている。

第1-1-12表 HDI, GDI, GEMの上位50か国

①HDI

人間開発指数

順位	国名	HDI値
1	ノルウェー	0.942
2	スウェーデン	0.941
3	カナダ	0.940
4	ベルギー	0.939
5	オーストラリア	0.939
6	米国	0.939
7	アイスランド	0.936
8	オランダ	0.935
9	日本	0.933
10	フィンランド	0.930
11	スイス	0.928
12	フランス	0.928
13	英国	0.928
14	デンマーク	0.926
15	オーストリア	0.926
16	ルクセンブルグ	0.925
17	ドイツ	0.925
18	アイルランド	0.925
19	ニュージーランド	0.917
20	イタリア	0.913
21	スペイン	0.913
22	イスラエル	0.896
23	香港(中国)	0.888
24	ギリシャ	0.885
25	シンガポール	0.885
26	キプロス	0.883
27	韓国	0.882
28	ポルトガル	0.880
29	スロベニア	0.879
30	マルタ	0.875
31	バルバドス	0.871
32	ブルネイ	0.856
33	チェコ	0.849
34	アルゼンチン	0.844
35	ハンガリー	0.835
36	スロバキア	0.835
37	ポーランド	0.833
38	チリ	0.831
39	バーレーン	0.831
40	ウルグアイ	0.831
41	バハマ	0.826
42	エストニア	0.826
43	コスタリカ	0.820
44	セントクリストファー・ネイビス	0.814
45	クウェート	0.813
46	アラブ首長国連邦	0.812
47	セイシェル	0.811
48	クロアチア	0.809
49	リトアニア	0.808
50	トリニダード・トバゴ	0.805

②GDI

ジェンダー開発指数

順位	国名	GDI値
1	オーストラリア	0.956
2	ベルギー	0.943
3	ノルウェー	0.941
4	スウェーデン	0.940
5	カナダ	0.938
6	米国	0.937
7	アイスランド	0.934
8	フィンランド	0.933
9	オランダ	0.933
10	英国	0.932
11	日本	0.927
12	フランス	0.926
13	デンマーク	0.925
14	スイス	0.923
15	オーストリア	0.921
16	ドイツ	0.920
17	アイルランド	0.917
18	ニュージーランド	0.915
19	ルクセンブルク	0.914
20	イタリア	0.907
21	スペイン	0.906
22	イスラエル	0.891
23	香港(中国)	0.886
24	シンガポール	0.880
25	ギリシャ	0.879
26	キプロス	0.879
27	スロベニア	0.877
28	ポルトガル	0.876
29	韓国	0.875
30	マルタ	0.860
31	ブルネイ	0.851
32	チェコ	0.846
33	アルゼンチン	0.836
34	スロバキア	0.833
35	ハンガリー	0.833
36	ポーランド	0.831
37	ウルグアイ	0.828
38	バハマ	0.825
39	チリ	0.824
40	バーレーン	0.822
41	コスタリカ	0.814
42	リトアニア	0.806
43	クロアチア	0.806
44	クウェート	0.804
45	トリニダード・トバゴ	0.798
46	ラトビア	0.798
47	アラブ首長国連邦	0.798
48	カタール	0.794
49	メキシコ	0.789
50	ベラルーシ	0.786

③GEM

ジェンダー・エンパワーメント指数

順位	国名	GEM値
1	ノルウェー	0.837
2	アイスランド	0.833
3	スウェーデン	0.824
4	デンマーク	0.821
5	フィンランド	0.803
6	オランダ	0.781
7	カナダ	0.777
8	ドイツ	0.765
9	ニュージーランド	0.765
10	オーストラリア	0.759
11	米国	0.757
12	オーストリア	0.745
13	スイス	0.718
14	ベルギー	0.706
15	スペイン	0.702
16	英国	0.684
17	アイルランド	0.675
18	バルバドス	0.658
19	バハマ	0.652
20	ポルトガル	0.638
21	トリニダード・トバゴ	0.611
22	イスラエル	0.596
23	シンガポール	0.592
24	ポーランド	0.590
25	スロベニア	0.585
26	コスタリカ	0.579
27	エストニア	0.568
28	チェコ	0.560
29	スロバキア	0.545
30	ラトビア	0.539
31	イタリア	0.539
32	日本	0.527
33	クロアチア	0.527
34	キプロス	0.525
35	フィリピン	0.523
36	ウルグアイ	0.519
37	スリナム	0.518
38	メキシコ	0.517
39	ペルー	0.516
40	ドミニカ共和国	0.514
41	ギリシャ	0.512
42	コロンビア	0.509
43	マレーシア	0.505
44	ハンガリー	0.500
45	ベリーズ	0.499
46	エクアドル	0.484
47	リトアニア	0.483
48	パナマ	0.475
49	チリ	0.474
50	タイ	0.458

(備考) 1. 国連開発計画 (UNDP) 「人間開発報告書」(2002年版) より作成。
2. 測定可能な国数は、HDIは173か国、GDIは146か国、GEMは66か国。

本章のポイント

第1節 就業者をめぐる状況

- 入職者に占めるパートタイム労働者の割合は男女ともに増加。女性では50%超。
- 女性のパートタイム労働者の正社員希望は高い。
- パートタイム労働者から正社員への転換制度は、約4割の企業で実施。

第2節 雇用の分野における女性

- 給与所得には男女で大きな差。所定内給与の男女差は縮小傾向にあるが、女性の正規労働者とパートタイム労働者の賃金格差は拡大傾向。
- 女性雇用者の勤続年数は上昇。女性管理職割合も増加傾向。
- 今後、目標値の設定や女性管理職を対象とした研修に取り組む企業は約4割。

第3節 雇用環境の変化と家計をめぐる状況

- 世帯主の失業率も上昇し3.7%。
- 若い年代ほど所得の伸びが低く抑えられている。
- 共稼ぎ世帯が増加し、片稼ぎ世帯を上回る。

第1節 就業者をめぐる状況

(雇用者の割合は大きく上昇)

就業者の従業上の地位別の構成割合の推移をみると、雇用者の割合が大きく上昇し、これに伴い、家族従業者、自営業主の割合が低下している。平成14年では、非農林業における雇用者の割合が女性86.7%、男性87.7%と高い。また、雇用者全体に占める女性割合も増加しており、14年には40.5%となっている。

(女性を中心に非正規化が進む雇用形態)

雇用者の雇用形態別構成の推移をみると、正規の職員・従業員の割合は、昭和60年の女性68.1%、男性92.8%から平成13年には女性52.3%、男性87.5%に低下し、パート（パー

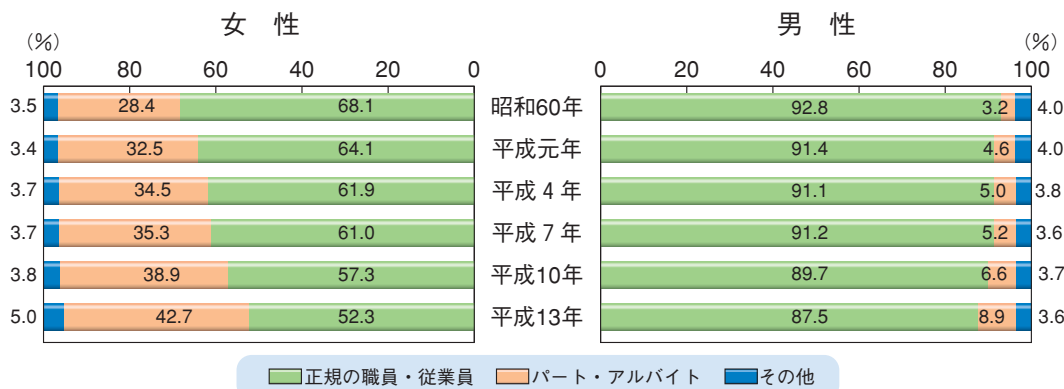
トと呼ばれている者をいう。以下同じ。)、アルバイトなど非正規労働者の割合が上昇している。特に、女性では、昭和60年に28.4%であったパート・アルバイトの割合が平成13年に42.7%へと急増しており、女性において非正規化が急速に進んでいることがわかる。また、派遣労働者も近年増加傾向にある（第1-2-1図）。

(入職者に占めるパートタイム労働者の割合は男女ともに増加)

全入職者に占めるパートタイム労働者の割合は、男女ともに増加しており、女性では50%を超え、男性においても約20%となっている。

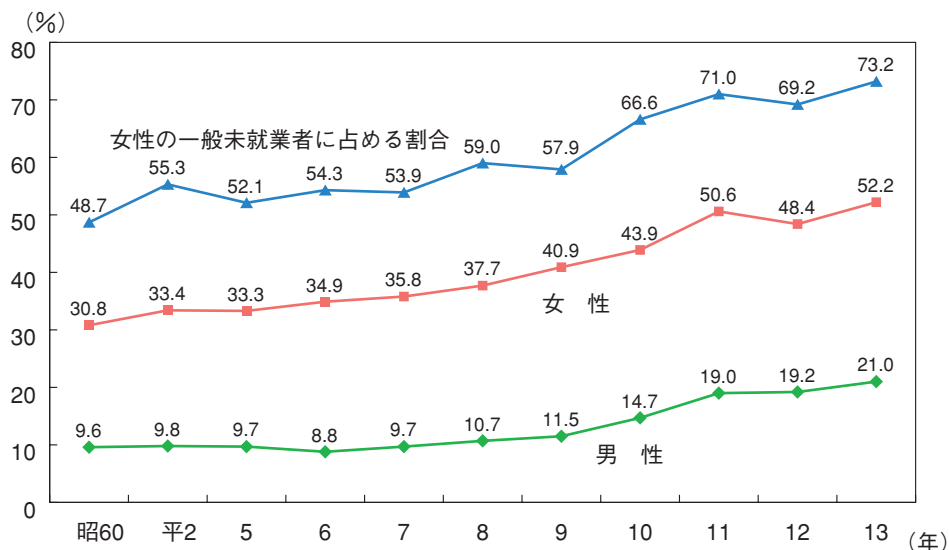
また、女性の一般未就業者（当該事業所に

第1-2-1図 雇用形態別にみた役員を除く雇用者（非農林業）の構成割合



(備考) 総務省「労働力調査特別調査」(各年2月)より作成。

第1-2-2図 パートタイム労働者の入職状況



(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」より作成。
 2. 女性の一般非就業者に占める割合 = $\frac{\text{女性の一般非就業からのパートタイム入職者}}{\text{女性の一般非就業からの全入職者}} \times 100$

入職する前1年間に就業経験がなかった者(いい、学卒未就業者を除いた者)からの全入職者に占めるパートタイム入職者の割合は、70%を超えており、正社員での入職は難しくなっている現状にある(第1-2-2図)。

(女性のパートタイム労働者の正社員希望は高い)

(財)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が非正社員を希望

した動機としては、20歳代では、「正社員として働きたかったが、希望にあう勤務先がなく、やむを得ず非正社員になった」者が比較的多くなっているが、30~50歳代では、「自ら進んで非正社員になった」者が多くなっている。

しかし、「育児・家事・介護がなかったら正社員を希望した」者は、30~34歳で55.6%、35~39歳で47.5%、40~44歳で49.7%と子育て期の女性で高くなっている(第1-2-3表)。

第1-2-3表 女性のパートタイム労働者が非正社員を希望した動機

(%)

	自ら進んで非正社員になった		正社員として働きたかったが、希望にあう勤務先がなく、やむを得ず非正社員になった	どちらでもよかった
		育児・家事・介護がなかったら正社員を希望した		
24歳以下	33.2	15.8	49.2	18.6
25～29歳	49.6	28.6	31.0	19.5
30～34歳	68.1	55.6	24.7	7.1
35～39歳	68.5	47.5	21.3	10.1
40～44歳	71.8	49.7	19.7	8.5
45～49歳	65.2	34.1	25.8	9.1
50～59歳	56.4	35.1	31.1	12.5
60歳以上	25.9	57.1	37.0	37.0
年齢計	61.6	42.2	26.8	11.6

(備考) 男女共同参画会議・影響調査専門調査会「ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム」に関する報告(平成14年12月)より作成。

一方、転職入職者の就業形態間の移動状況を見ると、パートタイム労働者から一般労働者への移動は、男性より女性で多いものの、12.0%と少ない。

一度パートタイムで入職すると、その後、正社員として働きたいと思っても、正社員として入職できる機会は小さいといえる。

(パートタイム労働者から正社員への転換制度は卸売・小売業、飲食店で比較的多い)

厚生労働省「平成13年パートタイム労働者実態調査」によると、パートタイム労働者を雇用している事業所で、正社員への転換制度がある事業所の割合をみると、46.4%となっており、中でも「卸売・小売業、飲食店」で53.9%と比較的高くなっている。

しかし、パートタイム労働者として入職した場合に、同一企業内で正社員として働くことができる可能性はまだ少ない。

(女性家族従業者は出産・育児休業取得が難しい状況にある)

総務省「労働力調査」(平成14年)によると、家族従業者に占める女性の割合は81.0%

に上る。中小企業庁「自営中小企業者の家族の労働と健康に関する調査」(平成13年度)によると、女性の家族従業者の労働時間は「7時間未満」が23.3%、週の休日については「週休1日」が33.3%と最も多い割合を示す。産前産後休業については、「取れない」が17.2%、「法定日数以下」が14.1%と多く、育児休業については「取れない」が18.3%で最も多い。また、休みが取れない理由としては「人手が足りないから」(33.5%)を挙げる者の割合が最も高い。

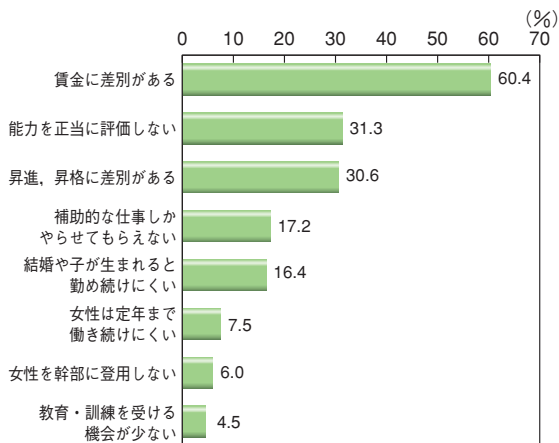
事業展開上の課題としては「売上高の減少、競争激化」が73.0%と最も多く、厳しい経営状況を映し出している。また、これら課題の解決策としては「経営に役立つ情報提供」(46.1%)、「融資・信用保証」(30.7%)、「税制優遇措置」(30.0%)と経営情報や資金面でのニーズの高さを示している。

第2節 ■ 雇用の分野における女性

(賃金、登用に関する差別感)

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年)で、女性が職場において不当に差別されていると思う具体的内容をみると、「賃金に差別がある」が60.4%と高く、次いで「能力を正当に評価しない」31.3%、「昇進・昇格に差別がある」30.6%となっている(第1-2-4図)。

第1-2-4図 不当に差別されていると思う理由(二つまでの複数回答)(女性)



(備考) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年7月)より作成。

(所定内給与の男女差は縮小傾向、パートタイム労働者と一般労働者の格差は拡大傾向)

