

日本医師会
第3回男女共同参画フォーラム
「政策・方針決定過程への女性の
参画の拡大」

平成19年7月28日
内閣府男女共同参画局
板東久美子

男女共同参画の全体状況

男女共同参画社会基本法等により、推進の枠組は整ってきたが、男女共同参画の実態はまだ不十分

- 女性の能力は高いが、社会における活用、政策・方針決定過程への参加は不十分
- 仕事と子育ての両立の困難－M字カーブ、少子化の進行
- 非正規雇用の増大と収入格差
- 意識は変化しつつあるが、まだ諸外国に比べ固定的性別役割分担意識が根強い
- 少ない男性の家庭参画
- 偏る参画分野(例:科学技術・研究分野に少ない女性)

人間開発に関する指標の国際比較(国連開発計画UNDP)

我が国では、人間開発は進んできているが、女性が能力を政治経済活動で発揮する機会は十分ではない。

HDI(人間開発指数)

GEM(ジェンダー・エンパワーメント指数)

順位	国名	HDI値	順位	国名	GEM値
1	ノルウェー	0.965	1	ノルウェー	0.932
2	アイスランド	0.960	2	スウェーデン	0.883
3	オーストラリア	0.957	3	アイスランド	0.886
4	アイルランド	0.956	4	デンマーク	0.861
5	スウェーデン	0.951	5	ベルギー	0.855
6	カナダ	0.950	6	フィンランド	0.853
7	日本	0.949	7	オランダ	0.844
8	米国	0.948	8	オーストラリア	0.833
9	スイス	0.947	9	ドイツ	0.816
10	オランダ	0.947	10	オーストリア	0.815
11	フィンランド	0.947	11	カナダ	0.810
12	ルクセンブルグ	0.945	12	米国	0.808
13	ベルギー	0.945	13	スイス	0.797
14	オーストリア	0.944	14	ニュージーランド	0.797
15	デンマーク	0.943	15	スペイン	0.776
16	フランス	0.942	16	英国	0.755
17	イタリア	0.940	17	アイルランド	0.753
18	英国	0.940	18	シンガポール	0.707
19	スペイン	0.938	19	アルゼンチン	0.697
20	ニュージーランド	0.936	20	ポルトガル	0.681
21	ドイツ	0.932	21	コスタリカ	0.675
22	香港(中国)	0.927	22	トリニダード・トバゴ	0.660
23	イスラエル	0.927	23	イスラエル	0.656
24	ギリシャ	0.921	24	イタリア	0.653
25	シンガポール	0.916	25	リトアニア	0.635
26	韓国	0.912	26	ナミビア	0.623
27	スロベニア	0.910	27	ラトビア	0.621
28	ポルトガル	0.904	28	チェコ共和国	0.615
29	キプロス	0.903	29	ギリシャ	0.614
30	チェコ共和国	0.885	30	ボネランド	0.610
31	バルバドス	0.879	31	エストニア	0.608
32	マルタ	0.857	32	スロベニア	0.603
33	クウェート	0.871	33	クロアチア	0.602
34	ブルネイ	0.871	34	スロバキア	0.599
35	ハンガリー	0.869	35	メキシコ	0.597
36	アルゼンチン	0.863	36	タンザニア	0.597
37	ボネランド	0.862	37	ブルガリア	0.595
38	チリ	0.859	38	キプロス	0.584
39	バーレーン	0.859	39	ペルー	0.580
40	エストニア	0.858	40	パナマ	0.568
41	リトアニア	0.857	41	ハンガリー	0.560
42	スロバキア	0.856	42	日本	0.557
43	ウルグアイ	0.851	43	マケドニア	0.554
44	クロアチア	0.846	44	モルドバ	0.544
45	ラトビア	0.845	45	フィリピン	0.533

HDI：人間開発指数

(Human Development Index)

「長寿を全うできる健康的な生活」、「教育」及び「人間らしい生活」という人間開発の3つの側面を簡略化した指数です。具体的には、平均寿命、教育水準(成人識字率及び就学率)、調整済み1人当たり国民所得を用いて算出している。

GEM：ジェンダー・エンパワーメント指数

(Gender Empowerment Measure)

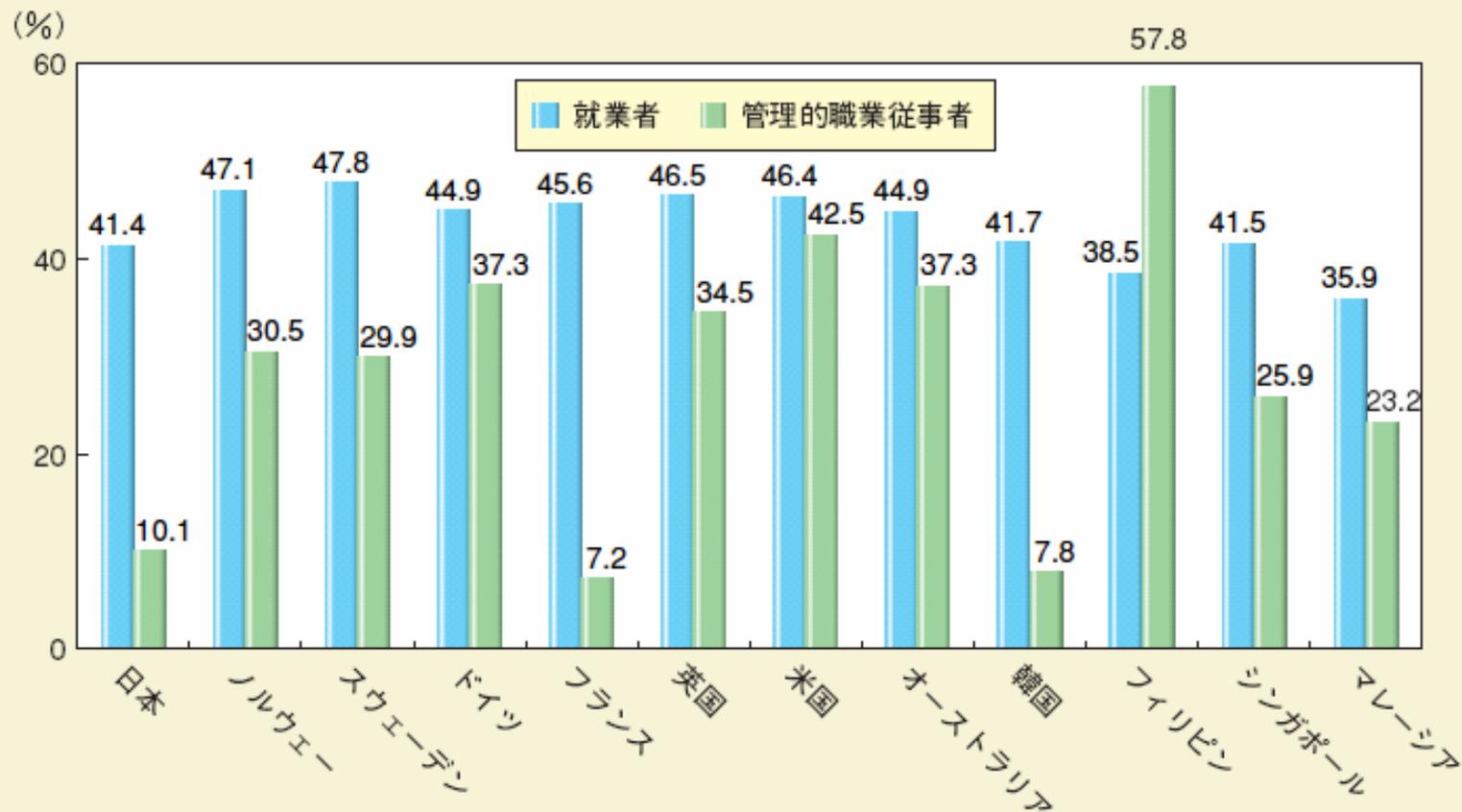
女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るものです。HDIが人間開発の達成度に焦点を当てているのに対して、GEMは能力を活用する機会に焦点を当てている。

具体的には、国会議員に占める女性の割合、専門職・技術職に占める女性の割合、管理職に占める女性割合及び男女の推定所得を用いて算出している。

(備考)

