

全国男女共同参画宣言都市サミットinすぎなみ ともに輝く21世紀へ

主催 男女共同参画推進本部 / 内閣府 / 杉並区
「男女共同参画推進本部報告」

報告者：内閣府男女共同参画局局长 坂東真理子氏
於 杉並区公会堂 2002年10月3日

内閣府の男女共同参画局の坂東です、再びお時間を頂きまして、男女共同参画に関する最近の我々の取組、行政の進み具合についてお話をさせて頂きます。

皆様のお手元に「男女共同参画に関する最近の動向」、「男女共同参画基本計画」、「21世紀はみんなが主役」、このような資料が配布されていると思います。この三つを使いながら説明をさせて頂きます。詳しい資料につきましては、またあとでじっくり見て頂くということで、ここでは、我々はということを考えて、行政をやっているのかということを中心にお話をさせて頂きます。

女性たちが、色々な社会のしがらみとか、差別が少ない中で活躍をしておられるような土地柄では、「今更なぜ男女共同参画か」という感じをお持ちの方も多いのではないかと思います。1947年、日本国憲法は法の下での平等というものを保障しています。そして民法とか教育基本法とか、法律の上ではもう女性も男性も差別されることなく同じように人権を尊重される、教育も男性と同じように受けることができるし、どんな職業にも就く事ができるということになっています。法律の上ではかなりの部分、もう男女共同参画の枠組みはできているのです。しかしながら、日本全体をあらためて眺めてみますと、現実の生活、暮らしの中では男尊女卑の残りと言いますか、まだ男性を中心に、色々な社会の仕組みや制度が組み立てられているのではないのでしょうか。そして女性自身の中にも男性自身の中にも固定的な役割分担の意識と申しますか、自分たちの能力や個性を十分に発揮することをためらうような雰囲気があるのではないのでしょうか。

そこを少しずつ変えていくための新しい取組は、日本の場合は昭和50年、1975年の国際婦人年をきっかけとして再び盛り上がりました。第一期が1947年の憲法改正と申しますと二つ目のステップは昭和50年、1975年の国際婦人年です。女性たちがもっと実質的に世の中の動きに関わっていかなければならないのではないかと、それは枠組み、法律で色々というよりも、現実の社会でどうしたらもっと一人一人を大事に、男性だ！女性だ！ということを押し付けずに生きていけるかということを考えようという取組が始まったのではないかと思います。

そして、このころ国連でも国際婦人年の催しが行われています。そして79年に女子差別撤廃条約という国際条約が国連総会で採択されまして、日本はその次

の年に署名はしましたが、その女子差別撤廃条約という国際条約を批准するには国内の制度を整えなければいけない。先ほども申しましたように憲法を始め、ほとんどの法律は平等となっていますから、改めてその条約を批准するために新しい法律を作る必要は少なかったのですが、職場における女性と男性に均等な機会を、結果ではなく機会を提供することを保障する法律がまだ出ていない。ということで、1985年に雇用機会均等法という法律ができて、この女子差別撤廃条約が批准されました。

そして1995年、北京会議がありまして、男女共同参画をもっと促進しようという気運が高まり、1999年には男女共同参画社会基本法が制定されました。それが皆さんのお手元にありますリーフレットでございます。男女共同参画社会基本法の考え方について述べたものです。この法律ができて、これに基づいて2000年、男女共同参画基本計画が策定されています。2001年、昨年1月に中央省庁が再編されて、それまでの1府22省庁の体制が、1府12省庁に変わった中で、男女共同参画会議が内閣府に設置されました。そして、私たちの男女共同参画局も新たに誕生して、この基本法と基本計画と参画会議で、男女共同参画を推進する体制が整ったことになっております。

その中で、どういうことを今やっているのか、皆様ここへお集まりの方たちは本当に、かなり「耳たこ」かもしれないが、もう一度繰り返させて頂きますと、男女共同参画社会は、このリーフレット『21世紀はみんなが主役 男女共同参画社会の考え方』の向かって右の上、「キーワード(1)」にありますように、男女が社会の対等な構成員として、繰り返します、対等な構成員だということですが、どっちが上でどっちが下、どちらが主でどちらが従ということではなく、どちらも、正会員、社会の正会員なのだということですが、自らの意思によって、社会のあらゆる分野における活動に参画できる。自分の意思で参画をするのだと。仕方がない、私はもう年だからとか、私は女だからとか、レッテルではなくて、自分の意思を大事にしていこうというのが民主社会の基本です。この男女共同参画社会でも、自らの意思によって社会のあらゆる分野の活動に参画するということですが、参画、参加ではなくて参画ということですが、参画というのは、この一番初めの企画の段階から物事を決定するまでずーっとずーっと関わっていく、誰かが決めてくれたこと、世の中のことは誰か、偉い人、男性が決めること、私は関係ありませんというのではなく自分がちゃんとコミットしていく、関わり合いになっていく、自分の意見を言う、その代わり決まったことには従って責任を持つということなのですが、その参画をする機会が確保される。そして、政治、経済、社会、文化、そういったあらゆる活動に参画して、利益を得るとともに、利益を享受するとともに、その責任を分担するのだと。大変に官僚的文章で、日本語にすると分かりにくいと思いますが、実は94年に私がまだ婦人問題担当室長をしておりました時に、内閣法制局の参事官と3時間以上もお話をしながら「ああでもない、こうでもない」と言って作りあげて、ひとつひとつの言葉に思い入れがあるのですが、改めて男女共同参画社会の定義をみてみますと、今の日本の社会はどうなのだろうか