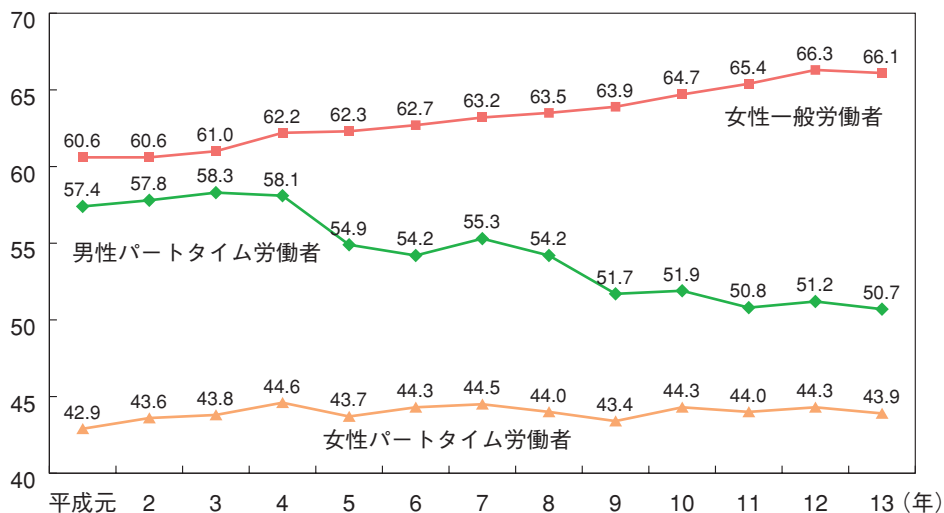
厚生労働省「毎月勤労統計調査年報」(平成13年)によると、常用労働者(一般労働者、パートタイム労働者からなる)1人の平均月間現金給与額は、男性44万196円、女性22万727円であり、女性は男性の50.1%にすぎず、平成元年以降ほとんど変化がみられない。

雇用形態別にみると、女性一般労働者の時間当たり平均所定内給与額は、平成13年で男性一般労働者の66.1%であり、依然として大きな開きがあるものの、縮小傾向にある(第1-2-5図)。

パートタイム労働者(同一企業の一般労働者より1日の所定労働時間又は1週間の労働日数が少ない労働者をいう。以下同じ。)と一般労働者の賃金格差は年々拡大しており、女性パートタイム労働者の時間当たり所定内給与額は男性一般労働者の43.9、男性パートタイム労働者と男性一般労働者の格差は、50.7と大きくなっている。一方、女性パートタイム労働者と男性パートタイム労働者の賃金格差は年々縮小傾向にあり、平成13年では86.5となっている。

パートタイム労働者と一般労働者の賃金格

第1-2-5図 労働者の時間当たり平均所定内給与額の推移(男性一般労働者=100)



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

差は、男女共通の課題となっている。

(男女で大きな差がみられる給与所得)

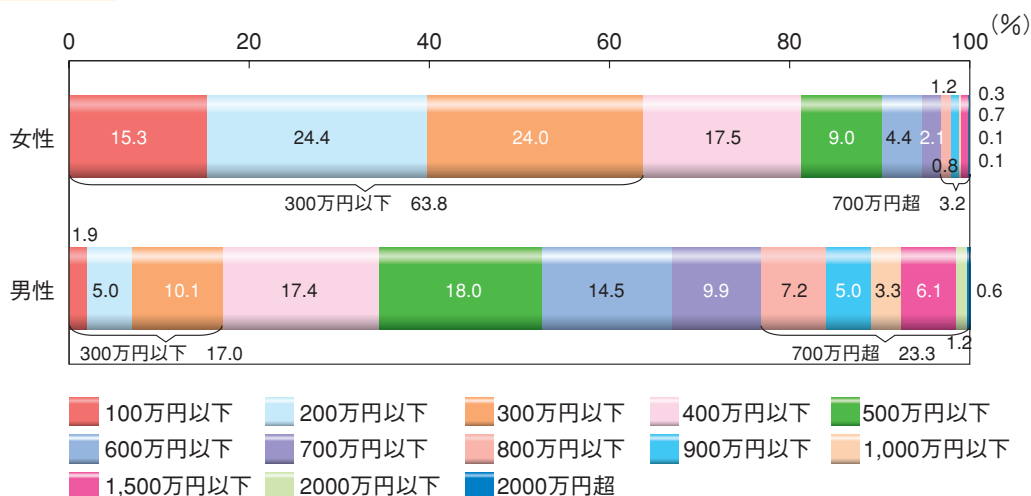
男女の給与所得には大きな開きがある。1年間を通じて勤務した給与所得者を給与階級別にみると、女性では300万円以下が63.8% (男性17.0%)、100万円以下も15.3% (男性は1.9%) と多い反面、700万円超は3.2% (男性23.3%) と男女差が大きい (第1-2-6図)。

序説でも触れたように、女性では家庭との両立等を考慮して就業時間が短いパート等で

働く者が多く、女性パートタイム労働者の収入分布をみると、年収90から100万円の占める割合が最も高く、年収100万円未満の人の割合は、平成7年の約5割から改善はみられるものの、13年では全体の約4割を占めている (第1-2-7図)。

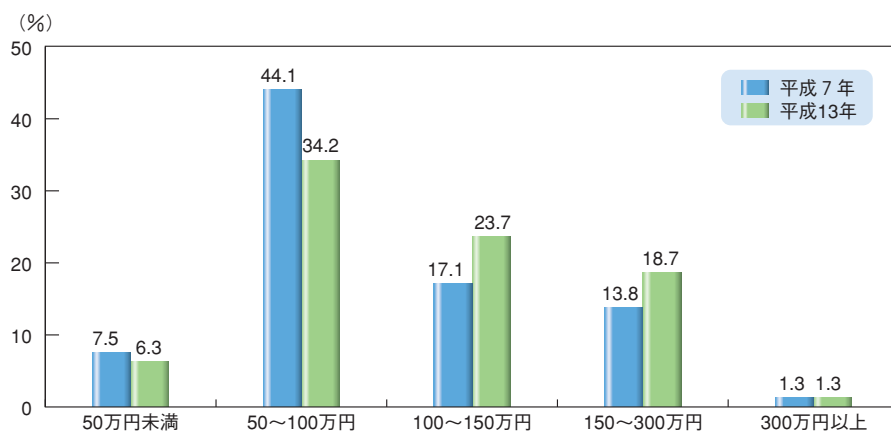
このように、パートタイム労働者の所得の低さと、そのようなパートタイム労働に女性が多く就いていることが、男女間の収入格差にも影響を与えている。

第1-2-6図 給与階級別給与所得者の構成割合



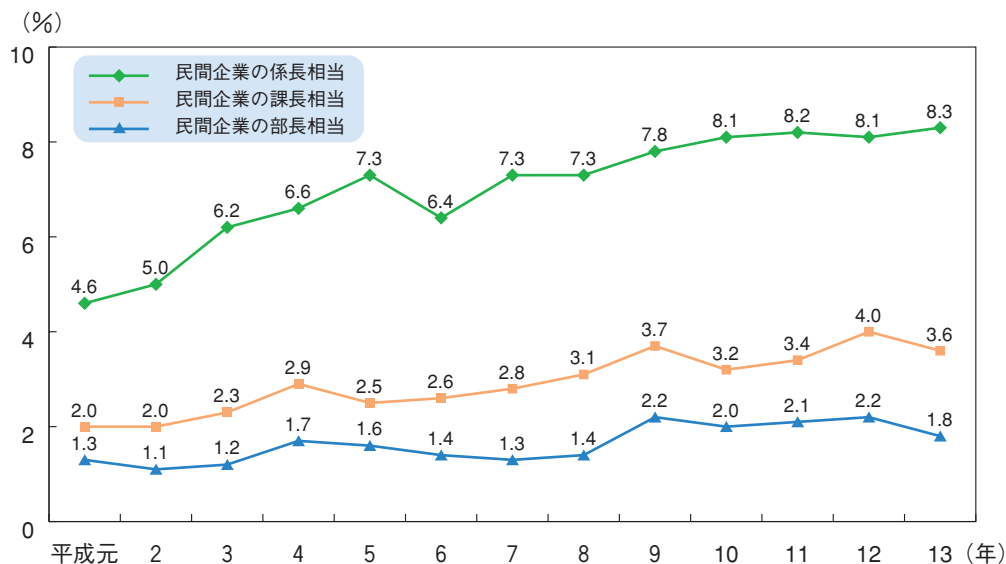
(備考) 国税庁「民間給与実態統計調査」(平成13年度)より作成。

第1-2-7図 女性パートタイム労働者の収入分布



(備考) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成13年)より作成。

第1-2-8図 役職別管理職に占める女性割合の推移



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

(役職別管理職に占める女性割合は年々増加)

次に、登用の状況を見ると、管理職に占める女性の割合は総じて増加傾向にある。

役職別にみると、係長相当職では増加傾向にあり、平成13年では8.3%となっている。しかし、役職が上がるにつれて女性の割合は減り、課長相当職では3.6%、部長相当職では1.8%と低くなっている(第1-2-8図)。

(昇級・昇格に差がつく理由)

大卒標準労働者の昇級・昇格に差がつく理由をみると、「女性と男性では、おおむね就いている職種が異なるから」が54.1%と最も多く、次に「女性の勤続年数が短いので昇級・昇格の要件に該当する者がいない」が33.9%となっている(第1-2-9図)。

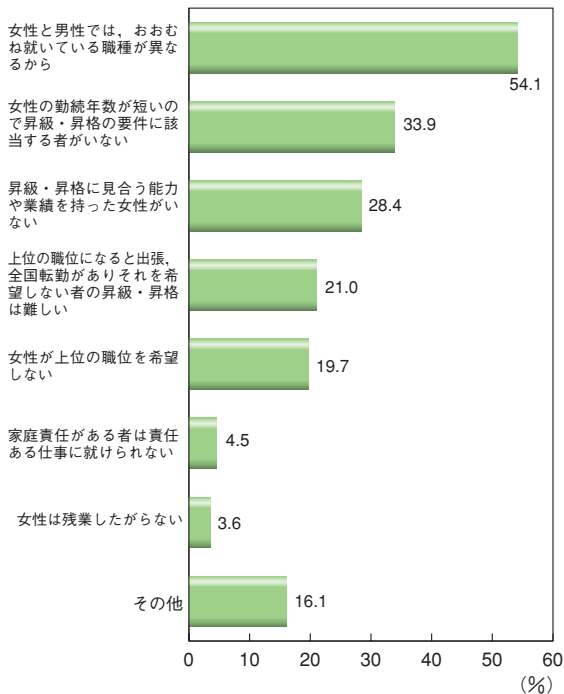
また、昇級・昇格に差がつく時期は、「入社してから6~10年目まで」が32.9%と最も多く、次に「入社してから5年目まで」が24.3%となっている。

(主要業務への男女の配置)

事業所の主要部門における管理職以外の配置状況を見ると、「新入社員が1~2年で習

第1-2-9図 大卒標準労働者の昇級・昇格に差がつく理由

事業所割合(複数回答)



(備考) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成13年度)より作成。

熟する業務」においては、男女ともに就いている事業所が72.1%と高くなっているが、年数が上がるにつれて減少する。一方、男性の

み就いている業務は、年数が上がるにつれて増加し、「新入社員が6年以上で習熟する業務」においては、男女ともに就いているが55.7%、男性のみ就いているが20.4%となっている（第1-2-10図）。

入社後6年以降の、昇級・昇格に差がつく時期に、男性のみが主要部門に配置されることが多くなっている。

（女性の勤続年数は長期化）

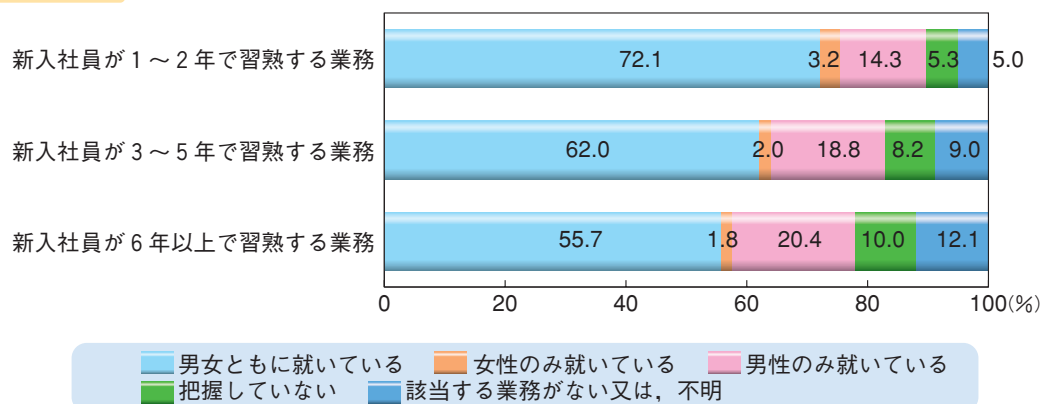
雇用者の平均勤続年数は上昇傾向にあり、平成13年では、女性8.9年、男性13.6年（昭和

60年は6.8年、11.9年）と上昇している。同年の勤続年数階級別構成比をみても、男性は30年以上が増加しているが、女性では20年以上が11.3%と昭和60年の5.5%から上昇するなど全体に勤続年数が長期化し、10年以上が約3分の1を占めるに至っている（第1-2-11図）。

（ポジティブ・アクション実施企業は徐々に増加）

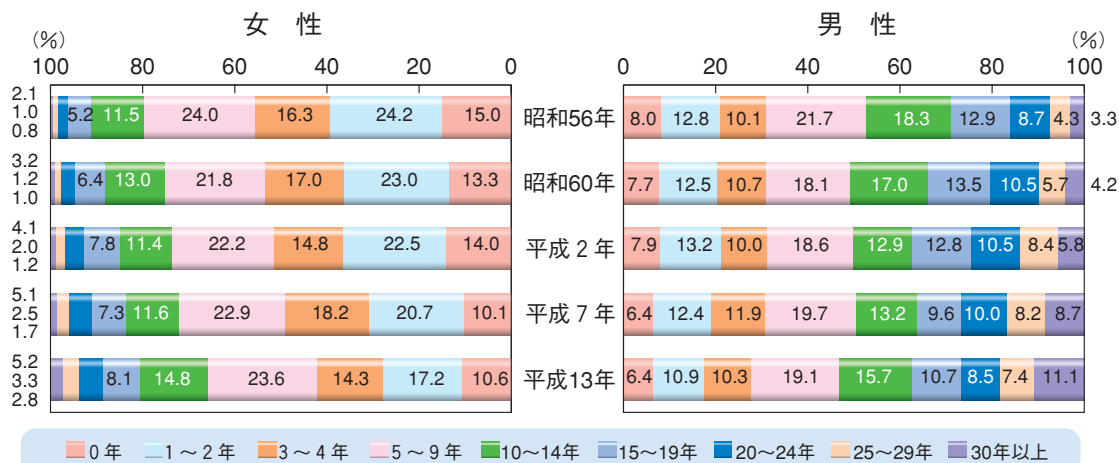
（財）21世紀職業財団「ポジティブ・アクションに関するアンケート結果」（平成14年）

第1-2-10図 男女別主要部門への配置状況



（備考）厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成13年度）より作成。

第1-2-11図 勤続年数階級別雇用者構成割合の推移



（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

によると、女性を登用するための取組として、「人事考課基準を全従業員に周知する」、「人事考課を男女差別なく公正に適用するよう評価者研修を実施する」などの男女両方を対象とするような取組は、4割の企業で実施しているものの、「女性の管理職を増やすための目標数を設定する」、「地方勤務や現場経験等女性が満たしにくい昇任要件を見直す」といった、女性だけに直接影響を与えるような取組は1割の企業でしか実施されていない。

しかし、約4割の企業で「目標数の設定」や「女性の管理職候補を対象とした研修の実施」についてこれから取り組むとしており、企業の積極的な取組により、女性管理職の増加が期待される（第1-2-12図）。