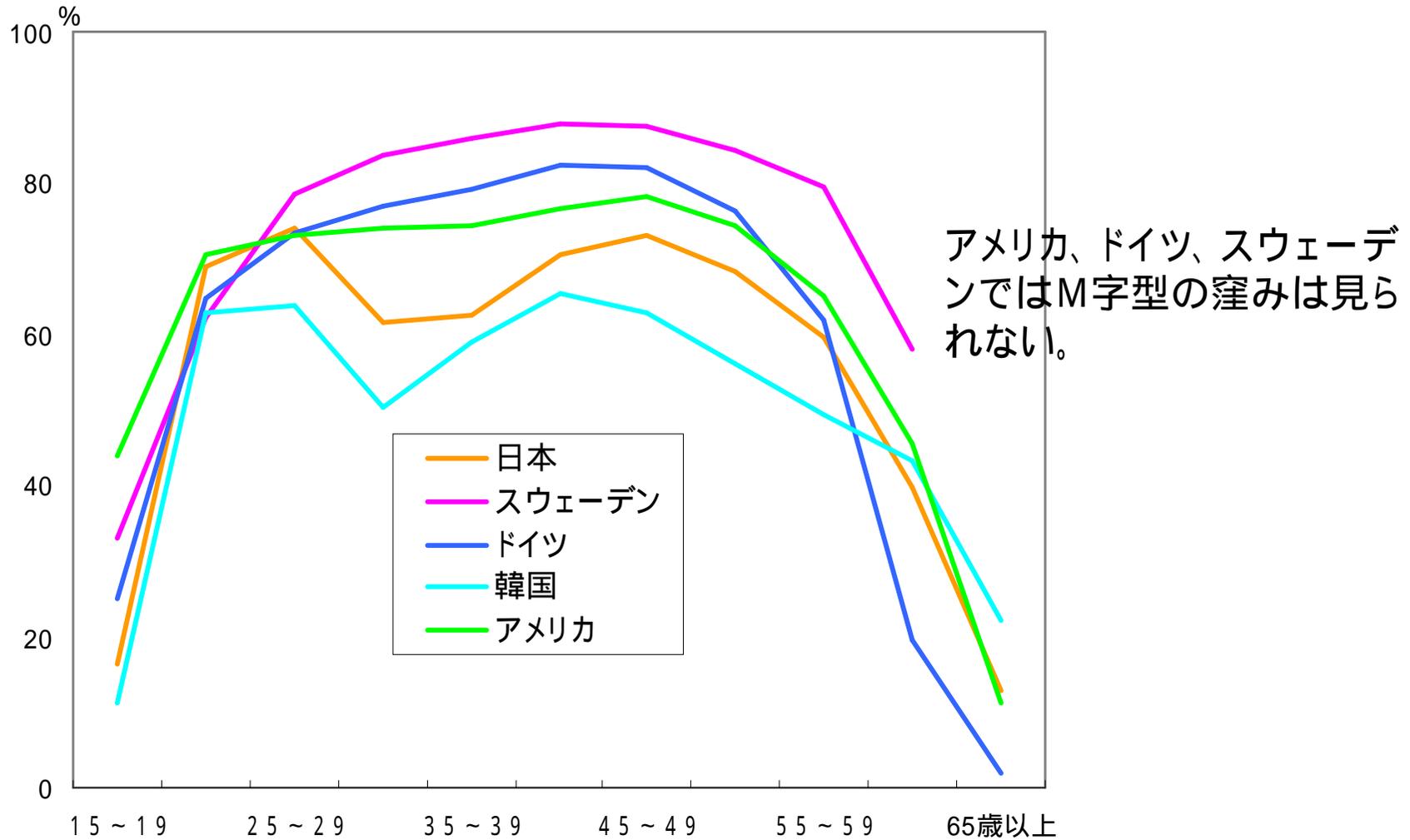
- 1 国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書」(2006年)より作成。
- 2 HDIは177か国中、GEMは75か国中の順位である。

就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合



- (備考) 1. ILO「LABORSTA」より作成。
2. マレーシアは2003年、フランスは2004年、その他の国は2005年のデータ。
3. 管理的職業従事者の定義は各国によって異なる。

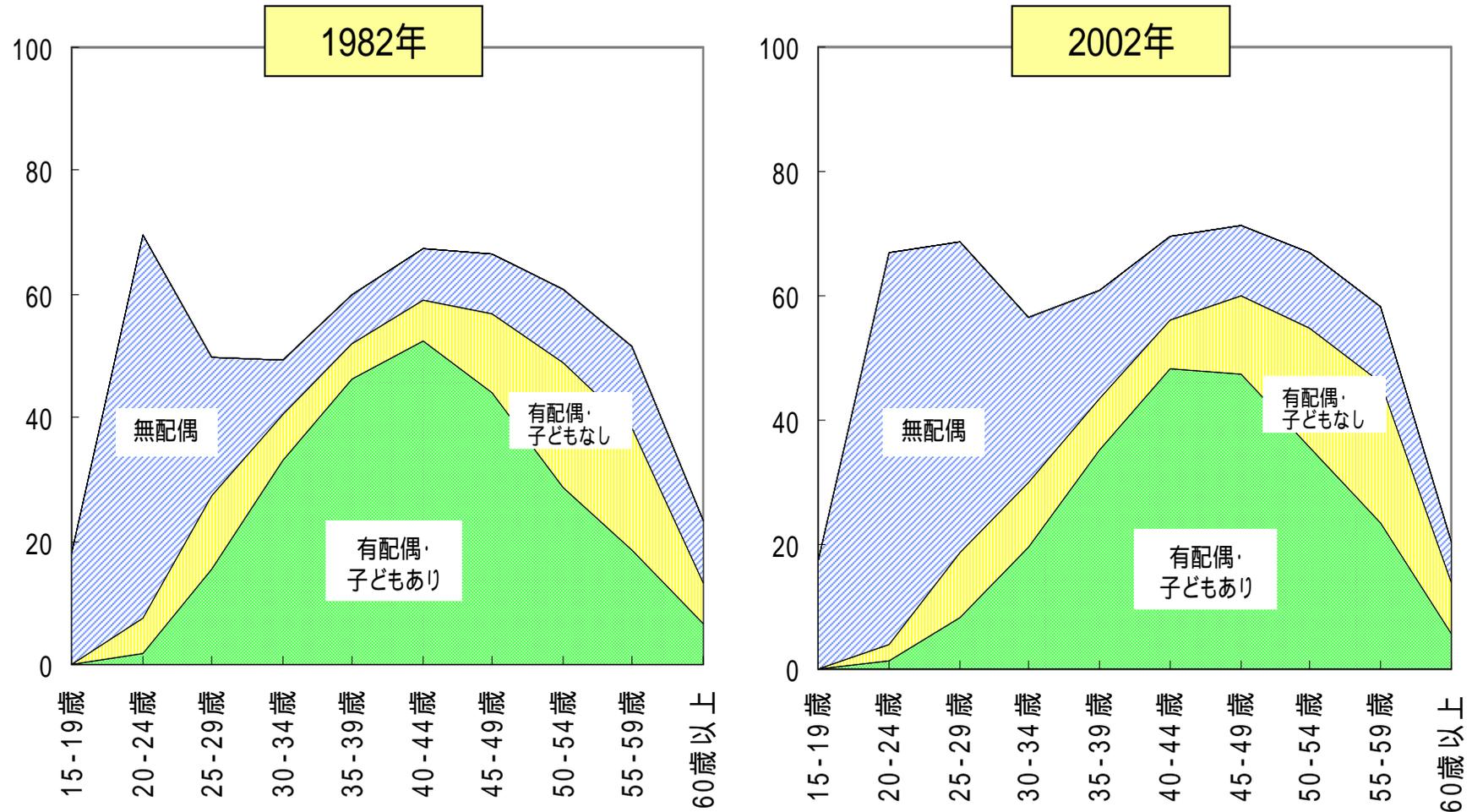
女性の年齢階級別潜在的労働力率(国際比較)



- (備考) 1. 「労働力率」...15歳以上人口に占める労働人口(就業者+完全失業者)の割合
2. アメリカ、スウェーデンの「15~19歳」は16~19歳。
3. 日本は総務省「労働力調査」(平成16年)、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
4. 各国とも、平成16年(2004年)時点の数値。