と、本当にあらゆる場面における活動に参画する機会が全ての女性たちに確保されているのだろうか、政治の場ではどうなのだろうか、経済の場ではどうなのだろうか。まだまだ、まだまだ均等な機会を享受しているというには、ほど遠いのではないかということを感じます。のちのち御説明をいたしますが、そういう現象が多数あります。

例えば政治の面では先ほどは杉並区議会議長さんも女性ということで、女性の議員さんの割合が28%ということでしたが、国政レベルですと衆議院で7.3%、参議院で15.4%、それも比例区では高いのですが、選挙区で選ばれる人は3%とか5%とかいったような状況です。それから、町、村に行きますと、実に50%以上、半分以上の町村で女性議員がゼロです、全くいらっしゃいません。これが日本の状況です。それから経済的な分野、女性たち、それこそ先ほど申しましたように均等法等々のあと、女性たちがいろいろな分野へ出ている筈ですが、いまだにたくさんの女子学生が、君たちは社会から期待されていないのだ、うちの会社は君たちを要らないよという態度を示され、涙を飲んでおります。そして私どもで、今年、白書の時に、民間の給与実態調査で比べてみますと、年収が300万円以下という女性が63%、約3分の2の女性が年収300万円以下です。男性で300万円以下という方は16%以下しかいらっしゃいません。逆に700万円以上の方というのは女性では3%しかいませんが、男性では24%いらっしゃるというように、かなり経済的な報酬は違うと言えるのではないかと思います。また例えば管理職に就いている女性、国勢調査でみますと管理職のうち女性の占める割合が8.9%、だいぶ高まってはきているのですが、昔に比べたら多くはなっているのですが、世界のほかの国と比べて見ますと、例えばアメリカでは2年前の数字で46%、最近ではもう50%に達しているという話もあります。管理職の半分近くが女性である。あるいはヨーロッパの国々ですと、約3分の1。ノルウェーなどは4割です。クォータ制を導入するなどということをおっしゃりますが、そのような国々に比べますと管理的な仕事に就いている女性の方の割合がまだまだ少ない。我々の国家公務員でも管理職に就いている人のうち女性の占める割合は1.3%、といったような状況で、まだまだだなという感じです。これは一つの例にしかすぎません。

文化的な面などをみますと、例えば芥川賞だ、直木賞だ、あるいは芸術家の方たちの活躍をみると、女性のほうが華やかに活躍しているのではないのと言われるかもしれませんが、一方では、もしかしたら男性たちの中では、そうした文化的な活動をした時に、あるいはボランティアのような社会的な活動に従事するという面で、あまりにも参画が少なすぎるといったようなことがあるのかもしれない。そういったことで、男性も女性もあらゆる分野の活動に参画ができるためには、これから、まだまだやらなければならないことが多いのではないか。こういった認識の下に、我々、男女共同参画局、あるいは参画会議で色々な仕事をしております。

それで皆様のお手元の『男女共同参画に関する最近の動向』の資料を見て頂ければと思いますが、この男女共同参画会議は、内閣府に置かれております経

済財政諮問会議などと並びまして、4大会議と言われております。議長が内閣官房長官、内閣官房長官が男女共同参画担当大臣です。昨日、実はアフガニスタンの女性問題担当大臣がお見えになった時も、福田官房長官が男女共同参画担当大臣として表敬を受けられて、20分の予定が40分になりました。男女共同参画担当大臣である官房長官が議長を務めて、12人の閣僚が、省庁の長である閣僚が議員、有識者議員が12名、12名足す12名で24名で構成されております。

そして、その下に、「基本問題専門調査会」、「女性に対する暴力に関する専門調査会」、「苦情処理・監視専門調査会」、「影響調査専門調査会」、そして昨年活動致しました「仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会」、という専門調査会に分かれて、それぞれ課題に取り組んでおります。仕事と子育ての両立支援というのは、昨年私どもの局がスタートしてすぐに取り組んだ課題です。

先ほども申しましたように、日本の女性たちがなかなか経済的な力を持ってないでいる、なかなか管理的な職業に就けないでいる理由の一つは、仕事と子育ての両立が難しいところにあるのではないかと。そしてこれが結果的には少子化をもたらしているのではないかと。ということで、どうしたら女性たちが仕事をしながら、ちゃんと子供を持てるような社会を作ることができるのかということを検討して頂きました。