第3節 ■ 雇用環境の変化と家計をめぐる状況

（雇用情勢の悪化）

企業の倒産件数は、過去最高であった平成13年よりは若干の減少がみられるものの、14年は1万9,087件と高くなっている。

このような中で、雇用調整を行う企業も少なくなき、完全失業率は平成2年は2.1%であったが、14年は5.4%と過去最悪となった。

世帯主の男性の完全失業率についても、平成4年の1.4%から、14年の3.7%へ大きく増加している。

（男性の年功賃金カーブは伸び悩み）

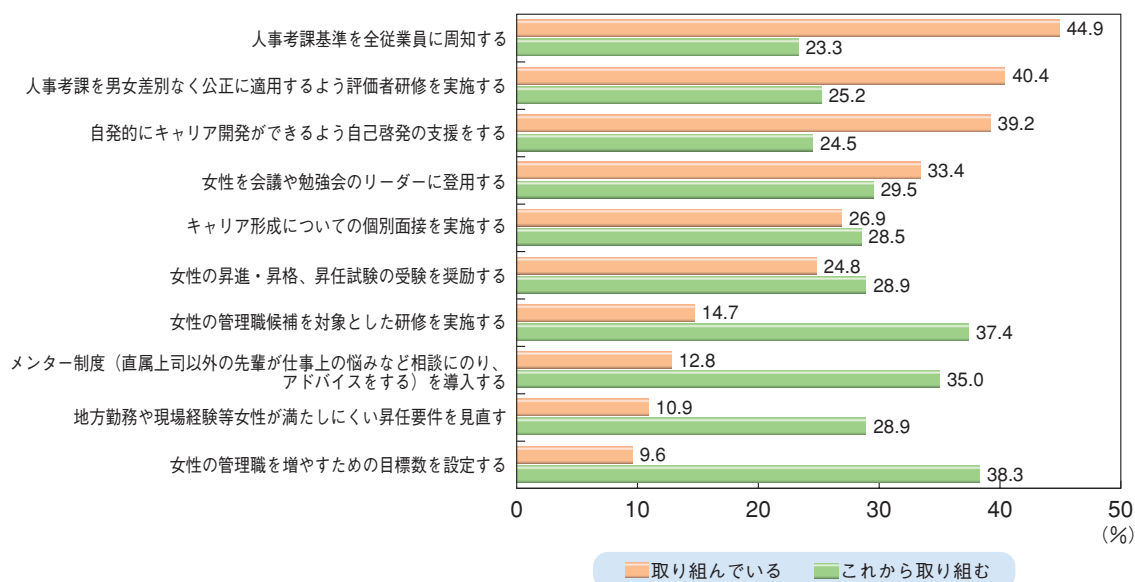
コーホート別（出生年代別）に男性労働者の所得の推移をみると、年齢が若くなるほど所得の伸びは低く抑えられており、1965～69年生まれの現在30歳代半ばと1940～44年生まれの現在50歳代後半から60歳代では、大きな差が生じている（第1-2-13図）。

（共稼ぎ世帯は増加）

雇用の不安定化、所得の伸び悩み等も影響し、昭和55年以降、夫婦ともに雇用者の世帯は年々増加し、平成9年以降、男性雇用者と無業の妻からなる世帯を上回っている（第1-2-14図）。

また、「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成14年7月）で、有配偶者の女性の「働いている理由」についてみると（複数回

第1-2-12図 女性を登用するための取組（複数回答）

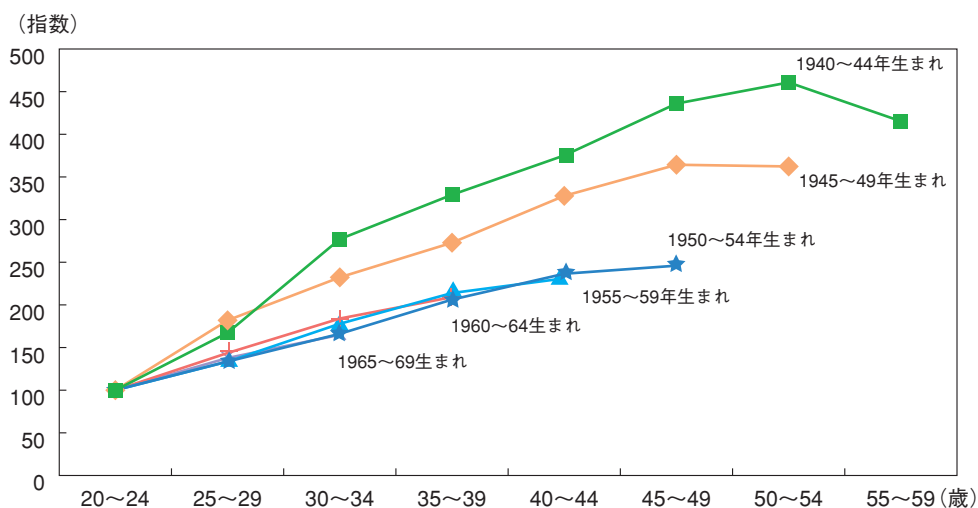


（備考）（財）21世紀職業財団「ポジティブ・アクションに関するアンケート結果」（平成14年）より作成。

答), 「家計の足しにするため」が42.7%と最も多くなっており, 「生計を維持するため」の39.7%が次に多くなっている。

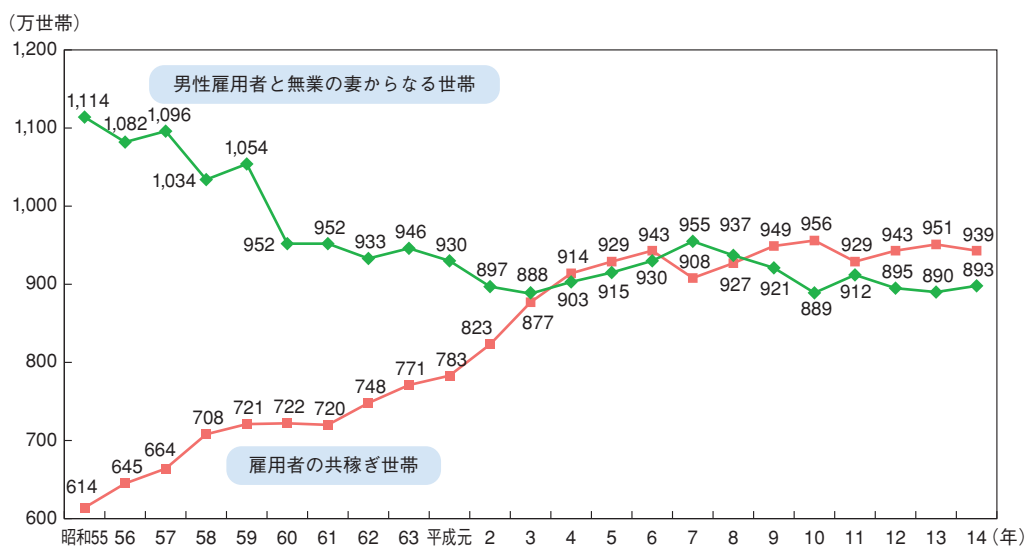
共稼ぎにより家計を支えていくというライフスタイルが, 実態面, 意識面の両面において広がりつつある。

第1-2-13図 男性の年功賃金カーブ(コホート別)(男性労働者(学歴計), 産業規模計)



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」, 総務省「消費者物価指数」より作成。
2. 20~24歳のきまって支給する現金給与額と年間賞与を100とした場合の各年齢層の実質賃金である。

第1-2-14図 共稼ぎ世帯数の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査特別調査」, 「労働力調査」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. 雇用者の共稼ぎ世帯とは, 夫婦ともに雇用者の世帯。
4. 就業者から農林業及び家族従業者は除いた。



内職商法などの被害

出産や子育てを理由に退職した女性の多くが、育児等が一段落した後に再就職を希望している。しかし、年齢制限等の理由から思うように再就職できず、内職、副業といった形での社会復帰も行われている。

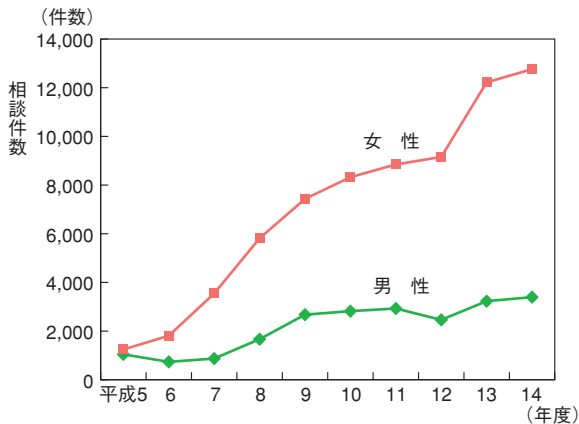
国民生活センターには、内職、副業関係で多数の相談が寄せられており、その多くは女性である。

商品・サービス分類で、商品や工事・役務・教育・娯楽サービスなどに分類できない内職・副業関係の相談件数の推移をみれば、数多くの女性が問題を抱えていることがわかる(第1-2-15図)。

また、販売方法・手口別集計として2000年以降に統計がとられているサイドビジネス商法(「内職・副業になる」、「脱サラできる」等をセールストークに何らかの契約をさせる商法。「仕事を回す」といって、講座・教材、パソコン等の契約をさせるものが多い。)の相談件数も女性が多い(第1-2-16図)。

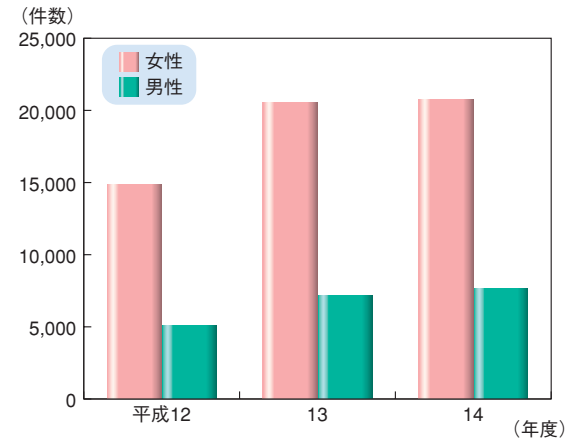
社会進出に当たって、技能、知識を身につけることは重要であるが、様々な悪質な事案も多いことから留意する必要がある。

第1-2-15図 ●内職・副業関係苦情相談件数の推移



(備考) 1. 国民生活センター消費生活相談データベースより作成。
2. 平成15年4月24日現在のデータ。

第1-2-16図 ●サイドビジネス商法の相談件数



(備考) 1. 国民生活センター消費生活相談データベースより作成。
2. 平成15年4月24日現在のデータ。

本章のポイント

- 第1子の出産を契機に勤めを辞める女性は約7割と多い。子育ての仕事への影響は女性に偏っている。
- 男性の育児休業取得率は極めて低い。その原因は休業を取りにくい職場の雰囲気があること、男性自身も育児休業の可能性を自分自身のこととして関心を持っていないことなどが挙げられる。
- 子育て期の女性が「働いていない理由」として「育児負担」を挙げる者が最も多い。
- 男性の育児参加の程度は、妻がどんな就業状態であっても余り大差はない。
- 男性の就業時間が週60時間以上になると、父親の育児参加が少なくなるが、子育て期の男性の労働時間は他の世代と比べむしろ長い。
- 育児休業制度の整備は女性の勤務先への定着志向を高める効果がある。

(出産を機に女性の約7割が退職)

厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年度)によると、第1子出産1年前に「有職」であった母親のうち67.4%が「無職」になっており、第1子の出産を機に約7割が退職している。出産1年前に常勤として勤めていた者に限定すると、第1子出産に伴い59.5%の母親が勤めを辞めており、出産を機に仕事を辞める者が多いことがわかる。

(男性の育児休業取得に無関心な企業と父親)

また、同調査で現在常勤の父母の育児休業取得状況を見ると、母の80.2%が育児休業を「取得済み・取得予定」であるのに対し、父親の場合は、わずか0.7%となっている。そのうち「制度はあるが取得しない」と答えた父親のうちでは、その理由として「職場の雰囲気や仕事の状況」を挙げた者が37.0%と最も多い。また、取得していない父親のうち、「制度があるかどうかわからない」とする者が29.7%、「制度がない」が31.1%もいる。現

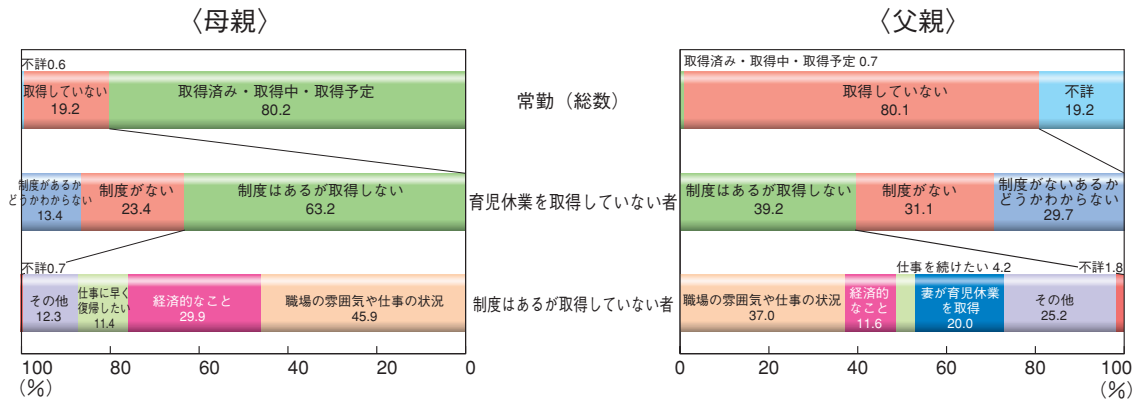
在、育児・介護休業法は事業所規模にかかわらず適用されており、被雇用者は申出により育児休業を取得することができる。育児休業の取得申請を行い難い職場環境に加え、父親自身が育児休業の利用を自分への可能性としてとらえておらず、育児休業に関する法律、社内制度に無関心であると考えられる(第1-3-1図)。

(仕事との両立を阻む重い育児負担)

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年)によると、20歳代と30歳代の現在働いていない女性について、「働いていない理由」をみると、「育児の負担が大きいから」とする者が20歳代、30歳代ともに最も多く、それぞれ48.8%、64.2%であった。30歳代では「配偶者や子供などが望まないから」を挙げる者も22.4%と多く、母親が育児を担うことを家族から期待されていることがわかる(第1-3-2図)。

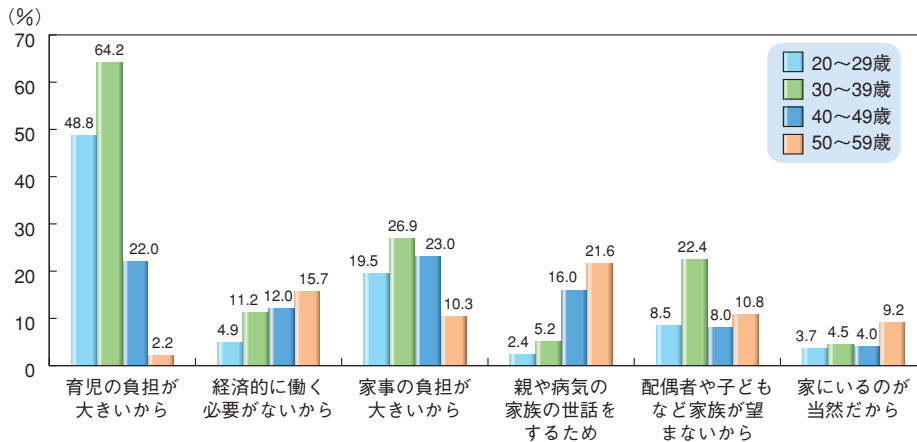
厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」

第1-3-1図 現在常勤の父母の育児休業取得状況



(備考) 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年度)より作成。

第1-3-2図 働いていない理由(女性)



(備考) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年7月)より作成。

により、母親の就業状況別にみた父の育児状況を見ると、父親がいつも行う育児は「入浴させる」が最も多く、また、母親が就業中である場合に、父が「いつもする」割合が、他の母親の就業状態より若干高くなっている。

しかし、概して、母親の就業状態にかかわらず、父親の育児参加状況に大差はない(第1-3-3図)。

(週60時間以上働く父親は育児時間が大幅減少)