近年、M字の底が上がってきているが、主に20代後半から30代の無配偶(主に未婚者)の女性の増加による。

配偶者の有無・子どもの有無別女性の就業状態の推移

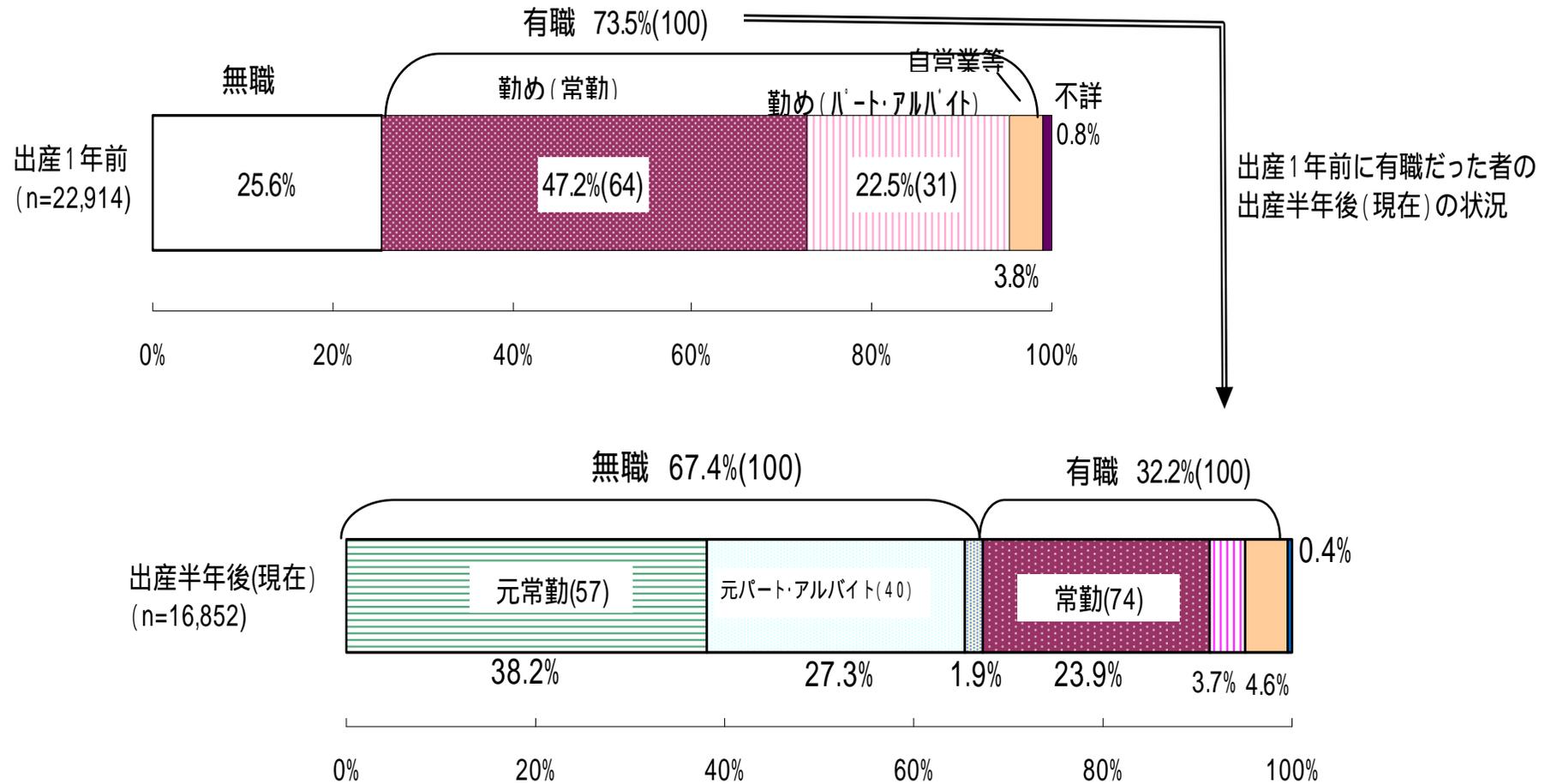


(注)無配偶は、子どもありと子どもなしを含む。

(備考)総務省統計局「就業構造基本調査」より、少子化と男女共同参画に関する専門調査会委員武石恵美子氏(法政大学)による特別集計。

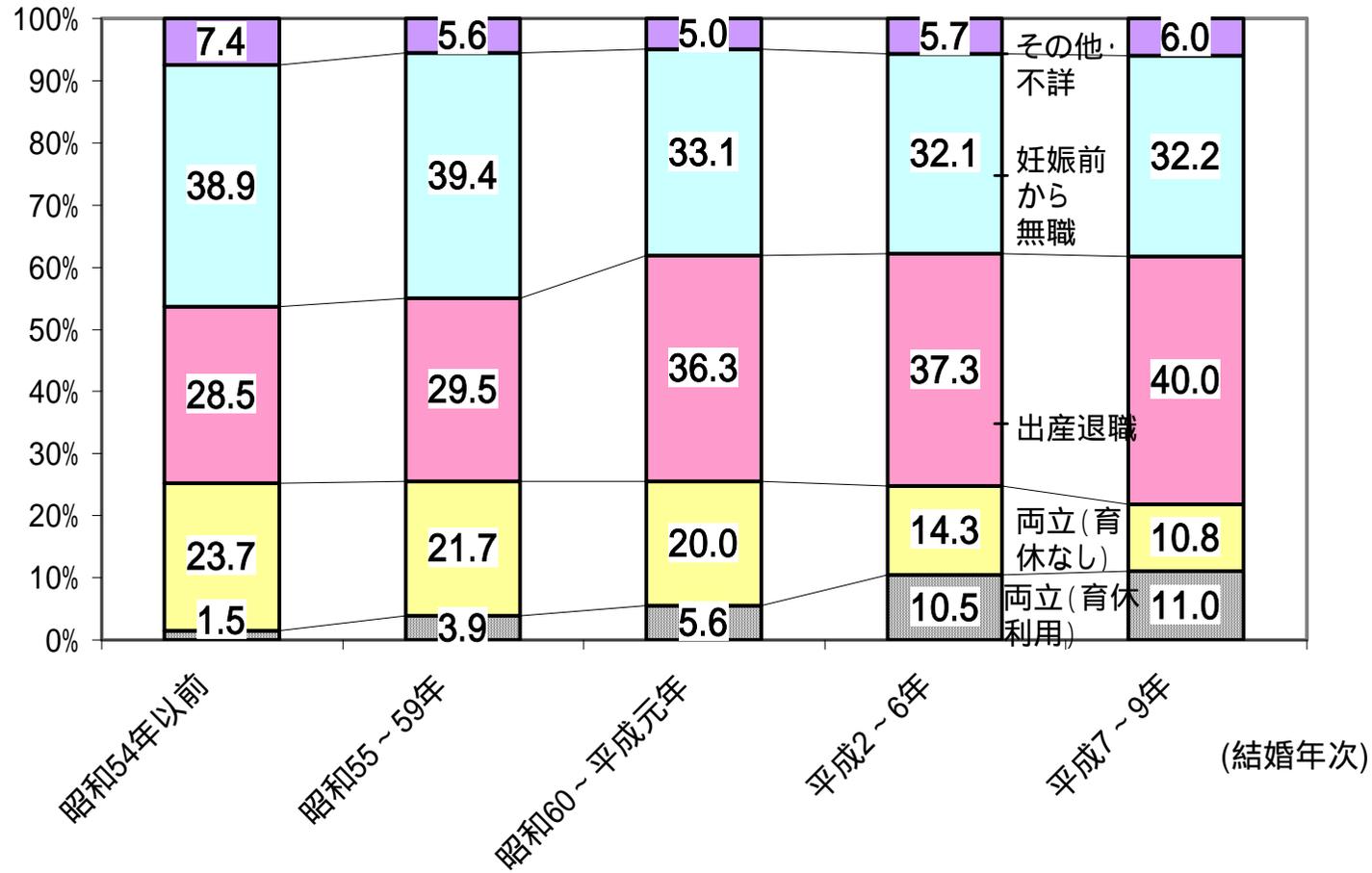
第一子出産を機に約7割の女性が仕事を辞めている。

きょうだい数1人(本人のみ)の世帯の出産前後の女性の就業状況の変化



きょうだい数1人(本人のみ)の母の就業状況。調査時現在、子が母と同居している場合のみ集計。
 ()内は出産1年前有職、出産半年後無職、出産半年後有職をそれぞれ100とした場合の比率
 (資料)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。

結婚年次別出産前後の女性の就業状況の変化

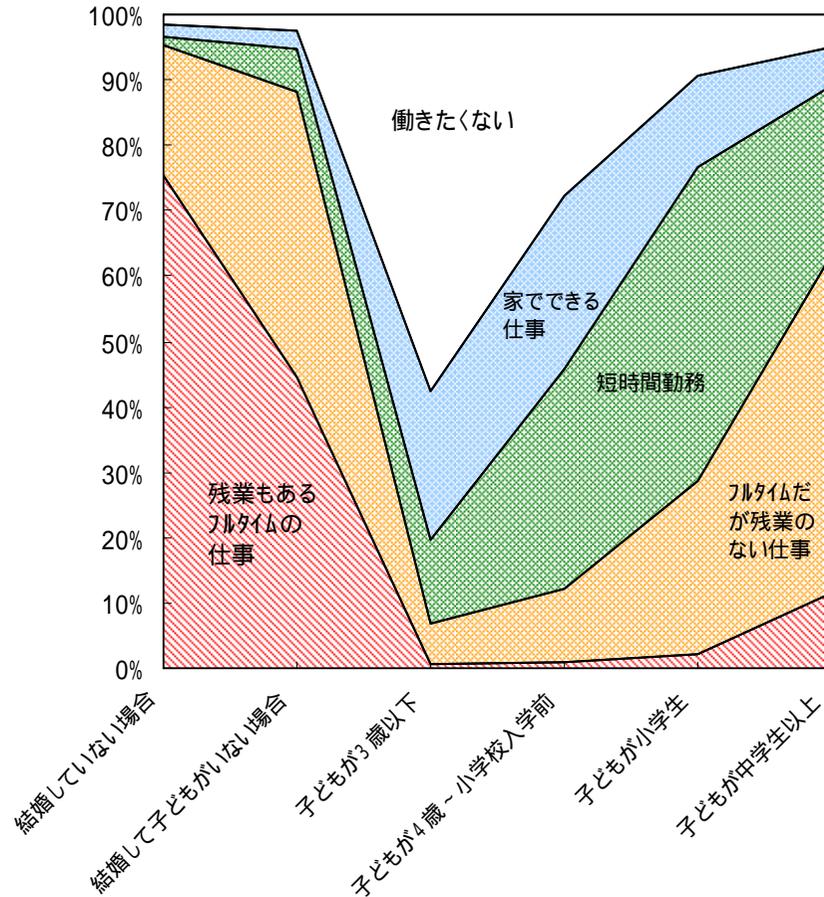


- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(平成14年)より作成。
 2. 第1子妊娠前の就業状況と第1子1歳時の就業状況を示している。