父の最近1週間の労働時間別にみた育児の状況については、父親の週労働時間が60時間以上になると、育児を「いつもする」と答える父親の割合の減少幅が目立つ。長時間労働

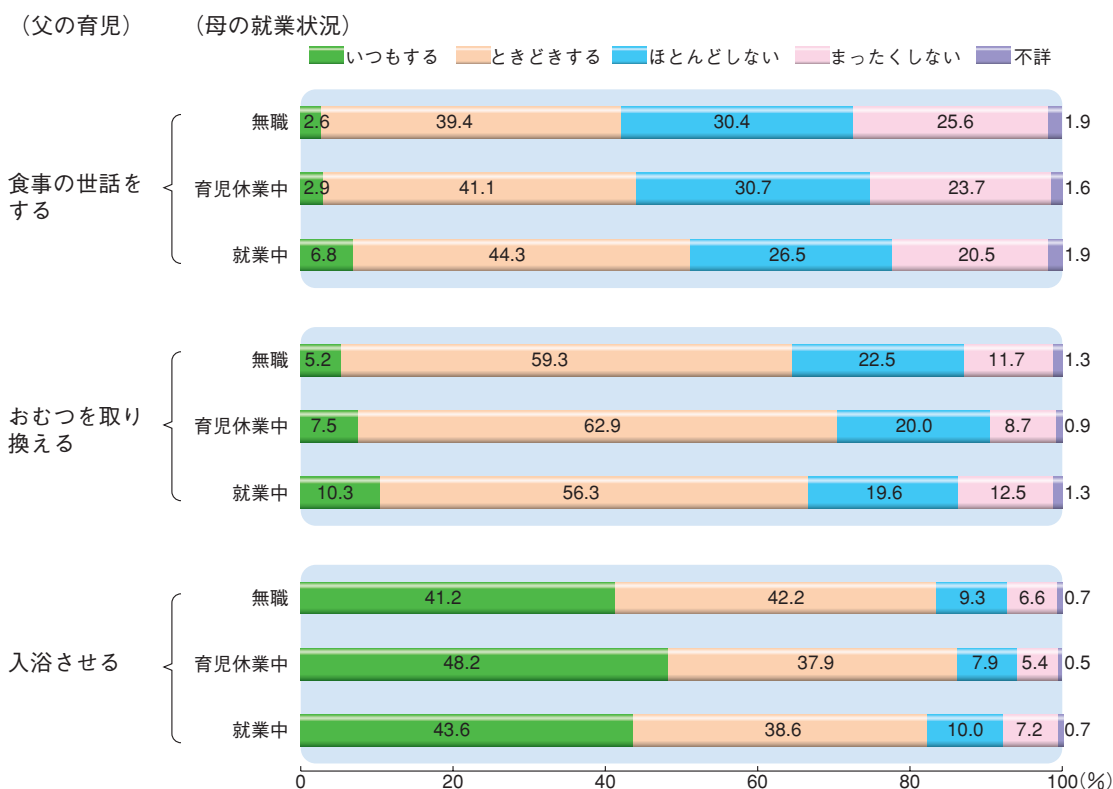
が男性の育児参加に負の影響を及ぼしている(第1-3-4図)。

(育児期の男性の労働時間が長い)

総務省「労働力調査」で性・年齢階級別に平均週間就業時間をみると、男性では30歳代を山とするゆるやかな逆U字カーブを描く。週60時間以上就業している者の割合をみても同様のカーブを描き、育児期に当たる年齢層の男性の労働時間が最も長いことを示している。特に、育児参加に負の影響を与えている週労働時間60時間以上の男性についても、育児期が最も多くなっている。

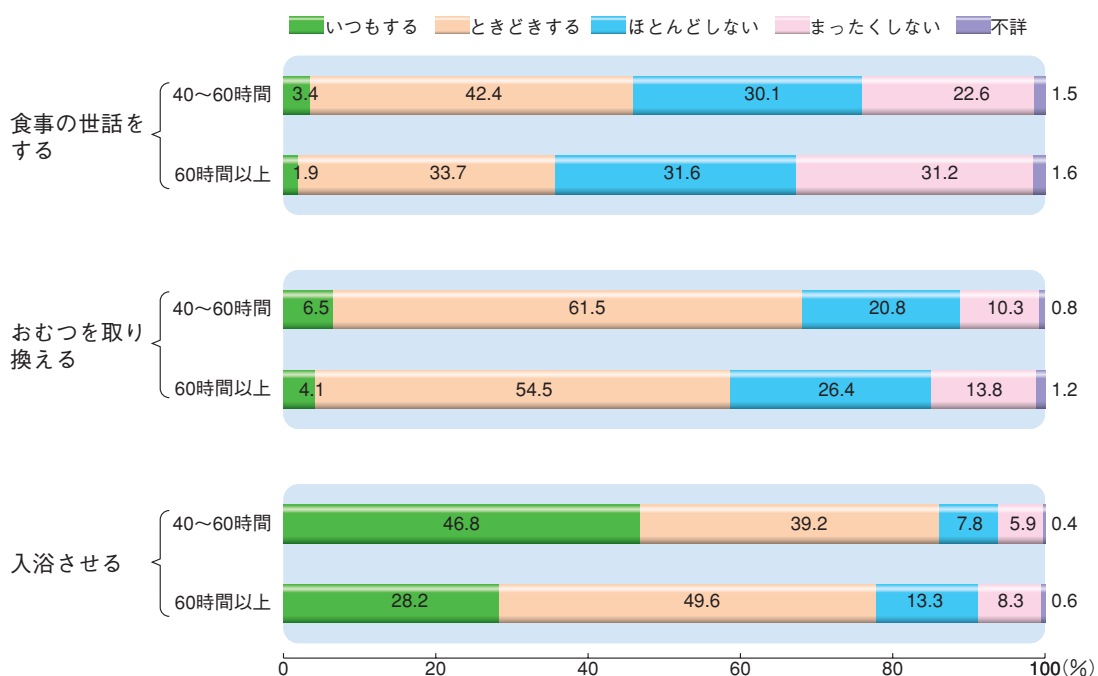
一方、女性は、50歳代を山とし、30歳代後半層を谷とするゆるやかなM字カーブを描い

第1-3-3図 母の就業状況別にみた父の育児の状況



(備考) 1. 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年度)より作成。
 2. 調査時現在、子が父及び母と同居している場合のみ集計。
 3. 就業中とは、勤め、自営業・家業、内職、その他を合わせた有職から育児休業中を除いたものである。

第1-3-4図 父の最近1週間の労働時間別にみた育児の状況



(備考) 1. 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年度)より作成。
 2. 調査時現在、子が父と同居している場合のみ集計。
 3. 労働時間は調査時前1週間のものである。

ており、男女の働き方には明確な違いがみられる（第1-3-5図）。

（男性にも強い両立志向）

しかし、男性の仕事と家庭を両立させるべきという意識は決して低くはない。仕事や家庭における男性の望ましい生き方についてみると、「仕事と家庭を両立させる」とする者が女性の53.2%、男性の43.3%に上っており、特に20歳代では55.0%と両立派の割合が高くなっている。また、「家庭を重視する」とする者も、20歳代では8.7%に上る（第1-3-6図）。

このように、仕事と子育ての両立を望む男性は少なくないにもかかわらず、序章で触れたように、我が国の長時間労働を強いる労働慣行が、男性の家庭や育児への参加を阻んでいる背景がある。

また、男性の仕事と家庭の両立を望む者が多くなったものの、実際の参加分野は限られ

ており、育児休業についても男性が取得しようという積極的な意識は企業側にも男性自身にも、まだ育っていない。そして、このことが、女性だけが育児負担を負わざるを得ない状況をつくり出し、女性の仕事と家庭の両立を困難なものにしている。

（育児休業制度の整備は女性の勤務先への定着志向を高める）

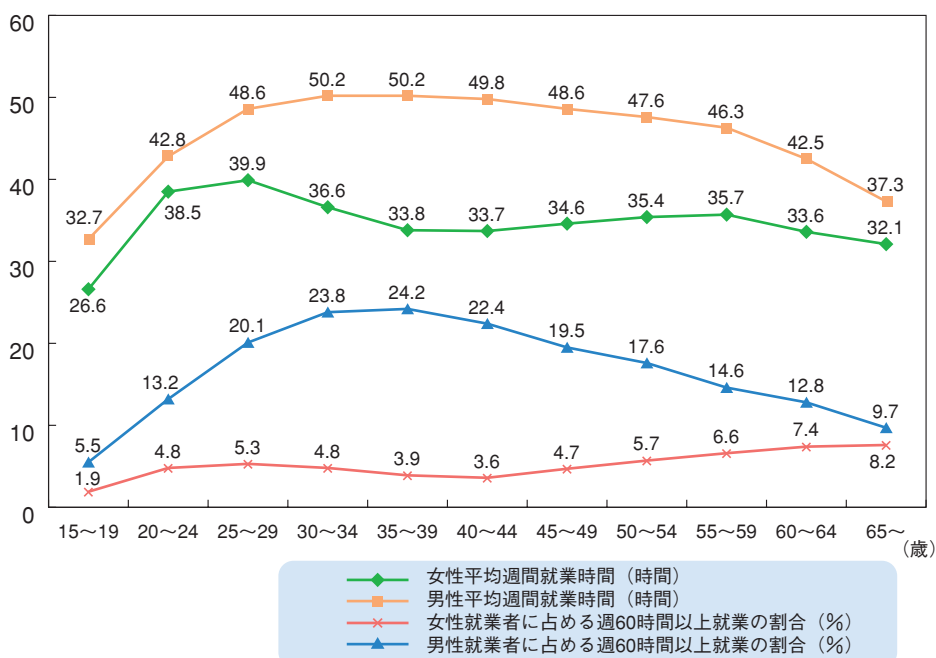
出産・育児を機に勤めを辞める女性は多いが、育児休業制度を取得しやすい環境は女性が勤続しやすくするものである。

財団法人家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」（平成13年度）によると、出産後も就業を続けている女性のうち71.4%が育児休業を取得していた。

育児休業取得者の傾向をみると、勤続年数が長く、高学歴である者が多い。また、復職後の賃金レベルも高い。

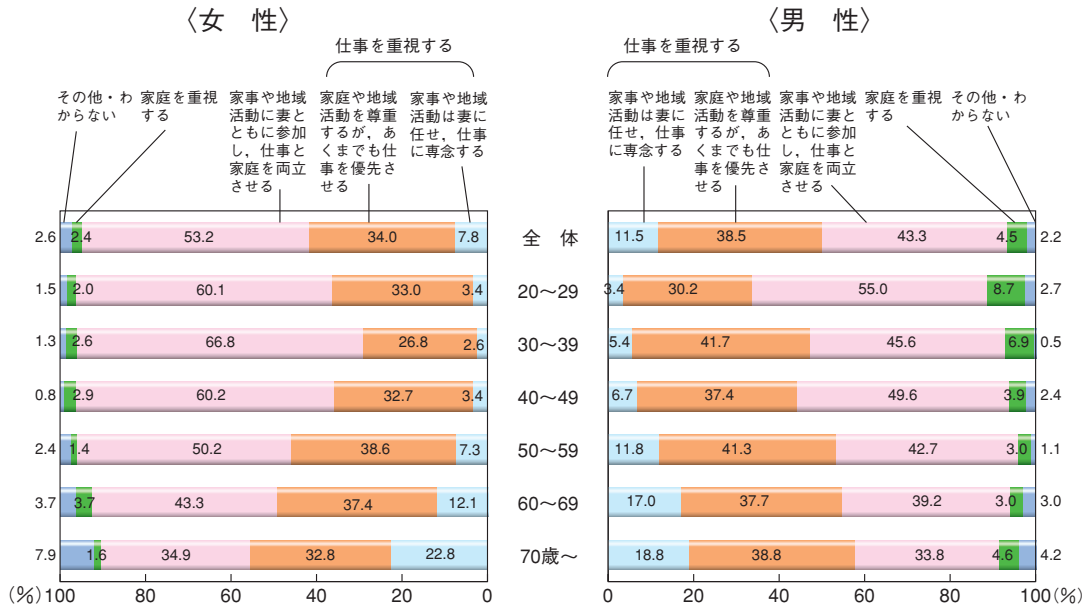
また、勤務先の育児休業制度導入状況と職

第1-3-5図 性・年齢階級別平均週間就業時間（非農林業）



（備考）総務省「労働力調査」（平成14年速報）より作成。

第1-3-6図 仕事と家庭における男性の望ましい生き方

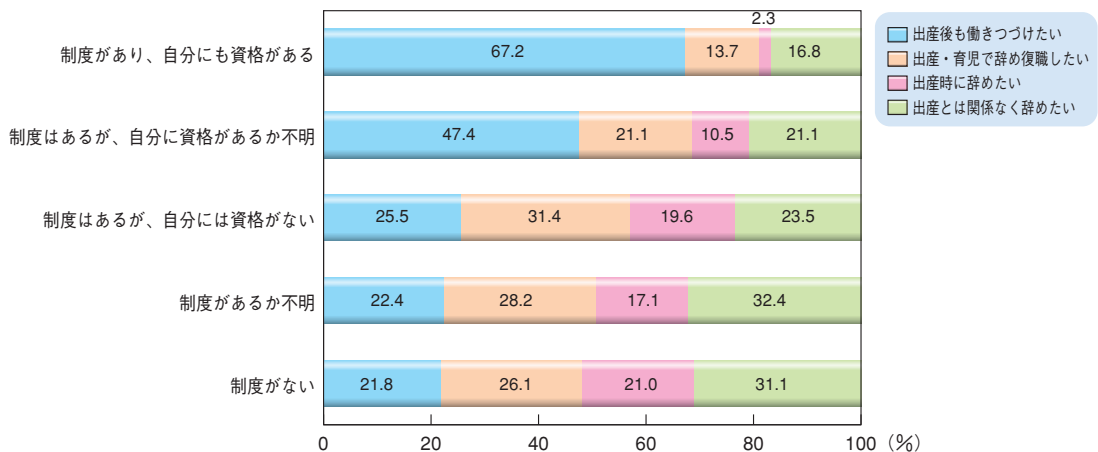


(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査-男性のライフスタイルを中心に-」(平成12年)より作成。
 2. 「家庭を重視する」は「どちらかといえば、仕事よりも、家庭や地域活動などを優先させる」及び「仕事は妻に任せ、家事や地域活動に専念する」の合計である。

場への定着指向との関連を調べた調査によると、有配偶の女性で育児休業を利用できる女性は67.2%が現在の勤務先で勤め続けることを希望しており、現在の勤務先への定着志向が強い。このことは、育児休業制度の整備が

女性の定着志向を向上させることに効果があることを示し、育児休業の導入とともに取得しやすい環境づくりも重要である(第1-3-7図)。

第1-3-7図 育児休業制度の整備状況と今の勤務先への定着志向(有配偶女性)



(備考) (財)家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」(平成13年度)より作成。

第4章

高齢男女の暮らし

本章のポイント

- 65歳以上の約60%，85歳以上の約70%が女性。
- 高齢者の夫婦のみ世帯，単独世帯の割合は増加。子供と同居の高齢者の割合は15年で半減しているが，意識の上では約半数が子供との同居を望んでいる。
- 65歳以上の高齢者の約12%は要介護・要支援であり，その約70%は女性。一方，在宅の要介護者等の76%は女性が介護，老老介護も目立っている。

(進む高齢化)

日本では，諸外国に例をみないスピードで高齢化が進行している。高齢化率は，昭和25年の4.9%から，50年には7.9%，平成14年には18.5%と急速に上昇しており，国立社会保障・人口問題研究所の推計によると，今後も上昇を続け，国際的にみても極めて高い水準に進み，2025（平成27）年には28.7%に達すると推計されている。

人口の高齢化の主な要因は，出生率が低下し平均寿命が伸びて少子高齢化が進展しているからである。平均寿命は，女性は84.93年，男性は78.07年（平成13年）にまで伸びており，男女とも世界で最も高い水準にある。高齢者に占める女性の割合は高く，65歳以上では60%弱，85歳以上では70%を上回っている。

(低下する子との同居世帯割合)

高齢者の家族形態別構成割合の推移をみると，全体として「ひとり暮らし」，「夫婦のみ」，「配偶者のいない子と同居」の割合が一貫して上昇している。これに対し，配偶者の有無にかかわらず，「子供夫婦と同居」は平成13年には女性で31.5%，男性で22.0%と昭和62年の割合に比較して半減近くの減少となって

いる（第1-4-1図）。

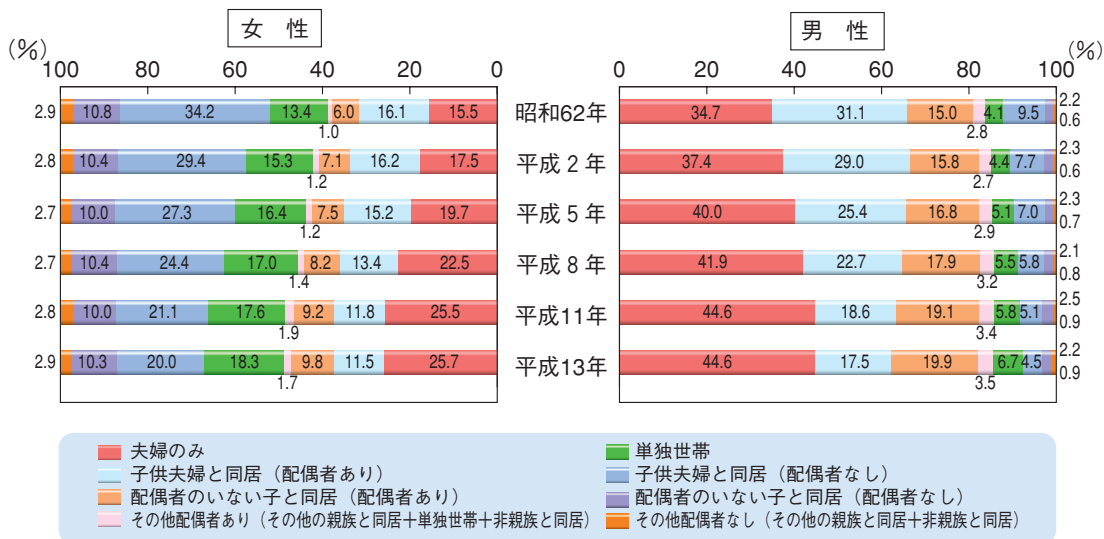
こうした状況を，内閣府「国民生活に関する世論調査」（平成14年）で意識面からみると，老後の暮らし方として，70歳以上の高齢者で子供夫婦と同居したいとする割合が男性，女性とも50%程度あり，実際の割合とは大きく乖離している。

(介護の負担)

介護の問題は，高齢化の問題と切り離すことができない。介護保険法に基づいての要支援又は要介護と認定された65歳以上の者（以下「要介護者等」という。）は，約275万人であり，65歳以上人口の約12%に相当する。これを年齢別にみると，前期高齢者（65～74歳）では90%以上が要介護者等でないが，年齢が高くなるほど要介護者等の割合が上昇し，80～84歳で23.8%，90歳以上では58.8%と大幅に上昇する。また，要介護者等の約70%は女性である（第1-4-2図）。

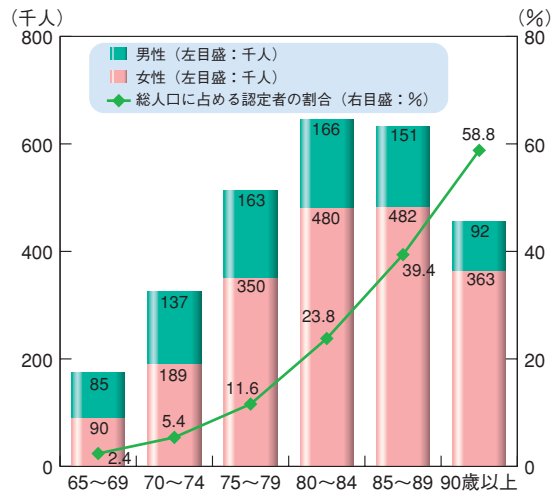
一方，女性にとって介護する側としても，介護は切実な問題である。厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成13年）によると，主な介護者の要介護者等との関係では，同居している家族等介護者が71.1%，別居している家

第1-4-1図 性・家族形態別にみた65歳以上の高齢者の割合



(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。

第1-4-2図 年齢階級別の要支援・要介護認定者数



(備考) 1. 総務省「人口推計」(平成13年10月1日現在), 厚生労働省資料より作成。
 2. 認定者数は, 受給者台帳に登録された平成13年10月末時点の要支援, 要介護の人数。

族等介護者が7.5%, 事業者は9.3%となっている。在宅の要介護者等との続柄をみると, 配偶者25.9%, 子19.9%, 子の配偶者22.5%となっており, 全体として76.4%が女性である。主な介護者と要介護者等の組合せを年齢階級別にみると, 「65~69歳」の要介護者では「60~69歳」の者が, 「70~79歳」の要介護者では「70~79歳」の者が主に介護している割合が多くなっている。

第5章

女性に対する暴力

本章のポイント

第1節 夫・パートナーからの暴力の実態

- 女性の約5人に1人がこれまでに配偶者等から身体的暴行、心理的脅迫、性的強要を受けた経験がある。
- 配偶者等から暴力によって命の危険を感じた女性は約20人に1人、医師の治療を受けた女性は男性の4倍。
- 配偶者間における刑法犯（殺人、傷害、暴行）の被害者の91.7%が女性。
- 夫から妻への傷害の検挙件数は増加し、1,000件を超える。
- 配偶者暴力相談支援センターは全国に103か所、民間シェルター55か所。
- 配偶者暴力相談支援センターへの相談件数は毎月3,000件前後で推移。
- 配偶者暴力防止法に基づく保護命令の発令件数は毎月100件前後で推移。

第2節 性犯罪の実態

- 強姦、強制わいせつの認知件数はそれぞれ、2,357件、9,476件となり年々増加。

第3節 売買春の実態

- 売春関係事犯送致件数、要保護女子総数及び未成年者の割合は増加傾向。出会い系サイトを利用した児童買春事件は787件と急増。

第4節 セクシュアル・ハラスメントの実態

- セクシュアル・ハラスメントに係る都道府県労働局雇用均等室への相談件数は7,633件。

第5節 ストーカー行為の実態

- つきまとい事案に関する警察への相談件数は2万1,696件。
- ストーカー行為での検挙件数は170件、禁止命令違反での検挙件数は8件。

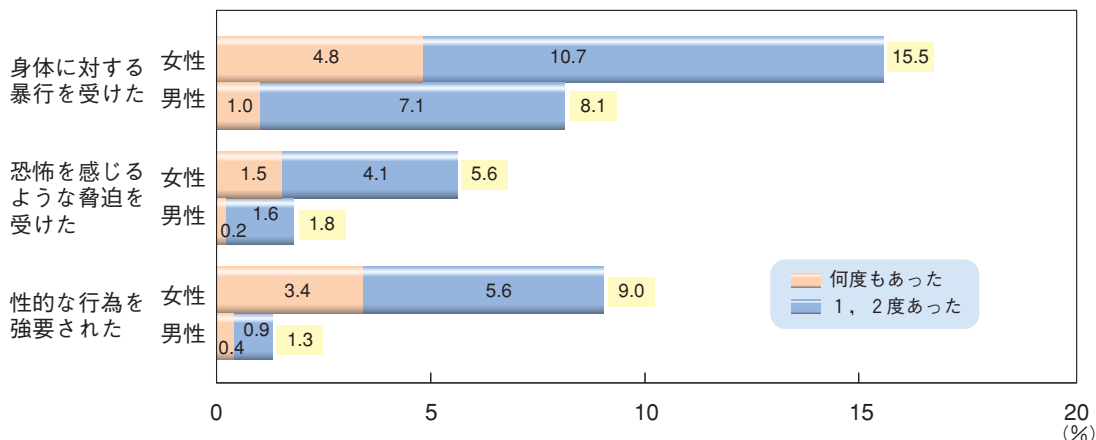
第1節 ■ 夫・パートナーからの暴力の実態

（女性の約5人に1人は配偶者等からの暴力の被害経験）

内閣府が実施した「配偶者等からの暴力に関する調査」（平成14年）では、これまでに、配偶者や恋人から身体に対する暴行を受けた

ことがある女性は15.5%、恐怖を感じるような脅迫を受けたことがある女性は5.6%、いやがっているのに性的な行為を強要されたことがある女性は9.0%で、これらの行為のいずれかを1度でも受けたことがある女性は約5人に1人（19.1%）に上ることが明らかになっている（第1-5-1図）。

第1-5-1図 配偶者等からの被害経験（複数回答）

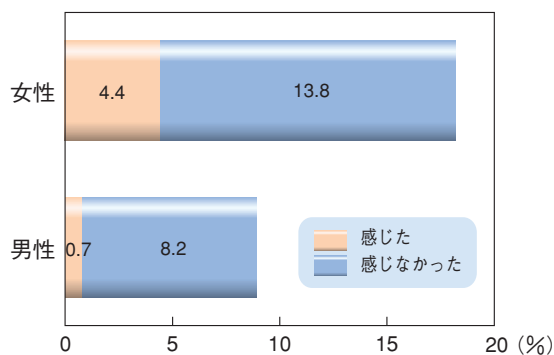


(備考) 内閣府「配偶者等からの暴力に関する調査」(平成14年)より作成。

(配偶者等からの暴力によって命の危険を感じた経験の有無)

同調査では、配偶者や恋人からの暴力によって、命の危険を「感じた」と回答した女性は4.4%で、約20人に1人の女性が配偶者等から深刻な暴力を受けている実態が明らかとなった(第1-5-2図)。

第1-5-2図 命の危険を感じた経験

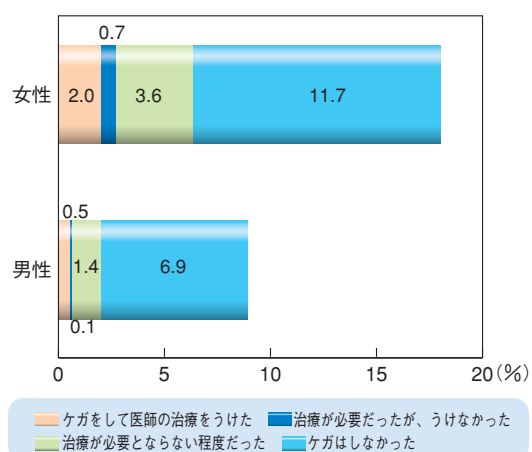


(備考) 内閣府「配偶者等からの暴力に関する調査」(平成14年)より作成。

(配偶者等からの暴力によるケガと治療の有無)

同調査では、配偶者や恋人からの暴力により「ケガをして医師の治療を受けた」経験があると回答した女性は2.0%に上り、その割合は男性の4倍となっている(第1-5-3図)。

第1-5-3図 暴力行為によるケガ



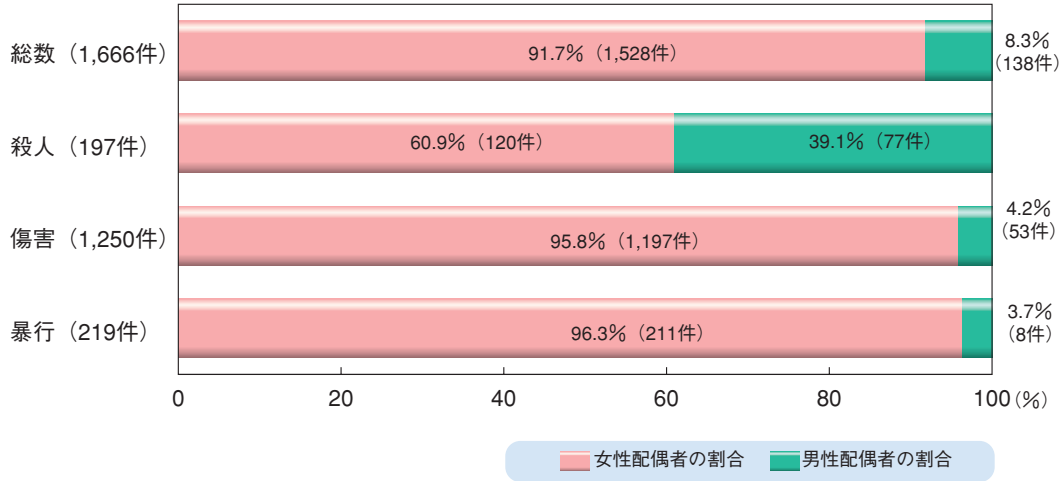
(備考) 内閣府「配偶者等からの暴力に関する調査」(平成14年)より作成。

(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14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1,666件、そのうち1,528件(91.7%)は女性が被害者となった事件である。

殺人は、女性が被害者となった割合は60.9%とやや低くなっているが、傷害は1,250件中1,197件(95.8%)、暴行は219件中211件(96.3%)、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1-5-4図)。

第1-5-4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14年）



（備考）警察庁資料より作成。



配偶者からの「女性に対する暴力」と「男性に対する暴力」

「女性の約20人に1人が暴力によって命の危険を感じている」と言うと、「女性は表現がオーバーなのではないか」、「ささいな暴力を大げさに言っているのではないか」と疑問を持つ人がいる。しかし、女性に対する暴力の被害が深刻であることは、各種の調査から明らかになっている。

●命の危険とケガ

内閣府「配偶者等からの暴力に関する調査」（平成14年）において、配偶者や恋人から“身体に対する暴行を受けた”、“恐怖を感じるような脅迫を受けた”、“性的な行為を強要された”ことがあるかを聞いたところ、「何度もあった」と答えた人は、身体的暴行では女性4.8%、男性1.0%、心理的脅迫では女性1.5%、男性0.2%、性的強要では女性3.4%、男性0.4%で、女性の約20人に1人が身体的暴行を何度も受けていた。

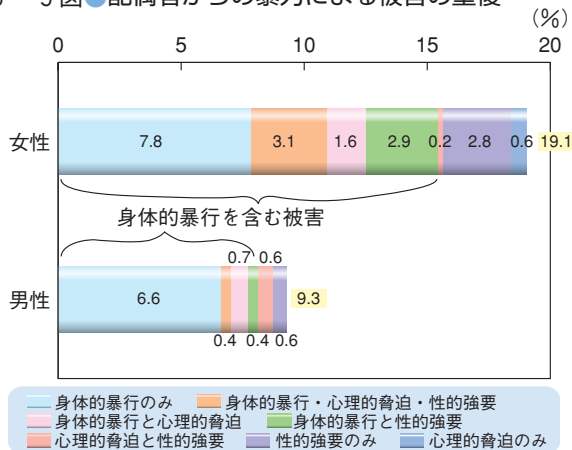
配偶者や恋人から身体的暴行、心理的脅迫、性的強要といった行為を何度も受けたことのある人のうち、その行為によって命の危険を「感じた」という人は女性117人中52人（44.4%）、男性16人中1人で、女性の半数近くが命の危険を感じていた。また、その行為によって「ケガをして医師の治療をうけた」人は女性117人中28人（23.9%）、男性16人中2人、治療は受けなかった人も含めると、医師の治療が必要となる程度のケガをした人は女性117人中35人（29.9%）、男性16人中3人で、女性の約3割が医師の治療が必要となる程度のケガをしていた。