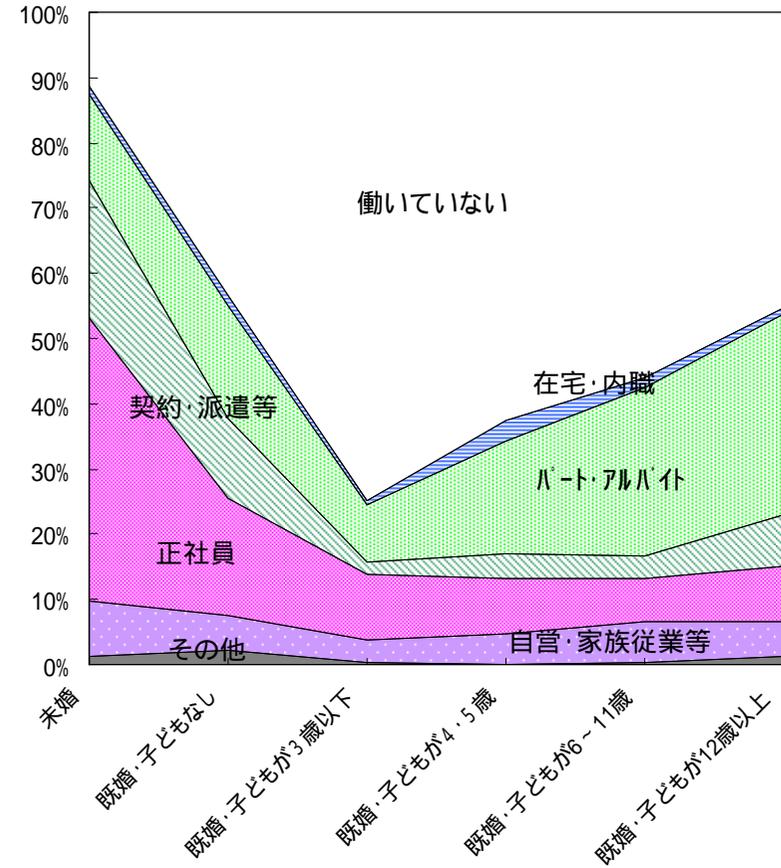
ライフステージの変化に即した働き方の希望と現実

「女性のライフプランニング支援に関する調査～30代・40代の女性のライフコース選択の希望と現実」(H18.12実施)
より

図表2 ライフステージの変化に応じた働き方の希望
単数回答 n=3,100

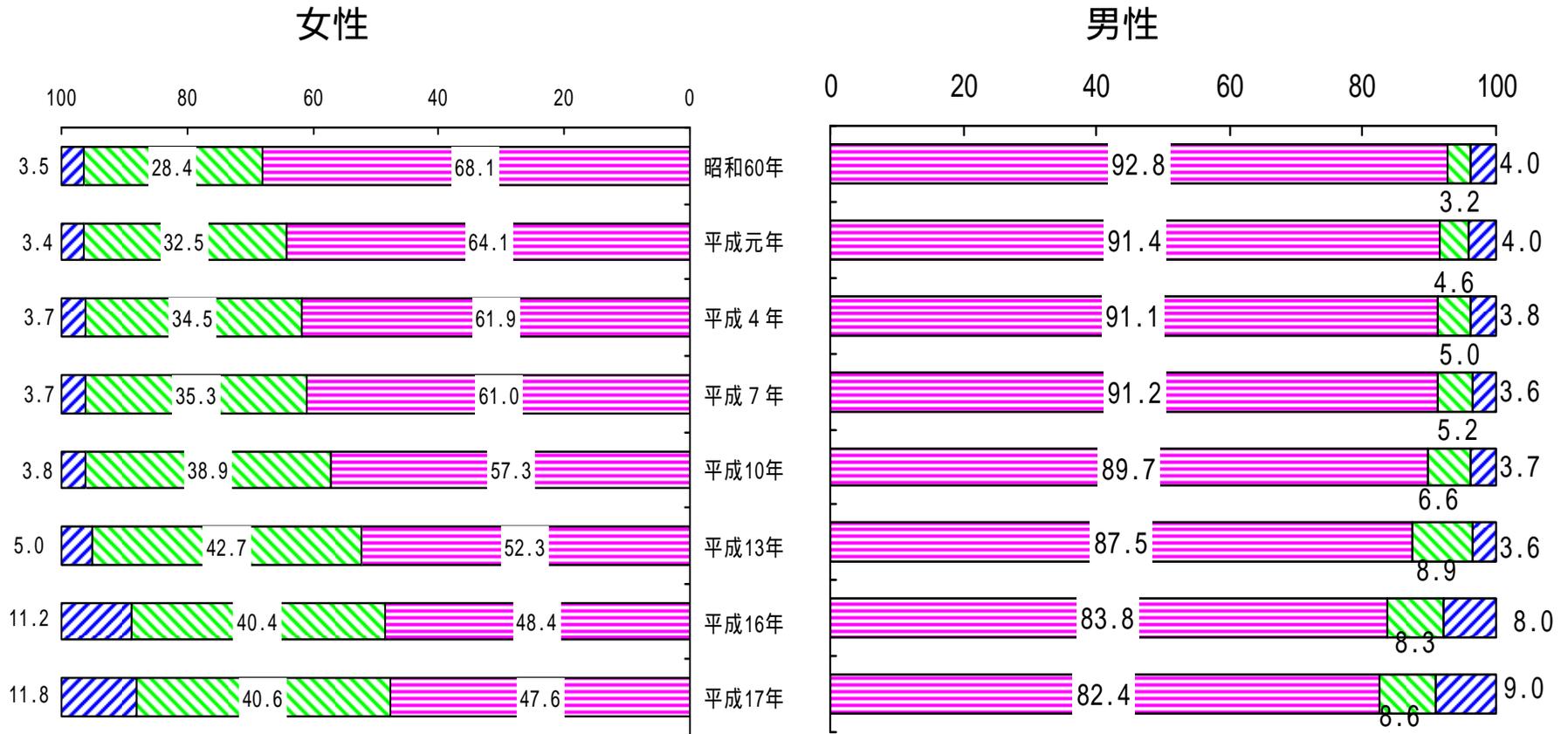


図表3 ライフステージ別 働き方の現状 n=3,100



注)「自営・家族従業等」には、「自ら起業・自営業」、「自営の家族従事者」を含む。
「契約・派遣等」には、「有期契約社員、嘱託社員」、「派遣社員」を含む。

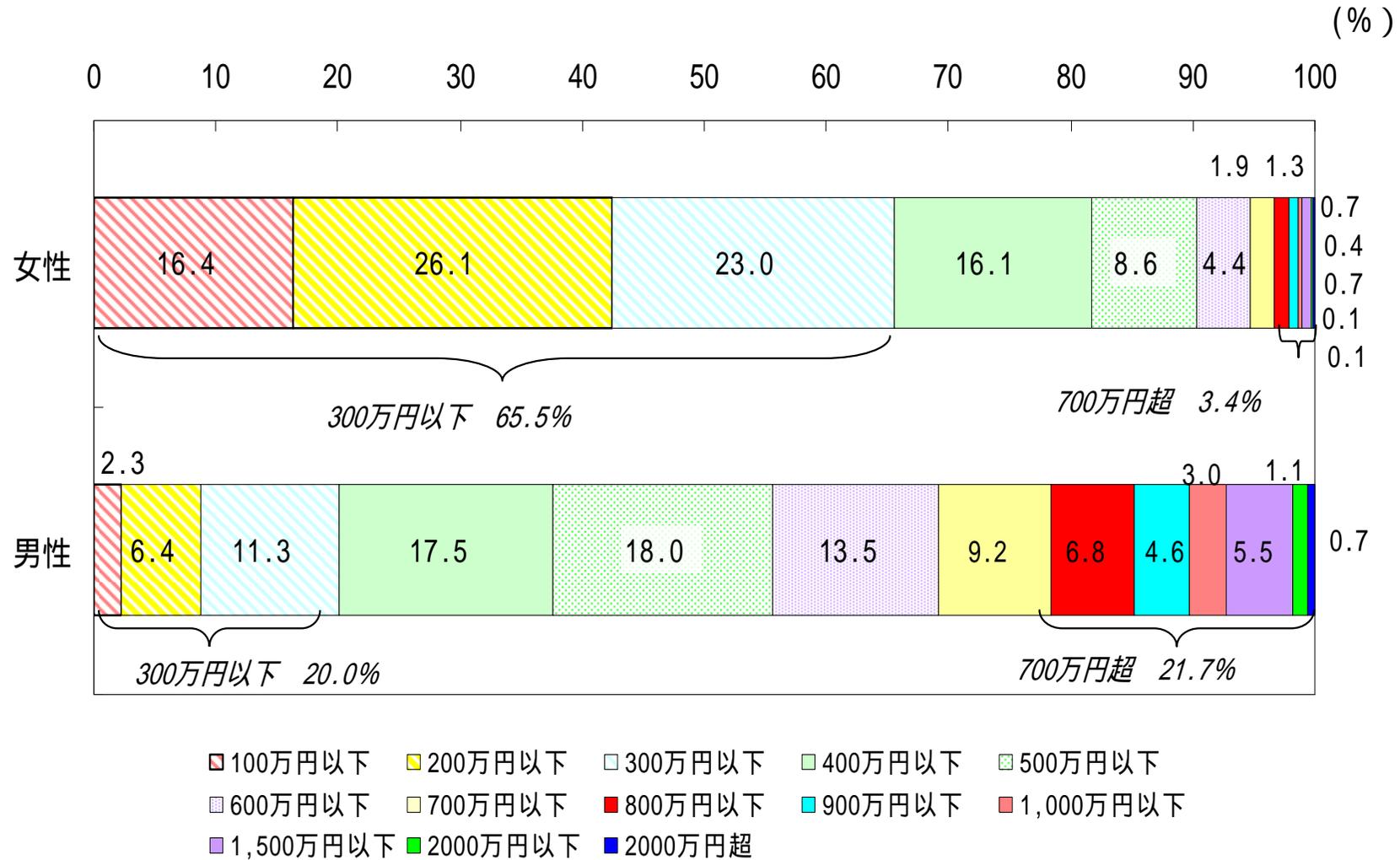
雇用形態にみた役員を除く雇用者(非農林業)の構成割合の推移



(備考) 昭和60年から平成13年は、総務省「労働力調査特別調査」(各年2月)より、16,17年は「労働力調査(詳細結果)」より作成。

- 正規の職員・従業員
- パート・アルバイト
- その他(労働者派遣事業者の派遣社員、契約社員・嘱託、その他)

給与階級別給与所得者の構成割合

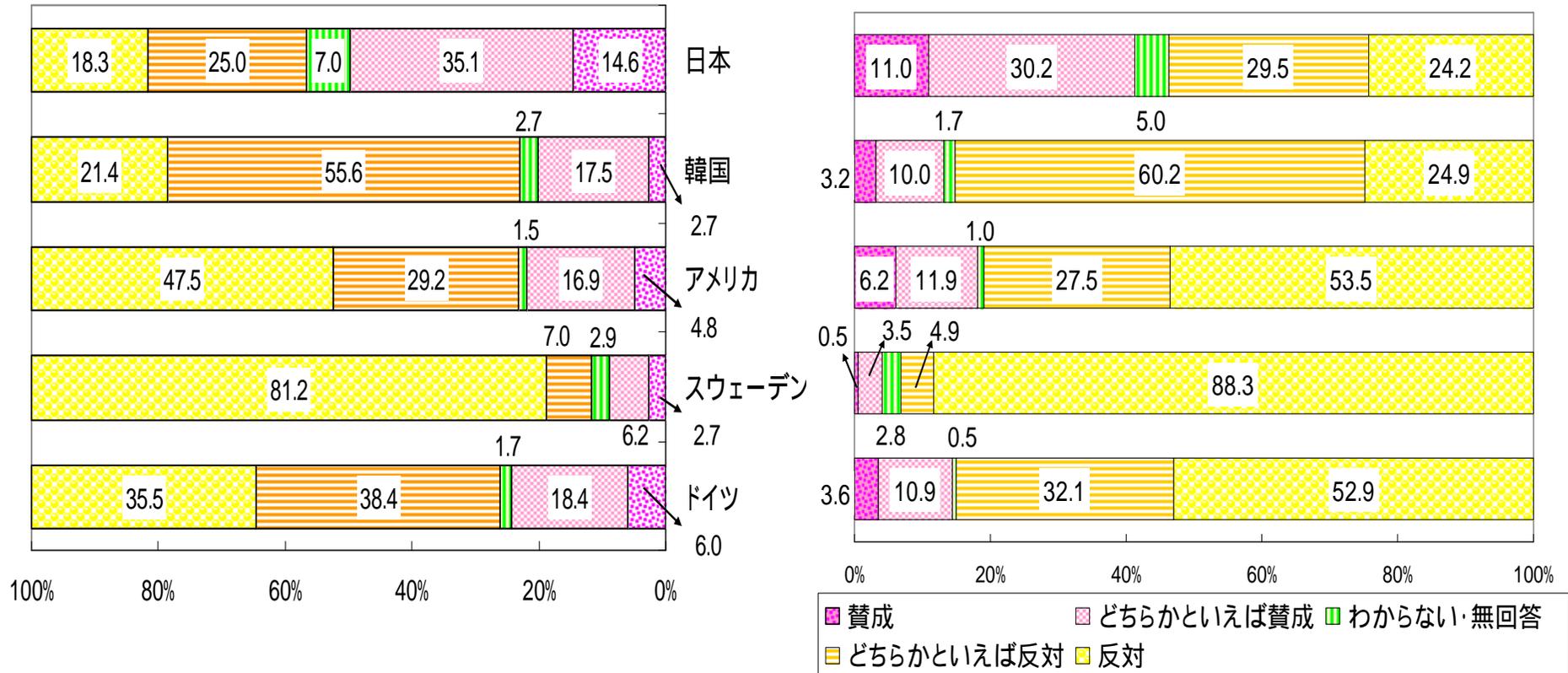


(備考) 国税庁「民間給与実態統計調査」(平成16年度)より作成。

固定的役割分担意識 < 国際比較 > (夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである)

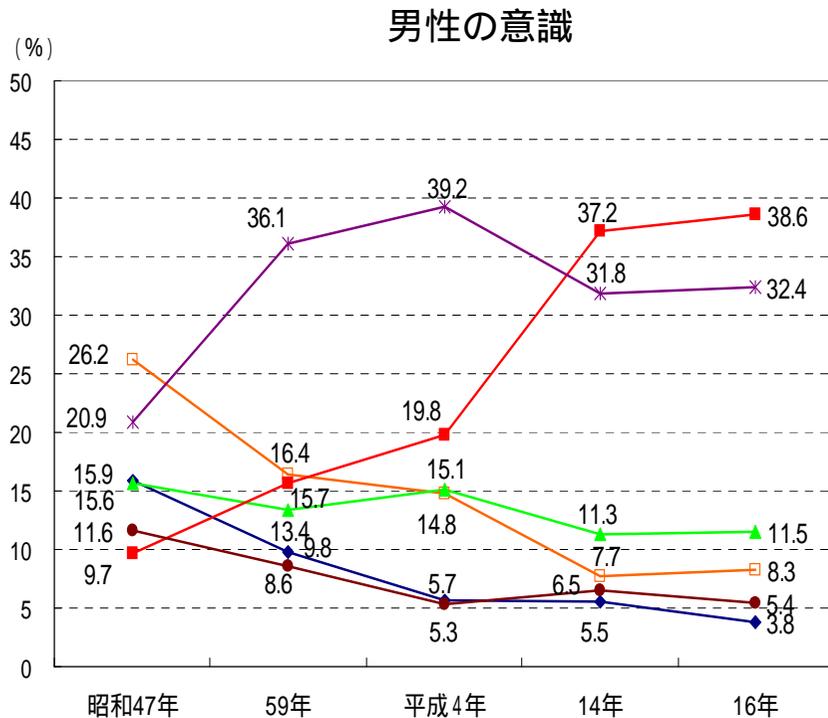
(男性)

(女性)

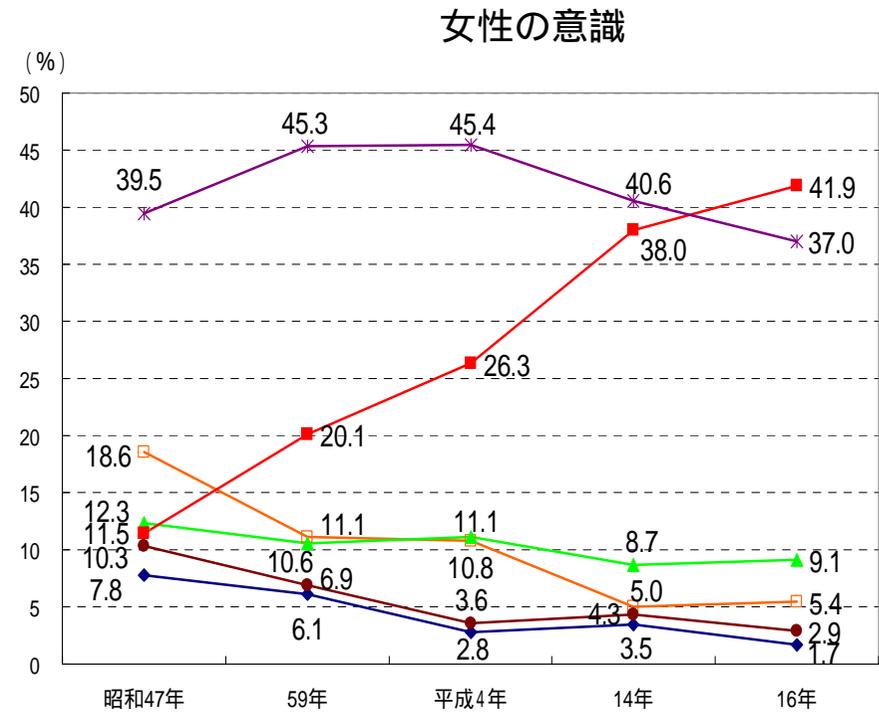


(備考) 日本のデータは内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成16年11月)、その他のデータは「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(平成15年6月)により作成。

一般的に女性が職業を持つことに対する意識変化



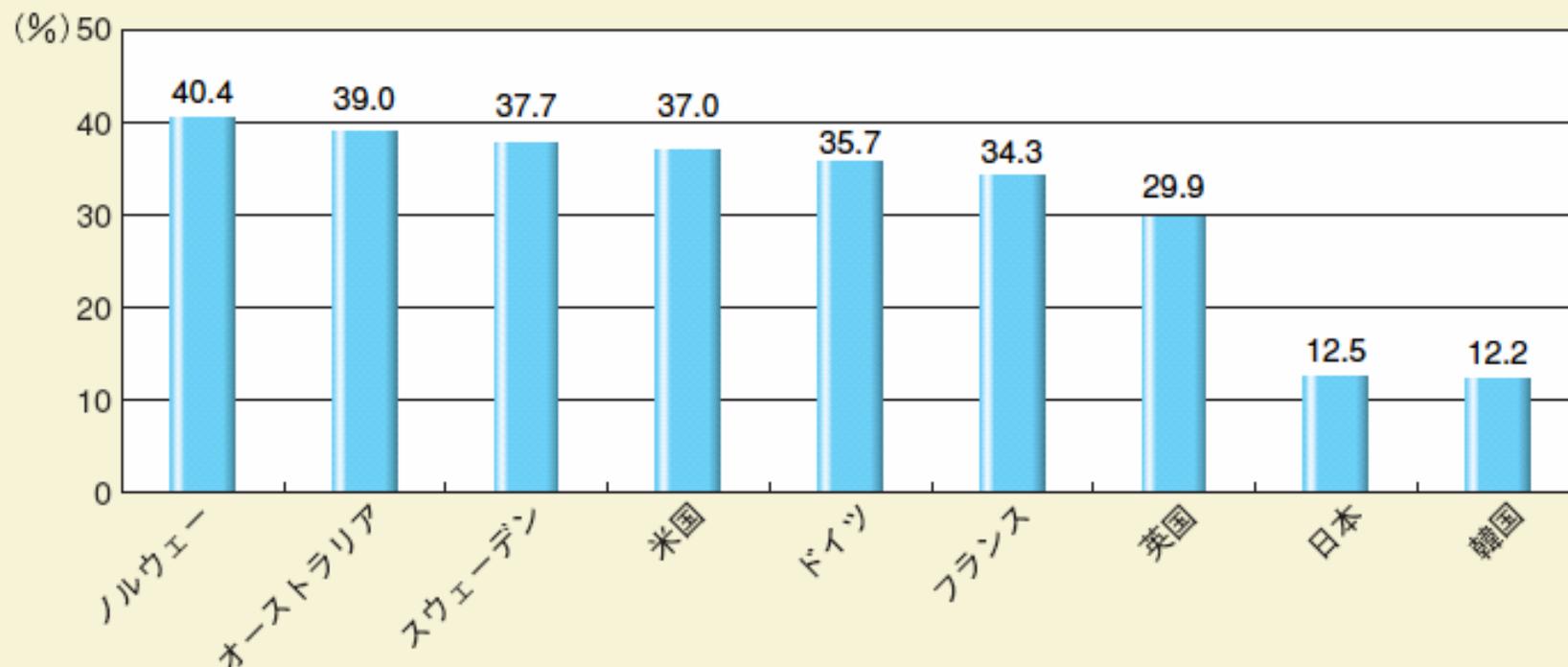
- ◆ 女性はやめたほうがいい
- 結婚するまでは職業をもつほうがいい
- ▲ 子どもができるまでは職業をもつほうがいい