●被害の重複

配偶者からの暴力において、女性が被害者になる場合と男性が被害者になる場合で質的に差があることは、被害の重複からも明らかである。同調査における身体的暴行、心理的脅迫、性的強要のいずれか（若しくはいくつか）をこれまでに1度でも受けたことがある人（女性19.1%、男性9.1%）の内訳をみると、男性では「身体的暴行のみ」が6.6%で、それ以外の被害経験は1%に満たない。一方、女性では「身体的暴行のみ」が7.8%で、次いで「身体的暴行・心理的脅迫・性的強要」が3.1%、「身体的暴行と性的強要」が2.9%、「性的強要のみ」が2.8%、「身体的暴行と心理的脅迫」が1.6%となっている。つまり、身体的暴行の被害を受けた女性のうち約半数は、性的強要や心理的脅迫といった他の被害も重複し

て経験している（第1-5-5図）。

第1-5-5図 ● 配偶者からの暴力による被害の重複



（備考）内閣府「配偶者等からの暴力に関する調査」（平成14年）より作成。

以上の結果からは、男性に比べ女性の方が、配偶者からの暴力を何度も受け、その行為によって命の危険を感じ、医師の治療が必要となる程度のケガをしており、暴力は身体的暴行に限られず、性的強要や心理的脅迫といった被害と重複しているといえよう。

（近年増加する夫から妻への暴力の検挙件数）

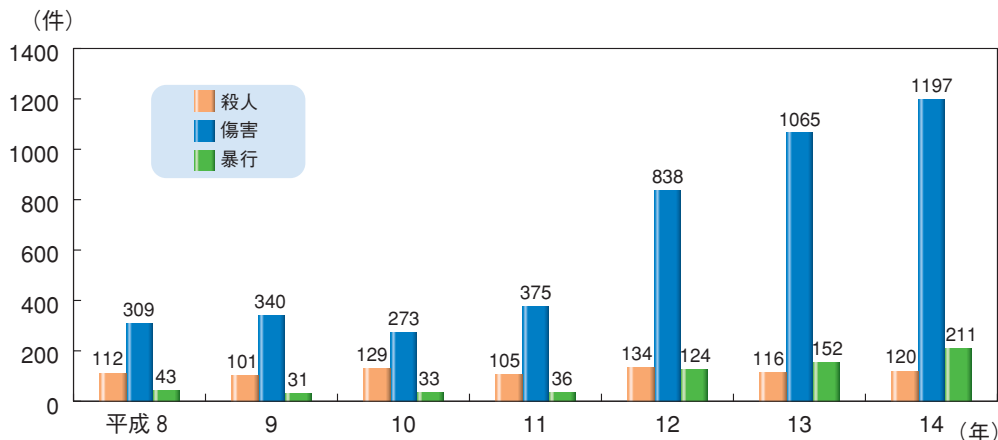
配偶者間における犯罪のうち女性が被害者である場合の検挙件数の推移を罪種別にみると、暴行、傷害がそれぞれ平成12年以降、大幅に増加している。14年においては、暴行が211件で前年よりも59件（38.8%）の増加、傷害が1,197件で132件（12.4%）の増加となっ

ている（第1-5-6図）。

（増加傾向にある夫からの暴力を理由とする婚姻関係事件申立件数）

家庭裁判所への婚姻関係事件申立てがあった件数は6万2,677件、うち妻からの申立総数は4万5,061件、夫からの申立総数は1万7,616

第1-5-6図 夫から妻への犯罪の検挙状況



（備考）警察庁資料より作成。

件となっている。

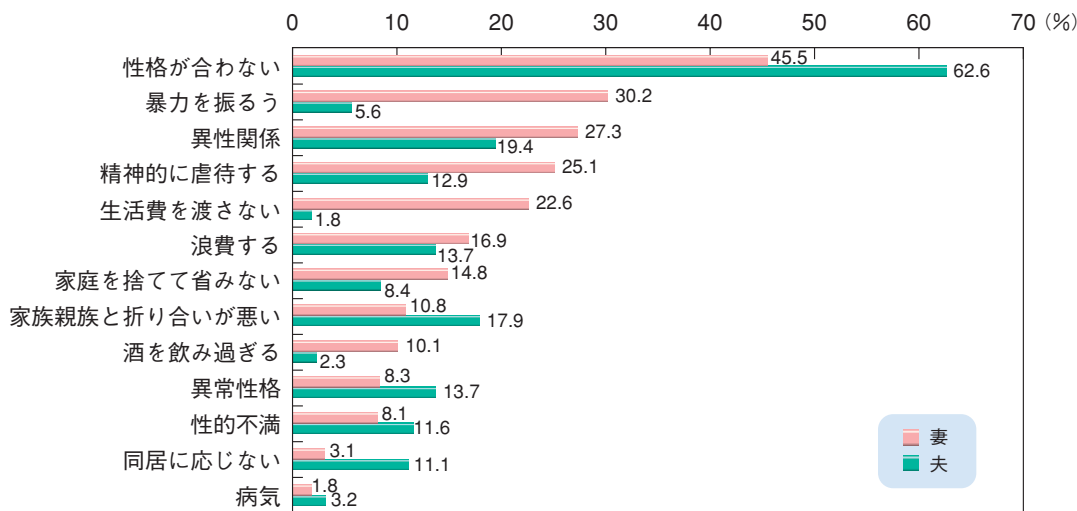
「暴力を振るう」を理由とする妻からの申立ては増加傾向にあり、平成13年では妻からの申立てが1万3,611件、裁判所への申立総数の21.7%（妻からの申立件数の30.2%）となっており、「性格が合わない」に次いで2番目

に多い理由となっている（第1-5-7図）。

（配偶者暴力相談支援センター等への相談件数）

平成14年4月から、各都道府県は、婦人相談所等その他の適切な施設において配偶者暴力相談支援センターの業務を開始した。現在、

第1-5-7図 婚姻関係事件申立件数における暴力を申立ての動機とする者の割合



（備考） 1. 最高裁判所「司法統計年報」（平成13年）より作成。
2. 申立ての動機は、15項目からの複数回答。

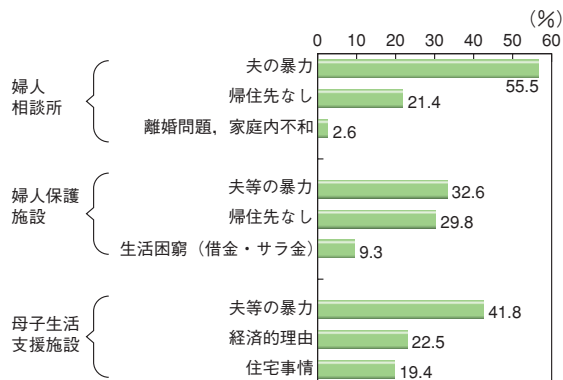
全国103施設が支援センターとして、相談、カウンセリング、被害者やその同伴家族の一時保護、各種情報提供等を行っている。平成14年4月から15年3月末までの1年間に、全国の配偶者暴力相談支援センターに寄せられた相談は3万5,943件に上っている。また、法施行後平成14年12月までの間に、警察に対し寄せられた配偶者からの暴力に関する相談等への対応件数は、1万7,748件となっている。

（婦人相談所における一時保護並びに婦人保護施設及び母子生活支援施設の入所の理由）

平成13年度中の、婦人相談所一時保護所への入所理由のうち、夫等の暴力は55.5%と全体の半分を超えている。婦人保護施設及び母子生活支援施設の入所理由をみると、「夫等の暴力」を挙げた割合はそれぞれ32.6%、41.8%となっている。いずれの施設において

も暴力を理由とする入所は高い割合となっている（第1-5-8図）。

第1-5-8図 婦人相談所一時保護所並びに婦人保護施設及び母子生活支援施設への入所理由（平成13年度）



（備考） 厚生労働省資料より作成。

（シェルター数は増加）

シェルター（配偶者からの暴力などから逃

れてきた女性のための一時避難所)として利用できる施設で、法律に設置根拠があるものとしては、婦人相談所、婦人保護施設、母子生活支援施設がある。婦人相談所は売春防止法(昭和31年法律第118号)に基づき、各都道府県に1か所、婦人保護施設は同じく売春防止法に基づき、全国に51か所(公立36か所、私立15か所(平成14年4月1日現在))、母子生活支援施設は、児童福祉法(昭和22年法律第164号)に基づき、全国に286か所(公立182か所、私立104か所(平成14年4月1日現在))がそれぞれ設置されている。

このほかに、民間の団体等が自主的に運営している「民間シェルター」がある。

平成14年11月に内閣府が実施した調査の結果、21都道府県に計55の民間シェルター(個人が、配偶者からの暴力の被害者を受け入れているようなケースについては計上していない。)が存在している。NPO法人や社会福祉法人など法人格を有しているものもあるが、約65%(36施設、平成13年調査では約7割)は法人格を有していない。

民間シェルターは、被害者の保護を積極的に行うなど、配偶者からの暴力の被害者支援に関し、先駆的な取組を実施している。今後、民間シェルターの活動に役立つよう、必要な援助が求められている。

(保護命令の申立て及び発令状況)

配偶者暴力防止法では、被害者の申立てにより、裁判所が加害者に対し接近禁止命令、退去命令を発する保護命令の制度を新設し、この命令違反に対して刑事罰を科すこととしている。

保護命令の申立書に、配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に相談等を求めた事実等の記載がある場合は、配偶者暴力防止法第14条第2項に基づき、裁判所は配偶者暴力相談支援センター又は警察に対し、被害者が相談等を求めた状況等を記載した書面の提出を求めることとなっている。申立書にこ

うした事実の記載がない場合は、公証人役場で認証を受けた宣誓供述書を申立書に添付しなければならない。平成14年9月末までに裁判が終了した1,102件のうち、支援センターへの相談等の事実の記載のみがあったのは214件、警察への相談等の事実の記載のみがあったのは509件、双方への相談等の事実の記載があったのが318件となっている。また、申立書に宣誓供述書が添付されたのは59件となっている。

法施行後平成15年3月までの間に、裁判所に申し立てられた保護命令事件の件数は2,005件で、そのうち裁判が終了したのは1,963件となっている。裁判が終了した事件のうち、保護命令が発令された件数は1,571件(80.0%)、そのうち接近禁止命令のみが出されたのは1,119件(71.2%)、退去命令のみが出されたのは6件(0.4%)、退去命令と接近禁止命令が併せて出されたのは446件(28.4%)となっている。

また、法施行後平成15年3月までの間に保護命令が発令された事件の平均審理期間は11.1日となっており、速やかに裁判が行われ、被害者の保護が図られている。

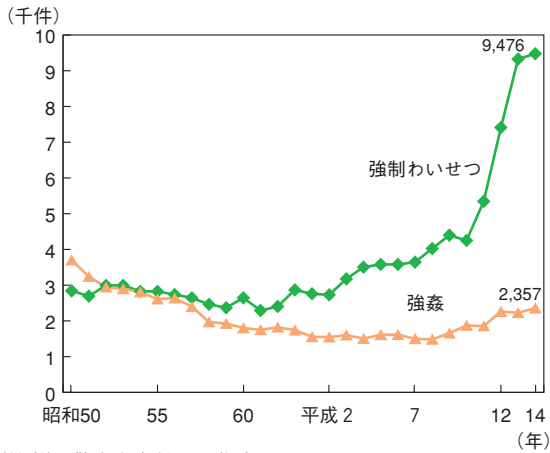
なお、法施行後から平成14年12月までの間の保護命令違反の検挙件数は43件である。

第2節 ■ 性犯罪の実態

警察庁の統計によると、平成14年における強姦の認知件数は、3年連続2,000件を超えて2,357件となり、前年に比べ129件(5.8%)増加した。

強制わいせつの認知件数は、平成11年以降大きく増加しており、14年では9,476件と、前年に比べ150件(1.6%)増加している。なお、警察では、女性警察官による事情聴取の拡大、相談電話の設置等、被害申告を促進するための施策を中心とした性犯罪被害者対策を推進している(第1-5-9図)。

第1-5-9図 強姦，強制わいせつの認知件数の推移



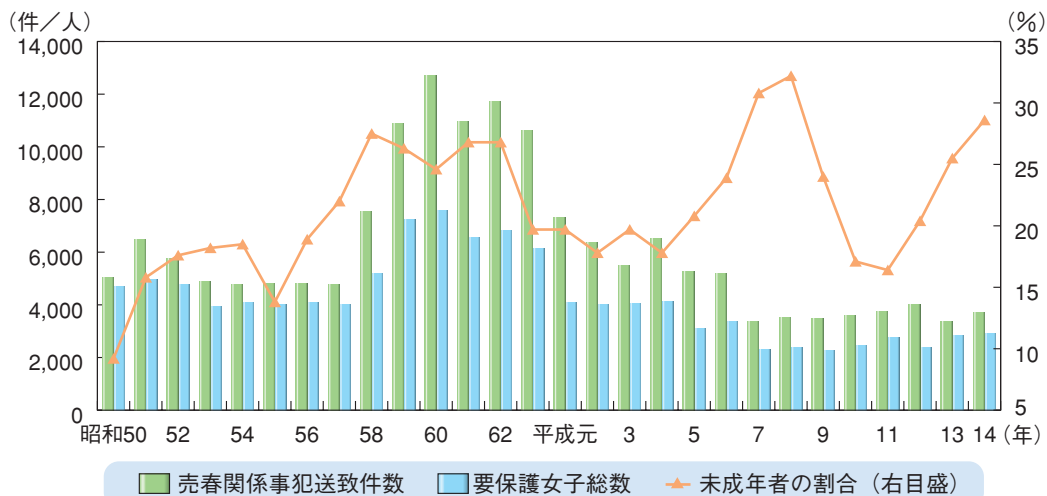
(備考) 警察庁資料より作成。

第3節 ■ 売買春の実態

平成14年の売春関係事犯送致件数は3,693件となった。また，要保護女子総数は2,895人となっており，未成年者が占める割合は28.6%で，前年に比べ，3.1%増加している（第1-5-10図）。

平成14年の児童（18歳未満）買春事件の検挙件数は1,902件（前年比492件増）であり，このうち，出会い系サイトを利用したものが787件（41.4%）で，前年の2倍以上に急増している。また，テレホンクラブ営業に係るものは478件（25.1%）で，前年に比べ25件減少している。

第1-5-10図 売春関係事犯送致件数，要保護女子総数及び未成年者の割合



(備考) 警察庁資料より作成。

第4節 ■ セクシュアル・ハラスメントの実態

平成13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，7,633件で，前年度に比べ，981件（11.4%）減少しているが，そのうち，女性労働者等からの相談件数は5,925件（77.6%）で，前年度に比べ42件（0.7%）増加している（第1-5-11図）。

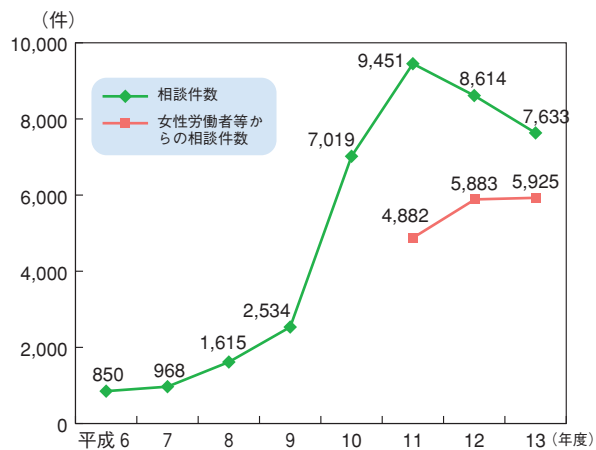
企業においては，セクシュアル・ハラスメントを許さないという方針を文書で明確化し，従業員に対しても広く研修等で意識改革・啓発を徹底していくことが，セクシュアル・ハラスメントの防止策として重要である。また，セクシュアル・ハラスメントに関する相談をしやすい環境をつくることによって，早い段階で被害を防いでいくことが求められる。

第5節 ■ ストーカー行為の実態

(つきまとい事案に関する相談件数)

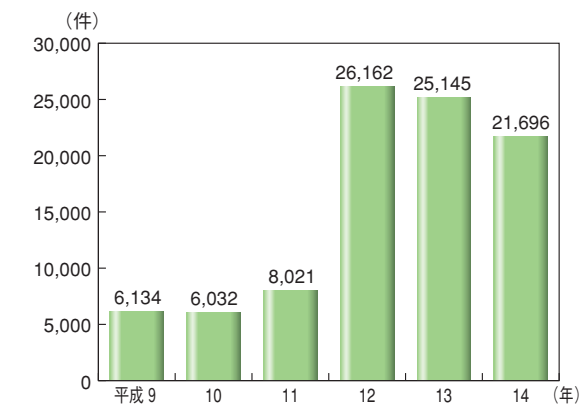
平成14年の都道府県警察に寄せられたつきまとい事案に関する相談件数は，前年と比べて3,449件（13.7%）減少したが，2万1,696件と引き続き多くなっている（第1-5-12図）。

第1-5-11図 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・ハラスメントの相談件数



(備考) 1. 厚生労働省資料より作成。
2. 相談件数の内訳は、平成11年度より集計。

第1-5-12図 つきまとい事案に関する相談件数



(備考) 1. 警察庁資料より作成。
2. 男性が相談者である事案を含む。

(ストーカー規制法の適用状況)


平成14年のストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号。以下「ストーカー規制法」という。）に基づく警告は965件で、前年に比べ94件（10.8%）増加している。警告に従わない者に対する禁止命令は32件発令されている。

また、ストーカー行為罪での検挙件数は170件で、前年に比べ39件（29.8%）増加している。禁止命令違反での検挙件数は8件である。

平成14年中に、ストーカー規制法第7条に基づき、警察本部長等が援助を求められた件

数は677件で、前年に比べ42件（5.8%）減少している。援助の内容としては、防犯ブザー等の被害防止物品の貸出しが415件（前年比45件増加）で最も多く、次いで被害を自ら防止するための措置の教示が410件（前年比62件増加）となっている。


平成14年中に警察庁に報告があった1万2,024件についてみると、被害者の88.1%が女性、行為者の89.6%が男性となっている。



Column

女性に対する暴力根絶のためのシンボルマーク

第1-5-13図



内閣府では、平成14年6月、夫・パートナーからの暴力、性犯罪、売買春、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等の女性に対する暴力根絶のためのシンボルマークを決定した（第1-5-13図）。

このシンボルマークは、一般公募作品に基づき、多摩美術大学の太田幸夫教授がデザイン補正を行ったものである。女性が腕をクロスさせた姿を描いており、女性の表情、握りしめたこぶし、クロスさせた腕により、女性に対する暴力を断固として拒絶する強い意志を表している。

女性に対する暴力に関する社会的認識の向上に向けて、各種イベント等において広く活用していくこととしている。

第6章

生涯を通じた女性の健康

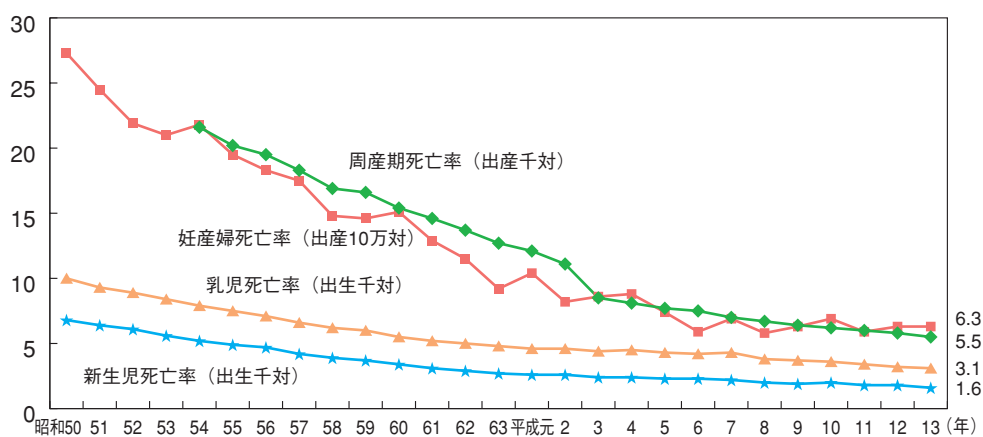
本章のポイント

- 乳児死亡率等の母子保健関係指標については総じて改善している。
- 人工妊娠中絶件数は20歳未満の若年層の割合が増加している。
- 平成13年の新規HIV感染者に占める20歳代の割合は35.6%で、若年層の割合が高い。
- 女性のストレス度は男性よりも高い。
- 6か月の子を有する父母の喫煙状況は母17.4%、父63.2%であり、特に24歳以下の父母で高い。
- 女性の医療施設従事医師の割合は年々増加し、14.3%。

(総じて改善が進んでいる母子保健関係指標)
女性は、妊娠や出産をする可能性があることもあり、ライフサイクルを通じて男性とは異なる健康上の問題に直面する。

母子保健関係の主要な指標の昭和50年から平成13年までの動向をみると、いずれの指標も総じて低下しており、改善が進んでいることがわかる(第1-6-1図)。

第1-6-1図 母子保健関係指標の推移



(備考) 厚生労働省「人口動態統計」より作成。

(減少傾向にあるものの若年層の比重が増す人工妊娠中絶件数)
人工妊娠中絶件数・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13年までの動向をみると、総数では件数、実施率ともに減少傾向にあったが、実施率については、近年増加に転じている。年齢階級別にみると、20歳未満での増加率が

高くなっている（第1-6-2図）。

（若年層に増加するHIV感染者）

HIV感染者とは、HIV（ヒト免疫不全ウイルス）に感染している者を指す。一方、エイズ患者とは、HIVの感染によって免疫不全が生じ、カリニ肺炎等の日和見感染症や悪性腫瘍が発生した者を指す。

我が国において報告されたHIV感染者及びエイズ患者の累計は、平成13年末までで、HIV感染者数で4,526人、エイズ患者数で

2,248人となっている。

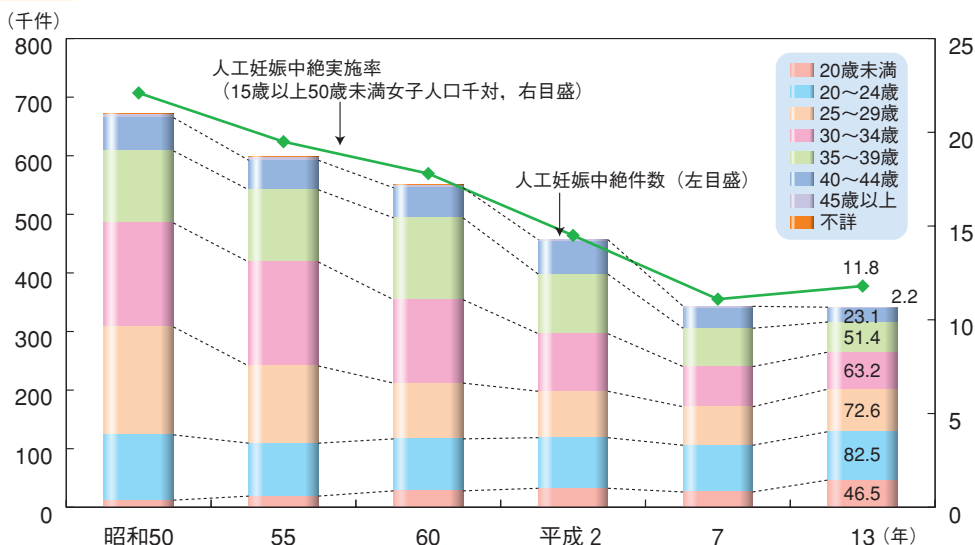
平成13年の新規HIV感染者は621件、エイズ患者は332件の報告があり、ともに過去最高の報告数となっている。

HIV感染者については、年齢階級別では、20歳代が35.6%を占めており、若者の間で急速に広がりを見せている（第1-6-3図）。

（女性に特有の疾病）

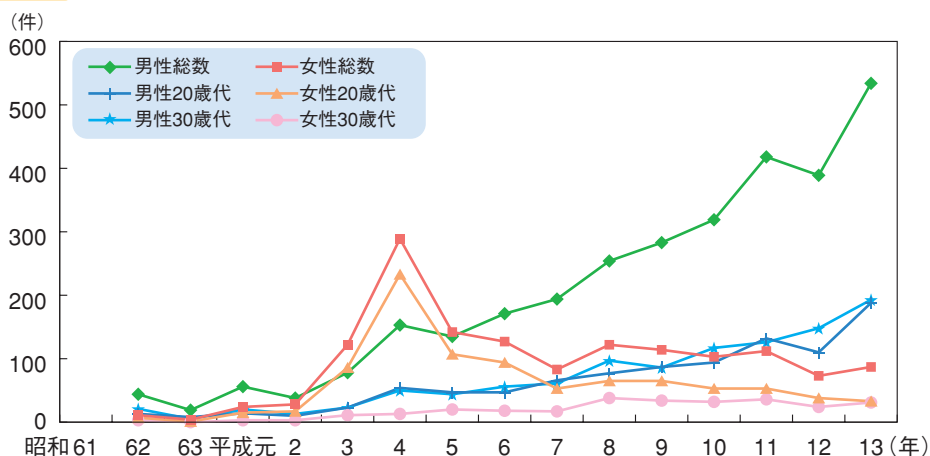
女性に特有ながんとして、乳がん、子宮がんなどがあり、これらの疾病の総患者数を厚

第1-6-2図 年齢階級別にみた人工妊娠中絶の推移



（備考）厚生労働省「母体保護統計」より作成。

第1-6-3図 HIV感染者の性別、年代別年次推移



（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。

生労働省「患者調査」(平成11年)でみると、乳がんは16.9万人、子宮がんは5.5万人となっている。

また、国民生活基礎調査(平成13年)によると、女性の健康診断や人間ドッグの受診状況は、男性よりも少ない。近年、女性専用外来を設置した病院も全国的に広がりつつあるが、まだ十分とはいえない。女性の身体的特性に基づく医療が受けられる、女性医療の充実が強く求められる。

(女性のストレス)

総務省「国民生活基礎調査」(平成13年)でみると、悩みやストレスがある者の割合は、女性が男性を上回っている。

悩みやストレスの原因としては、女性では「自分の健康・病気」が最も多く、「仕事に関すること」が続いている。一方、男性では、「仕事に関すること」が最も多く、「自分の健康・病気」が続いている。

女性においては、「自分の健康・病気」について悩みやストレスを感じている者が多く、生涯を通じて、健康の維持・管理が課題となっている。

(20歳代女性で高い喫煙率)

性別喫煙率の推移をみると、男性の喫煙率

が全年齢で低下し、女性全体でもほぼ横ばいとなっている一方で、20歳代女性の喫煙率は昭和50年の12.7%から平成14年の24.3%と大幅に上昇している。

間接喫煙にさらされている子どもは、肺炎・気管支炎などの呼吸器疾患になりやすく、また、身体発育にも影響があるといわれているが、厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年度)によると、6か月の子を有する父母の喫煙状況は、母17.4%、父63.2%となっており、特に「19歳以下」の母44.3%、父83.8%、「20~24歳」の母34.7%、父83.4%と若年層で喫煙している割合が高くなっている。

間接喫煙を含め、喫煙が胎児、幼児に与える影響を広く周知していく必要がある(第1-6-4図)。

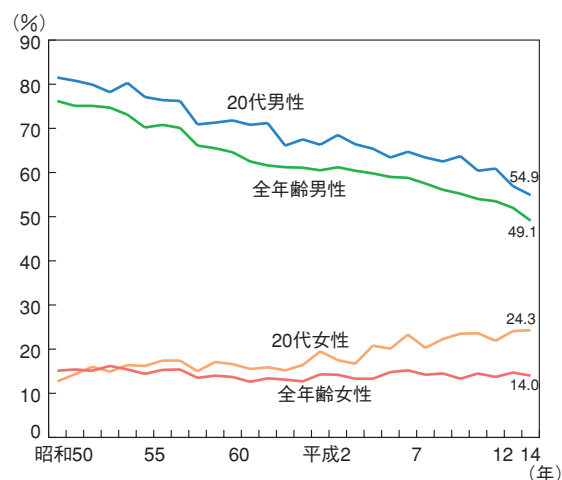
(上昇を続ける女性医師の割合)

医療施設で働いている医師のうち、女性の割合は平成12年で14.3%となり、過去最高となった(第1-6-5図)。

女性の高学歴化に伴い、医師等の専門職に進出する女性も増加している。

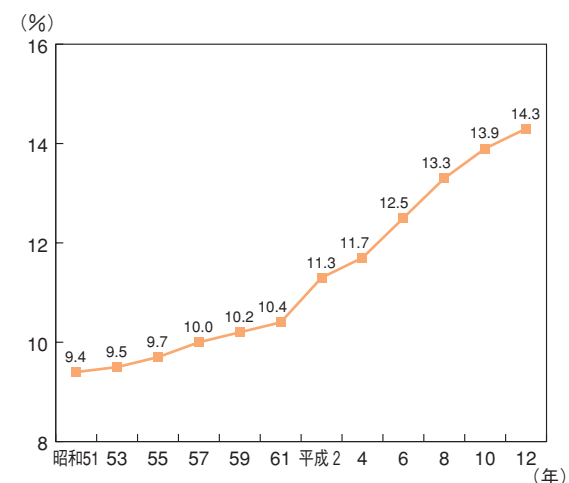
女性医師の増加や女性専用医療の充実等により、女性が気兼ねなく医療が受けられる環境が整えられつつある。

第1-6-4図 性別喫煙率の推移



(備考) 日本たばこ産業(株)資料より作成。

第1-6-5図 女性の医療施設従事医師の割合の推移



(備考) 厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」より作成。

第7章

メディアにおける女性の人権

本章のポイント

- マスメディアであるテレビ、ラジオ、新聞・雑誌への接触時間は、国民1人当たりの視聴時間で、平日2時間22分。高齢者ほど長く、男性の方が長い。
- メディアの取組として、新聞綱領、放送基準などの規範を策定し、また、放送番組の向上に資する取組を行う機関を設けている。
- 情報関連機器の利用率からみると、30歳代から上の世代で、男性に比較して女性は情報通信機器の高度化の恩恵を十分に享受できず、情報活用能力に差が生じている状況にある。

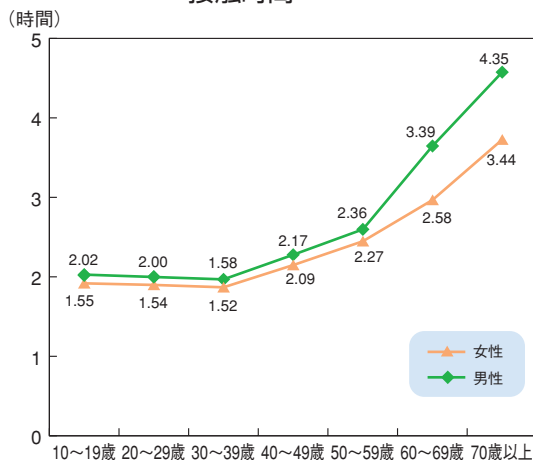
(マスメディアへの接触時間)

テレビ、ラジオ、新聞・雑誌の視聴等の時間は、国民1人当たり1日、平日2時間22分、土曜日2時間44分、日曜日3時間10分となっている。労働時間が長く、育児に忙しい30歳代で男女ともやや落ち込んでいるが、それ以外では高齢者ほど視聴等は長く、すべての世代で男性の方が長い(第1-7-1図)。

(メディアの取組)

国民がマスメディアに接する時間は長く、

第1-7-1図 性・年齢階級別マスメディア接触時間



(備考) 総務省「社会生活基本調査」(平成13年)より作成。

その影響は大きい。メディアの取組として、報道や広報などに係る規範が作成されており、また、放送メディアにおいては、視聴者からの意見を受け付け放送事業者に伝達するなど、放送番組の向上に資する取組を行う機関を設置している。