- 子どもができてずっと職業をつづけるほうがいい(継続就業)
- 結婚するまでは職業をもつほうがいい
- ▲ 子どもができるまでは職業をもつほうがいい
- ✱ 子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがいい(一時中断・再就職)
- わからない

(備考)「男女共同参画に関する世論調査」(平成16年11月)等、内閣府世論調査より作成。

男女計の家事・育児時間に占める男性の割合



- (備考) 1. OECD「Employment Outlook 2001」, 総務省「社会生活基本調査報告」(平成13年)等より作成。
2. 5歳未満(日本のみ6歳未満)の子のいる家庭の家事・育児時間(男女別)から算出。
3. 日本以外の女性はフルタイム就業者, 日本の女性は有業者のデータ, 男性はいずれの国も総数のデータ(平均)。
4. 韓国のデータは子の有無は分からない。

男女共同参画の推進の 課題と新たな取組

政策・方針決定への女性の参画の拡大
(「上」へのチャレンジ)

科学技術など女性が少ない分野への参画
の拡大(「横」へのチャレンジ)

再チャレンジ支援

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)
の推進

配偶者からの暴力など女性に対する暴力の
根絶に向けての取組の強化

政策・方針決定過程への女性の 参画の拡大のために

ポジティブ・アクション(積極的改善措置)

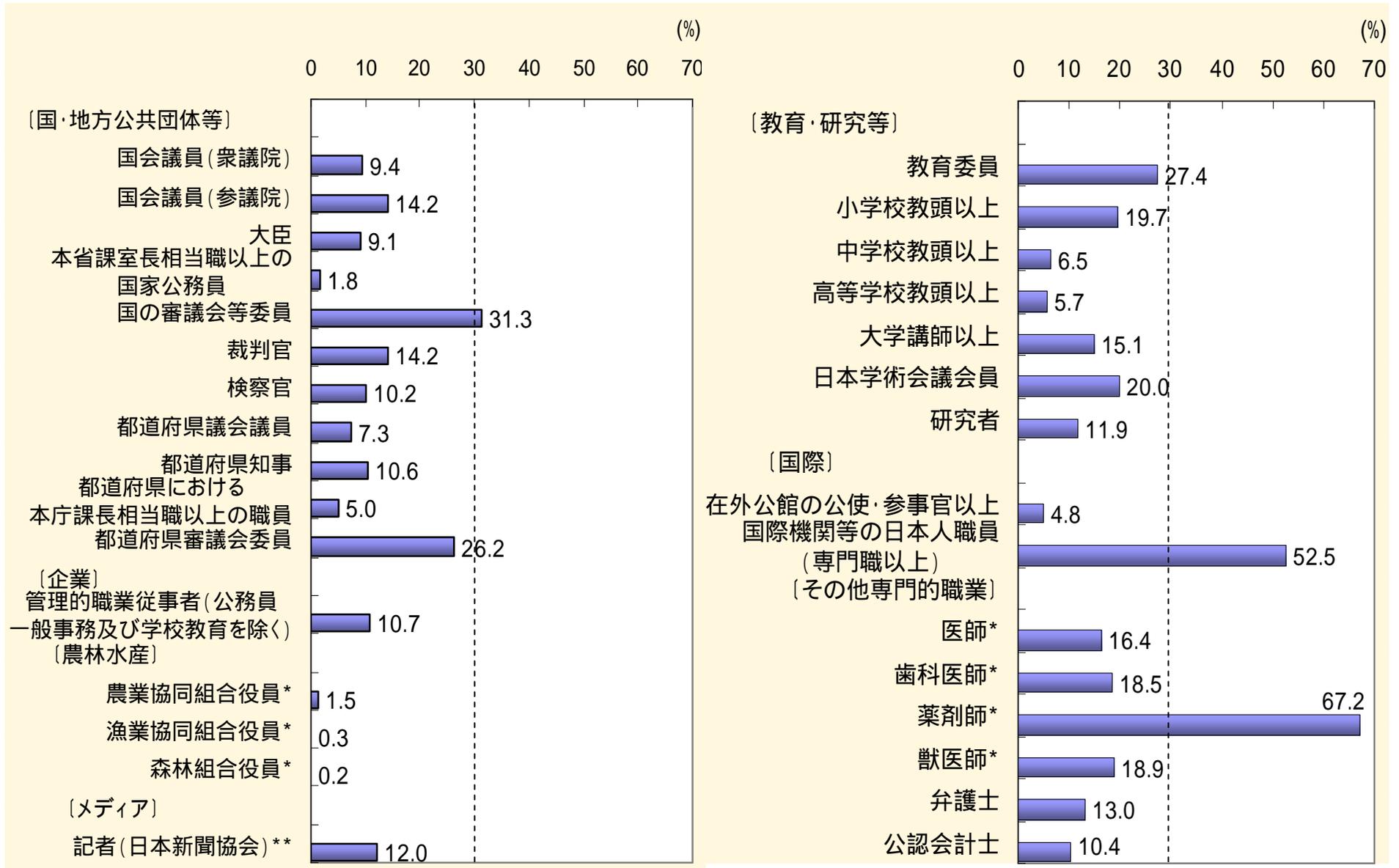
男女間の参画機会の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女いずれか一方に対し、その機会を積極的に提供し、実質的な機会均等を実現

- ・クォータ制(割当制)(一定の人数や比率を割当てる)
- ・ゴール・アンド・タイムテーブル方式(一定の目標と達成までの期間の目安を示す)
- ・両立支援、意識啓発などの環境整備

女性参画拡大のための数値目標の 設定とフォローアップ

- * 第2次男女共同参画基本計画(H17.12策定)
 - ・2020年までに、社会のあらゆる分野で、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう期待
 - 様々な分野に協力要請、指標の設定と状況の公表
 - ・自然科学系全体の女性の採用目標25%(理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%)
 - 女性研究者育成支援、出産・育児等からの復帰支援、女子中高生の理工系選択支援
- * 政府審議会委員の女性登用目標(H18.3 男女共同参画推進本部決定)
 - 2010年に33.3%、2020年に40%

各分野における指導的地位に女性が占める割合(抜粋)



(備考) 2006年のデータ。ただし,*は2004年,**は2005年のデータ。

女性の活躍を支える環境づくり

- ・両立支援制度・環境の充実
 - 育児・介護休業、保育・介護サービスの充実など
- ・ワーク・ライフ・バランスを実現する働き方の見直し
 - 長時間労働是正、短時間勤務等の柔軟・多様な働き方、パートタイム労働者の均衡処遇、テレワークの活用など
- ・再チャレンジの支援
- ・幅広い意識改革(トップ、管理職、女性、男性)
- ・女性のエンパワメントのための学習・能力開発機会
- ・ロールモデル提示や参考となる取組事例の提供

再チャレンジの支援

- 子育て等で一旦就業を中断した女性の再就職・起業等を支援
「女性の再チャレンジ支援プラン」(H17.12策定、H18.12改定)
- 再チャレンジしやすい地域環境づくり(ネットワーク形成など)
- 学習・能力開発支援(ニーズに即した学習機会など)
- 再就職支援(対象に応じたきめ細かい支援—女性医師の復帰支援も含む)
- 起業支援及び社会参加の促進
- 国における総合的な情報提供、調査等

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

男女, 様々な年代層にわたる全ての人が仕事, 家庭生活, 地域活動等が自らの希望するように調和できる状態を実現

1990年代から欧米で取組始まる

米 ファミリー・フレンドリーからワーク・ライフ・バランスへ

英 ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン

EU 長時間労働抑制やパート労働者の均衡処遇

企業や経済団体等も様々な取組みを開始

政府においても、多様な会議(男女共同参画会議, 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略会議, 経済財政会議, 教育再生会議等)等において働き方の見直しを中心としてワーク・ライフ・バランスの推進を提言

憲章・行動指針を策定し本格的な取組へ

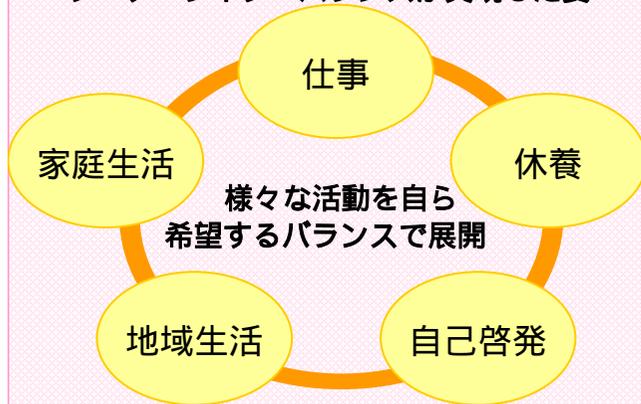
「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向(ポイント)

- 多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて -

平成19年5月 男女共同参画会議・仕事と生活の調和
(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会 中間報告