規範としては、新聞倫理綱領(日本新聞協会)、日本放送協会番組基準(国内番組基準)、日本民間放送連盟放送基準(ラジオ、テレビ放送基準)などがある。

放送番組向上のための機構としては、日本放送協会及び日本民間放送連盟が設置している「放送と人権等権利に関する委員会機構」(BRO)、「放送と青少年に関する委員会」などがある。

(男女に差がある情報関連機器の利用率)

近年の高度情報化の進展はめざましく、家庭でも情報機器の普及が進んでいる。総務省「通信利用動向調査」によると、平成14年末には、71.7%の世帯がパソコンを保有し、前年比20.9%増の81.4%の世帯でインターネットを利用しており、利用者数は6,942万人、人口普及率は54.5%と急速に普及が進んでいる。利用端末の種類別では、パソコンからの利用が

最も多く5,722万人、携帯電話・PHS、携帯情報端末からの利用者も2,794万人となっている。

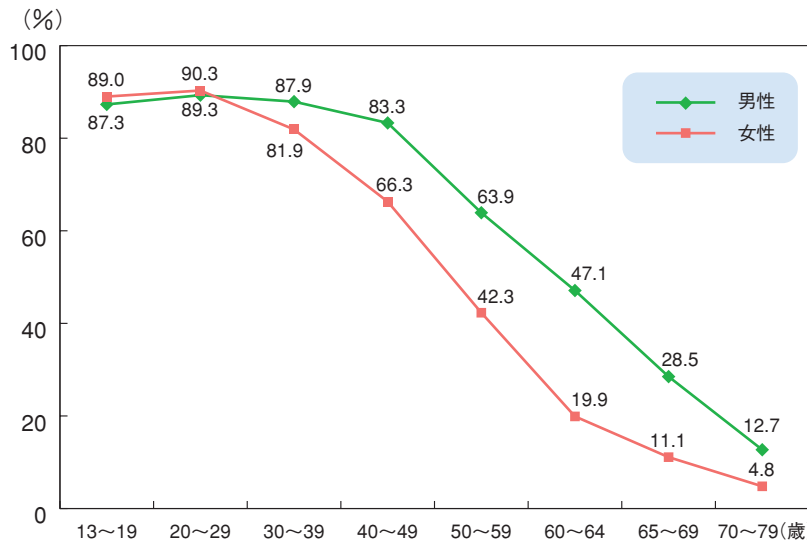
インターネットの利用率を男女別にみると、30歳未満では女性の方がやや高いが、30歳以上では男性の方が高く、利用率には男女でかなりの格差がある。(第1-7-2図)。

情報関連機器の個人利用率を性・年齢階級別にみると、総じて男性の利用率が高い。13～19歳では女性の方が男性より携帯電話の利用率が高いが、他の世代では、パソコンの利

用を含めて男性の方が高く、世代が増すほど差が開いている(第1-7-3図)。これらのデータから、30歳代から上の世代で、男性に比較して女性は情報通信機器の高度化の恩恵を十分に享受できず、情報活用能力に差が生じている状況がうかがえる。

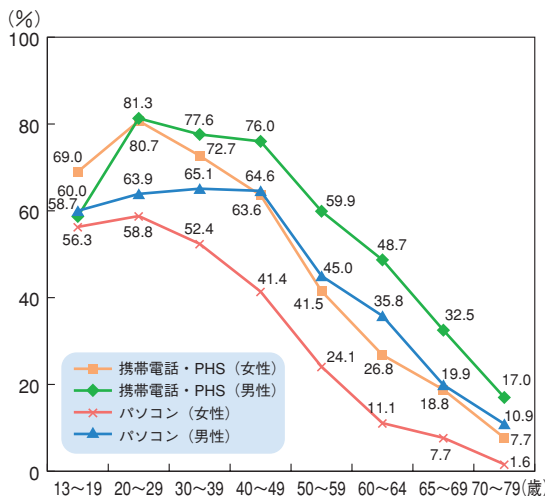
インターネット普及率を国際比較でみると、日本は、スウェーデン、アメリカ等に比較するとやや低いものの、近年急速に増加しており、2002年では世界10位となっている(第1-7-4図)。

第1-7-2図 性・年齢階級別インターネット利用率



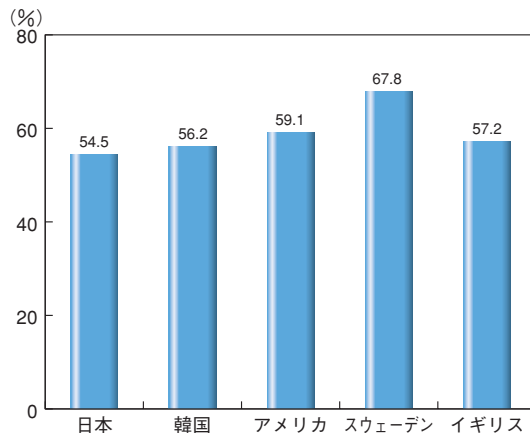
(備考) 総務省「通信利用動向調査」(平成14年)より作成。

第1-7-3図 性・年齢階級別情報関連機器の利用率



(備考) 総務省「通信利用動向調査」(平成14年)より作成。

第1-7-4図 インターネット普及率の国際比較



(備考) 1. 総務省「通信利用動向調査」(平成14年)より作成。
2. 日本の普及率は世界10位となっている。

第8章

男女平等を推進する教育・学習

本章のポイント

- 男女別の進学率をみると、女性の大学進学率は上昇する一方で、短大進学率は減少傾向。大学院への進学率も着実に上昇。
- 大学の学生や研究者における男女の専攻分野の偏りは少なくなっている。
- 教員に占める女性割合をみると、上位の学校、上位の職で女性割合が少ない傾向。小学校教諭では65.2%だが、大学教授では8.8%。

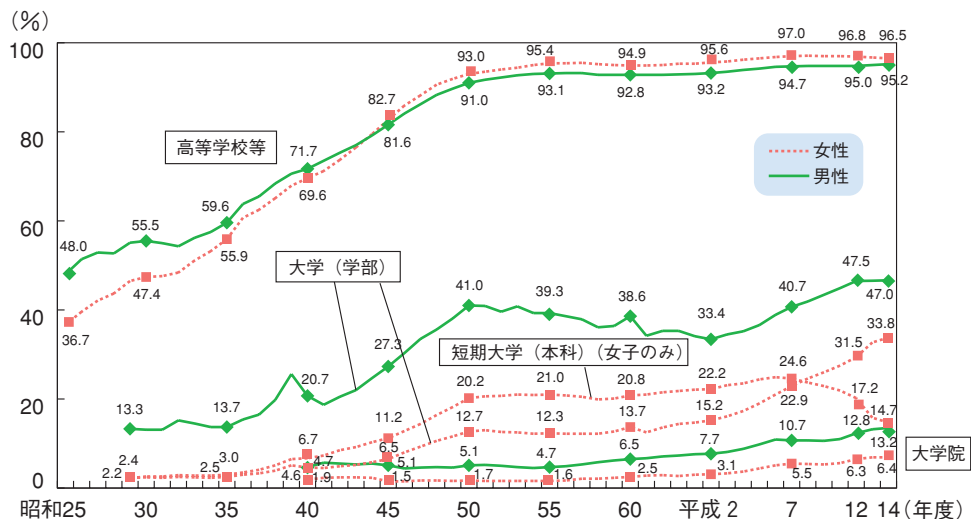
(女性の大学進学率は上昇傾向)

学校種類別の男女の進学率をみると、高等学校等（通信制課程への進学者を除く。）への進学率は、平成14年度で女性96.5%、男性95.2%と、男性よりも女性の方が高くなっている。大学（学部）への進学率は、14年度で女性33.8%、男性47.0%と差がみられるが、女性では短期大学（本科）への進学率

(14.7%) を合わせた進学率は48.5%となる。女子の大学（学部）への進学率は近年上昇傾向にある一方で、短期大学への進学率は6年度の24.9%をピークに近年激減している。

また、大学院への進学率も年々上昇し、平成14年度では女性6.4%、男性13.2%となっている（第1-8-1図）。

第1-8-1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の修了者のうち、高等学校等の本科・別科、高等専門学校に進学した者（就職進学した者を含み、浪人は含まない。また、高等学校の通信課程（本科）への進学者を除く。）の占める比率。
 3. 大学（学部）・短期大学（本科）：浪人を含む。大学学部・短期大学本科入学者数（浪人を含む。）を3年前の中学卒業生数で除した比率。
 4. 大学院：大学学部卒業生のうち、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）。

なお、高等学校や大学で男子のみ又は女子のみ在学している学校の割合は減少傾向にあり、高等学校では、昭和50年度の男子のみ435校（8.8%）、女子のみ745校（15.1%）から平成14年度にはそれぞれ192校（3.5%）、483校（8.8%）と大幅に減少し、大学においても、昭和50年度の男子のみ3校（0.7%）、女子のみ83校（19.8%）から、14年度にはそれぞれ0校、92校（13.4%）となっている。

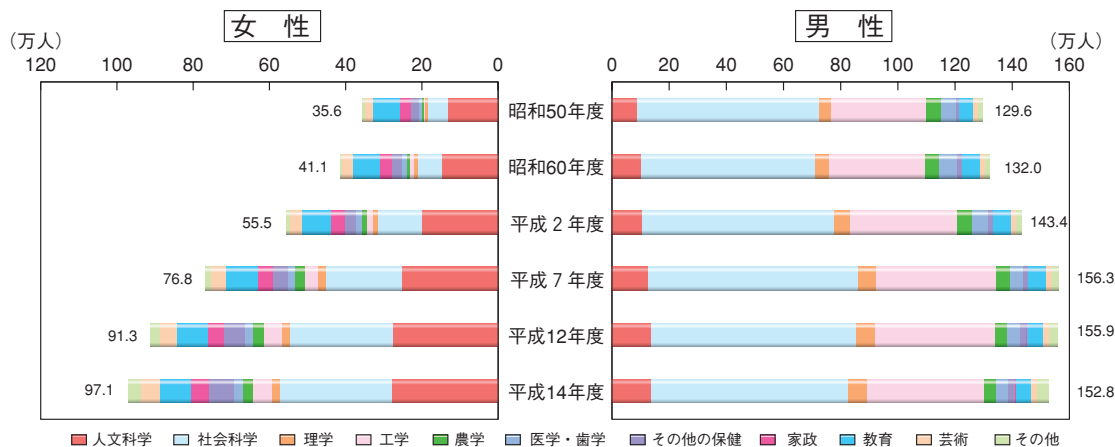
（男女の専攻分野の偏りは縮小）

大学（学部）における学生の専攻分野別構成をみると、女性は総じて人文科学を専攻す

る者の占める割合が高いが、昭和50年と比較すると、大学（学部）で人文科学の割合が下がる一方で、社会科学や工学の割合が増加するなど専攻分野の偏りは小さくなってきている（第1-8-2図）。

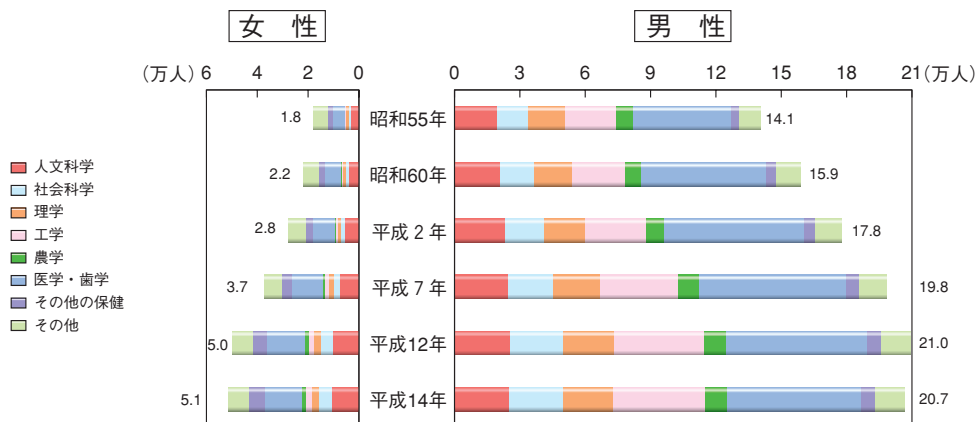
また、大学等における女性の研究本務者の専門分野別構成をみても、社会科学や工学の割合が増加するなど女性の専門分野の偏りは小さくなってきているが、男性と比較すると、依然として人文科学及び医学・歯学以外の保健の占める割合が高く、社会科学、理学、工学及び農学などの占める割合が低い傾向にある（第1-8-3図）。

第1-8-2図 専攻分野別にみた学生数（大学(学部)）の推移



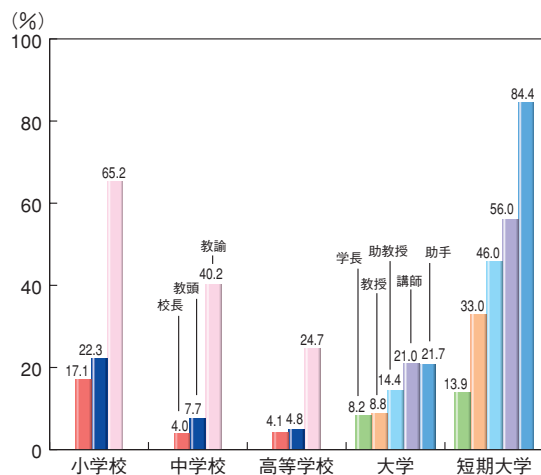
（備考）文部科学省「学校基本調査」より作成。

第1-8-3図 専攻分野別にみた大学等の研究本務者



（備考）総務省「科学技術研究調査」により作成。

第1-8-4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14年度)より作成。

(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6割を占めているが、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%から14年には17.1%と大幅に上昇しているのを始め、長期的には上昇傾向にあるが、その割合は教諭に比べて著しく低い。

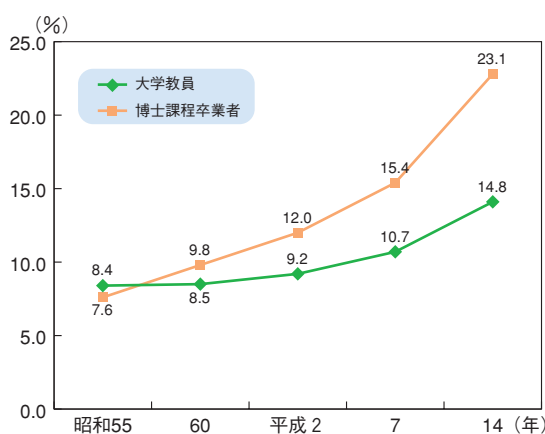
高等教育機関でも、女性教員の割合は短期大学で4割を超えているが、大学では1割台にとどまっており、特に教授、学長に占める女性の割合は低い(第1-8-4図)。



女性研究者

大学教員に占める女性の割合は、現在、昭和55年の8.4%から平成14年の14.8%と増加はみられるが、いまだ低い状況にある。一方、大学教員になるための途中過程でもあり、研究者の養成過程でもある大学院博士課程卒業者の女性は、昭和55年の7.6%から14年の23.1%と大きく増加しており、今後、大学教員、研究者の女性の増加が期待される場所である(第1-8-5図)。

第1-8-5図 大学教員に占める女性割合と博士課程卒業者に占める女性割合の推移



(備考) 文部科学省「学校基本調査」より作成。

このような状況の下、国立大学協会では、「国立大学における男女共同参画を推進するための提言」(平成12年5月)において、「博士課程における女性比率を基準にし、2010年までに国立大学の女性教員比率を20%に引き上げることを達成目標として設定することが適切である。」としている。

また、日本学術会議においても、平成12年6月、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を行い、女性委員を10%とする目標を設定した提言を行った。