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の考え方

ワーク・ライフ・バランスが実現した姿



ワーク・ライフ・バランスとは:仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態

男性も女性も、あらゆる世代の人のためのもの

人生の段階に応じて希望する「バランス」を決めることができる

「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環

多様性を尊重した活力ある社会

なぜ今、ワーク・ライフ・バランスが必要か？

少子高齢化・人口減少時代を迎え、これまでの働き方では、個人、企業・組織、社会全体が**持続可能でなくなる**

(1)個人

・仕事と家庭の両立が困難

- ライフスタイルや意識の変化
- 両立希望に反して仕事中心になる男性
- 家庭責任が重く希望する形で働くのが難しい女性

・自己啓発や地域活動への参加が困難

・長時間労働が心身の健康に悪影響

希望するバランスの実現のために必要

(2)社会全体

- ・労働力不足の深刻化
- ・生産性の低下・活力の衰退
- ・少子化の急速な進行
- ・地域社会のつながりの希薄化

経済社会の活力向上のために必要

(3)個々の企業・組織

・人材獲得競争の激化

多様な人材を生かし競争力を強化するために必要

- ・従業員の人生の段階に応じたニーズへの対応(若年層、子育て層、介護層、高齢層)
- ・意欲や満足度の向上
- ・女性の活用

・ワーク・ライフ・バランスは経営戦略の重要な柱:「明日への投資」
・中小企業にとっては特に大きな意義

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の方向性

ワーク・ライフ・バランス実現に向けた社会基盤づくり(4つの戦略)

多様な人材から高付加価値を生み出す3つのマネジメント改革

1. 理解の浸透・推進力強化のための枠組みづくり

ワーク・ライフ・バランス社会の実現度指標の開発

社会全体の取組の進捗度やその成果を把握し課題を把握するための指標の開発

ワーク・ライフ・バランス推進ネットワークづくりの促進

3. 個人の多様な選択を可能にする支援やサービスの展開

ワーク・ライフ・バランスに関する啓発・情報提供の推進

求職者への企業の取組に関する情報提供

多様な両立支援・再就職支援サービスの拡充

2. 企業・組織の取組を社会全体で後押し

企業の取組を社会が積極的に評価し、一層の取組を促す

取組を進める企業・組織の表彰や優遇
民間団体等による企業・組織の評価・格付け等

中小企業向けのノウハウ・支援情報の提供、相談体制の充実

自己診断指標の開発・普及

4. ワーク・ライフ・バランスに関連するイノベーションの推進

情報通信技術(ICT)を活用した業務効率化

テレワークの推進

「時間管理」改革:

仕事の見直しによる効率化、従業員のニーズに応じた計画的な業務管理 等

「人材活用」改革:

多能工的人材の育成、女性の積極的育成・登用、高齢者の活用 等

「組織の在り方」改革:

仕事・人の合理的配分・柔軟な見直し、ワーク・ライフ・バランスを推進する組織風土 等

経営者・管理職の「意識改革」
トップの「リーダーシップ」

経済財政改革の基本方針2007 (H19.6.19)

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、
「ワーク・ライフ・バランス憲章」及び
「働き方を変える日本を変える行動指針」を
策定(19年内目途)

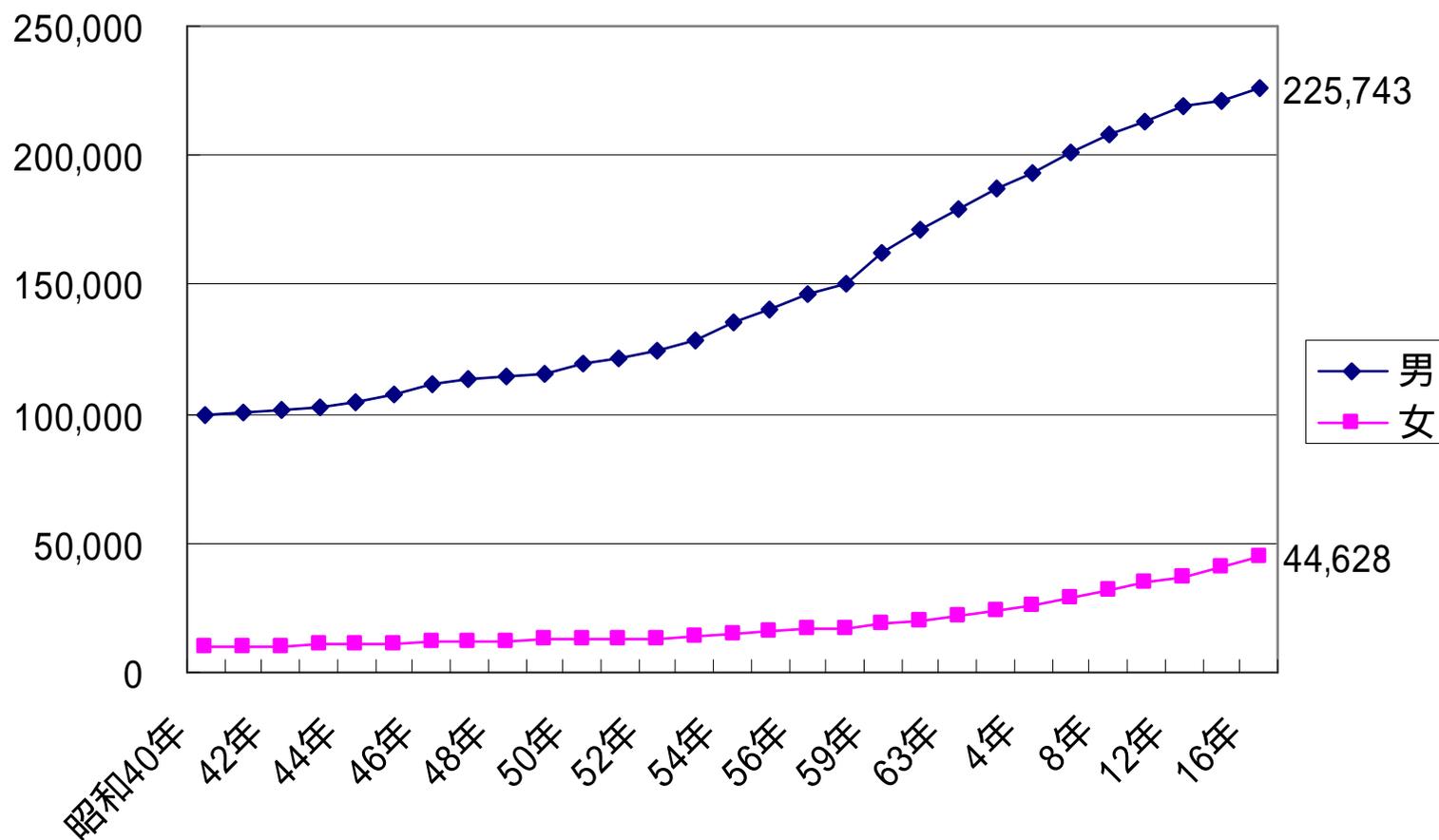
官民のトップ会議を設置して検討

女性医師の活躍のために

- 女性医師数は増加しているが、子育て等との両立環境など、女性医師の活躍できる環境整備は不十分。医師会役員等の政策・方針決定過程への女性の参画も少ない。
- 女性医師の活躍できる環境づくりは、地域や分野による医師不足の問題にも関係し、今や医療にとって切実な課題。
- 女性医師の両立支援や復帰支援をするだけでなく、全ての医師、医療関係者を視野に入れた働き方の見直し、環境・体制整備を進めることが必要
- このような取組みを推進するためにも、医療に関わる政策・方針決定過程(政府、団体、病院、大学等)への女性の参画を拡大し、新しい視点や多様なニーズを反映させる必要

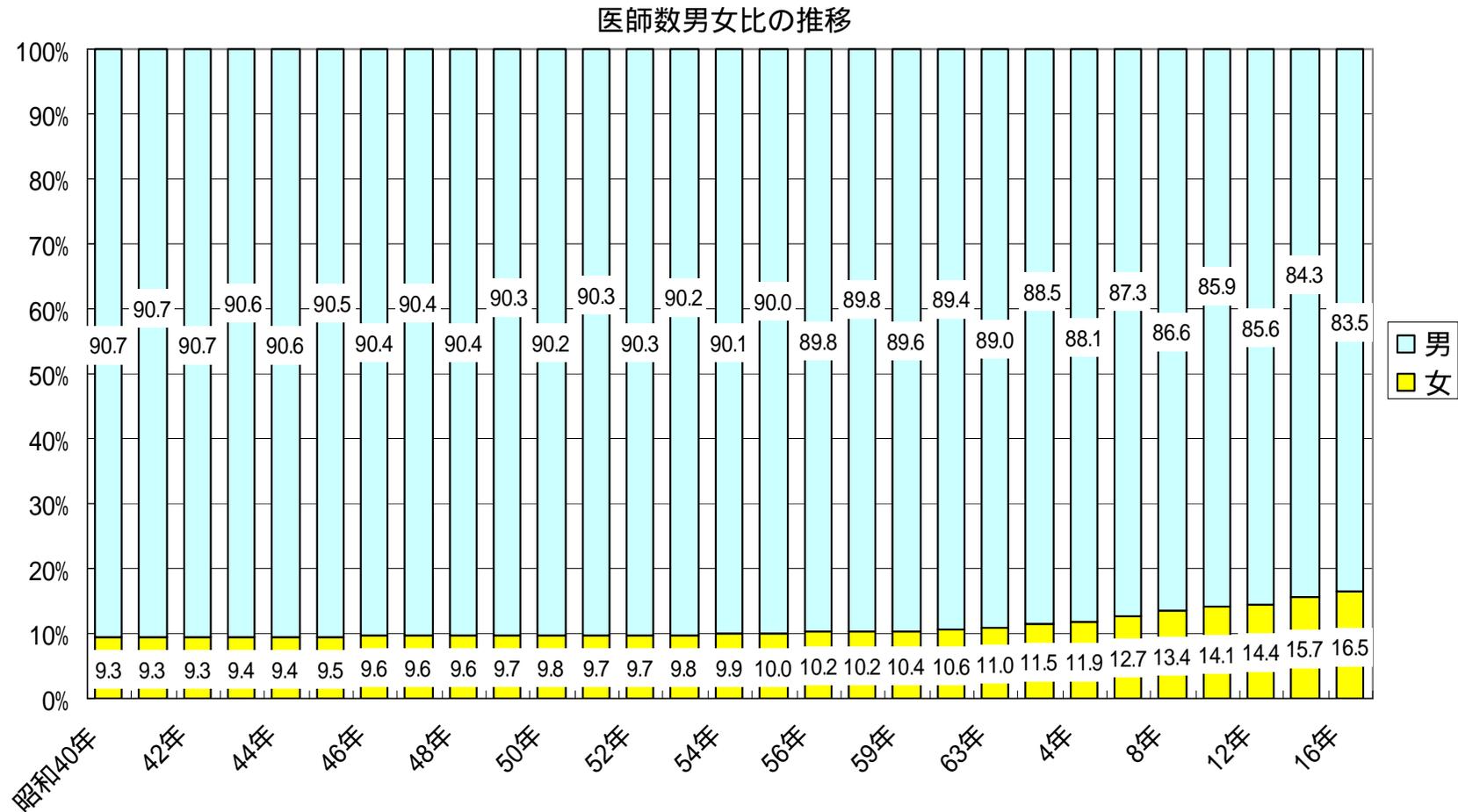
医師数の推移(男女別)

医師数の推移(男女別)



(備考)厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」より作成。

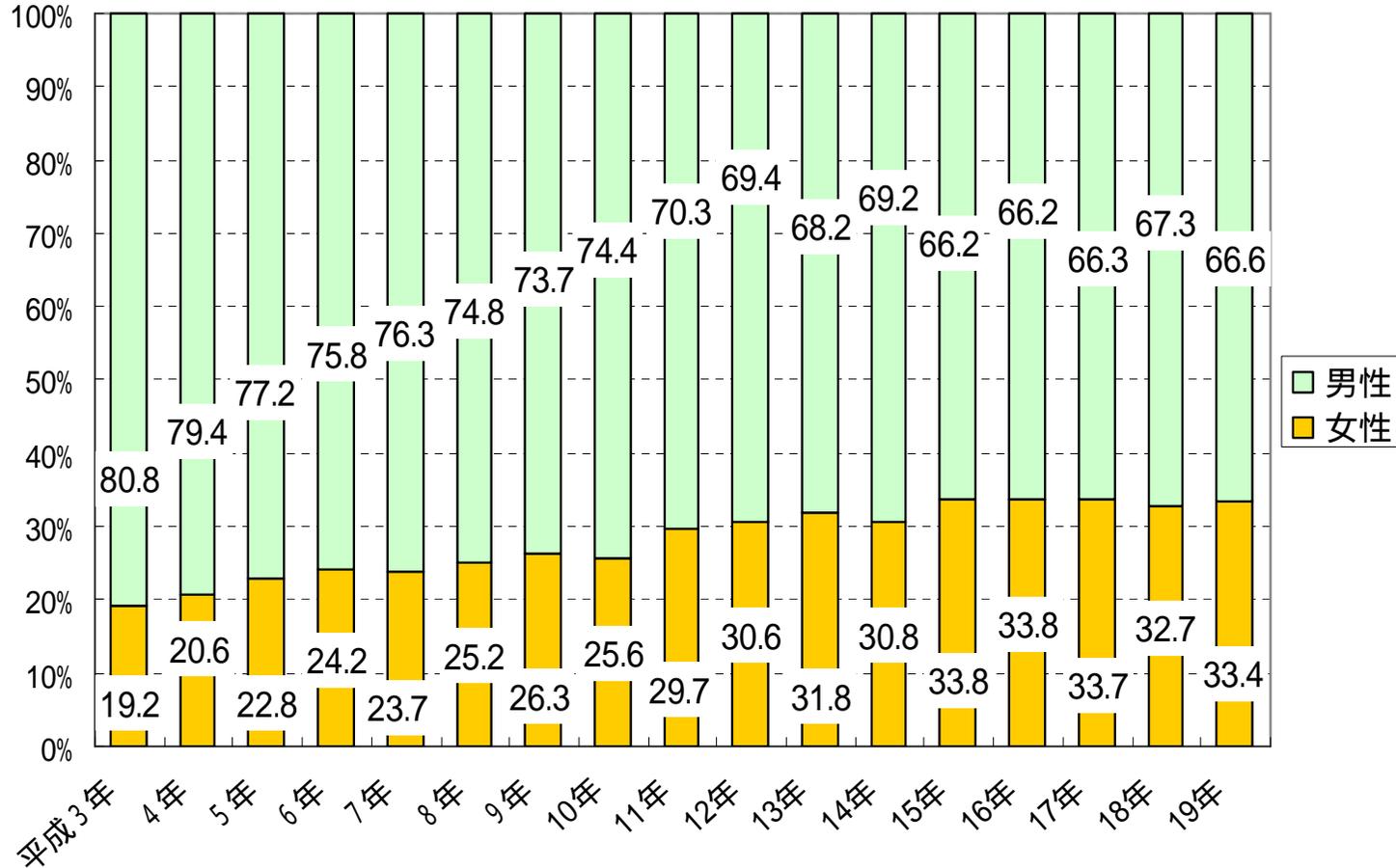
医師数男女比の推移



(備考)厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」より作成。

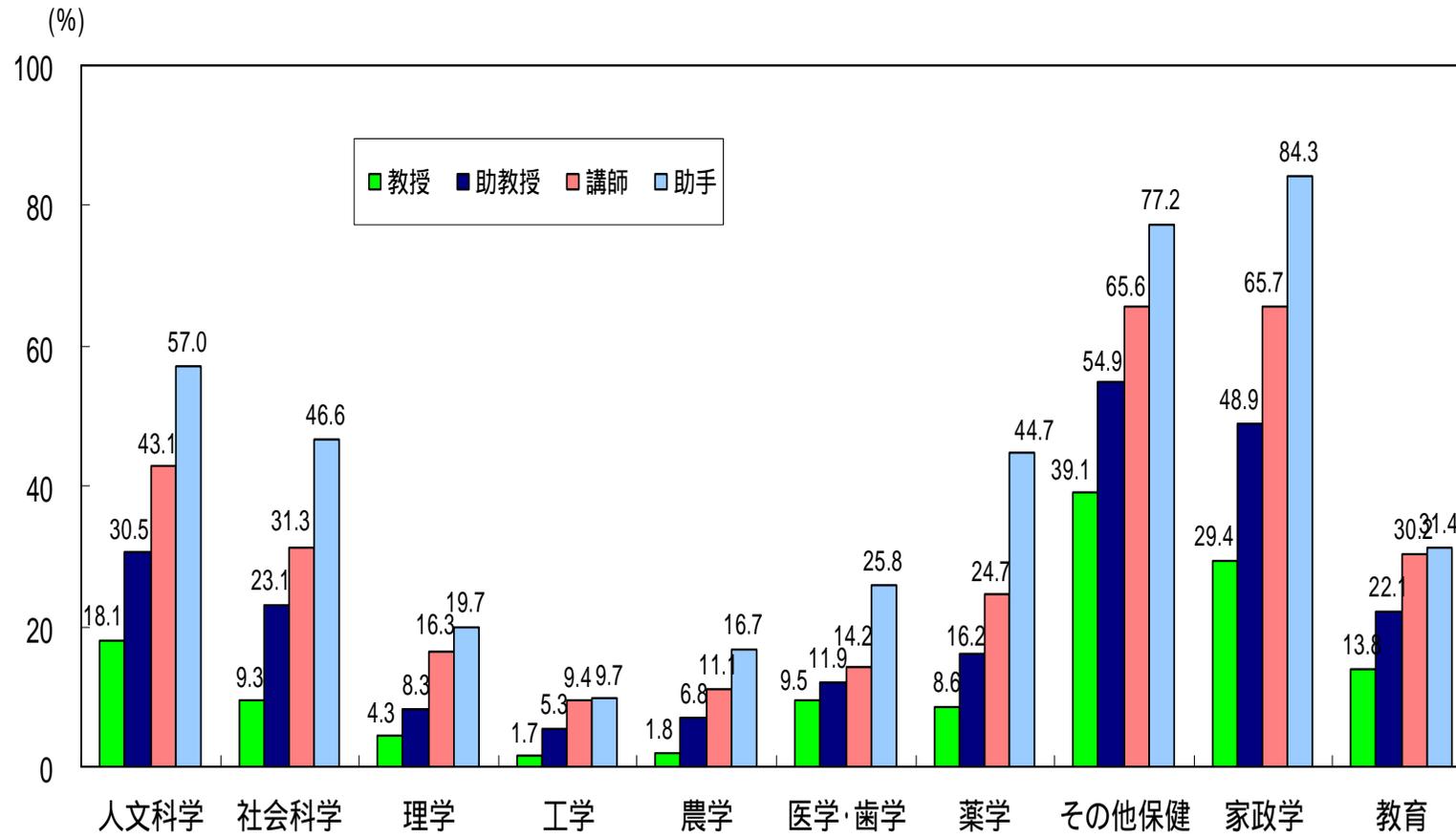
医師国家試験合格者男女比の推移

医師国家試験合格者の男女比



(備考)厚生労働省資料より作成。

大学教員における分野別女性割合



(備考)文部科学省「学校基本調査」(平成18年度)より作成。