これが3ページ以下のところに書いてあります。中でも特に待機児童ゼロ作戦、ということを出しました。絶対に保育所が足りない、特に1歳児2歳児、低年齢のお子さんたちを預かってくれる保育所が足りない。育児休業制度は1992年から行われていますが、この育児休業制度が終わってから預けるところがない、あるいは延長保育をしてもらえない。そういったことで、仕事ができない人たちが多く、また待機児童、保育所に入りたくて待っている子供たちが全国で、昨年で3万3千人という状況をどうしたら無くすことができるのか。数を増やさなければいけない。そのためには、公立だけに限らないで、東京都で認証方式というのが出ておりますが、弾力的に、それぞれ地方分権で弾力的に保育所の規定を緩やかにして、たくさんの子供たちが保育所あるいは認証保育所に入れるような形でやっていこうということで、平成16年度までに15万人増やすということを出しております。そのほか多様で良質な保育サービスとか、地域こぞって子育てとか、放課後児童対策、学童保育ですが、そういったことをしなければいけないというのを進めています。

一番の大もとは職場ではないか。仕事と子育てが両立できない最大の理由は、職場が今まで家庭のことを誰かがやってくれる人すなわち、男性を中心に、職場の働き方のルールが決まっていたのではないかと。男性も女性も仕事と子育てが両立できるように、両立ライフへ職場改革ということが一番大事ではないか。ということで、両立ライフ職場改革というのは3ページのところの1番上にあります。

参考（知の市庭にて書入れ）

両立ライフへ職場改革

- 各企業が、仕事と子育ての両立がしやすい多様な雇用形態や処遇、弾力的な労働時間性などに一層積極的に取り組む
 - 育児休業制度ならびに出産休暇の十分な活用を求める。とりわけ男性の育児休業取得を奨励するとともに、父親の出産休暇の全員取得をめざす
 - 企業の両立指標を開発・公表する
- など

例えば父親の産休5日間などというようなことが1の(2)のところに書いてありますが、実は去年こういうことを言った時には、父親が産休、誰が子供を産むのだ、何てことを言う人もいたのです。けれども、今年、厚生労働省が改めて仕事と子育ての両立ではなくて、少子化対策、今日本の出生率がどんどん低下しております、一人の女性が産む子供が1.33人というような数字が証明して、将来の高齢社会を誰が支えるのか、このままでは大変だということの危機感が、本当に危機感が厚生労働省に高まりまして少子化対策を打ち出しました。その中では、父親の産休5日間とか、女性で育児休業を取得する目標を80%、男性10%といったような、数字を出すようになっております。今は、まだせいぜい、女性で育児休業を取れる人は57%、男性では0.5%なのです。ということは、正規の社員ではない働き方をしている人たちが、あるいは正規で働いている方たちでも、今大変、経済的な状況が悪い中で、みんなが働く時間が長くなる、自分だけ長い間休むわけにはいかないという中で、なかなか取れないような状況があるのです。そういったことを、しっかり数値目標をあげて定着させようということを、我々は仕事と子育ての両立という観点から提案していたのです。

少子化対策の中でも非常に強力で打ち出されています。どんどん日本の社会が子供を産めない社会になってきているというのは、男女共同参画が十分に根付いていないからではないか。職場で、社会で、みんなが男性も女性も仕事、子育て、家庭、社会活動、文化活動に関われるような社会を作っていかなければならない。ということを変更して認識しなければならないのではないかと。そういう点では、我々のこの仕事も最初の仕事として、それなりの意義があったのではないかと考えております。

また私たち男女共同参画会議の専門調査会の中で、基本問題専門調査会というのがございます。7ページを御覧下さい。資料3ですが、「女性のチャレンジ支援」ということについて少し述べております。

参考（知の市庭で書き入れ）

検討の視点

- 女性の新しい発想や多様な能力を生かせるよう、様々な分野へチャレンジ（再チャレンジを含む）を支援する

○女性が政策・方針決定過程に参画し主導的立場を担っていくことを目指す
「上」への（垂直型）チャレンジとともに、新たな分野に活躍の場を広げる
「横」への（水平型）チャレンジも検討する

○女性が様々な分野でチャレンジすることは女性のみならず男性にとっても有意義である

今年の1月に、男女共同参画会議、親会議を行いました時に、小泉総理から、女性たちがもっとチャレンジするような、チャレンジできるような方策を考えてくれということで検討が進んでいるのですが、女性が元気になると男性も元気になる、と小泉さんはおっしゃったのです。しばしば日本の男性方の中には、女性が元気になると元気が無くなる男性がいらっしゃるのですが、女性の元気が社会、男性の活気に結びつくということをどういう形で進めていけばいいのか、いろいろ検討をして頂いております。細かい事はあとで読んでください。

今度10月17日に中間報告を致しますが、その際には経済面、特に職場で「上」へのチャレンジ、例えば管理職とかそういったところに女性でも就ける形で後押しをするにはどうすればいいのか。「横」へのチャレンジ、今まで女性たちはどうしても女性向きの仕事に押し込められていることが多かったのです。今まで男性向きだとされていた仕事、女性には無理だと思われていた仕事にも、もっともっと進出してもらっていいのではないかと。今度のNHKの連続朝ドラは宇宙飛行士にチャレンジする女の子だそうです、どんどん色々な分野にもっと女の子のチャレンジを広げていこう。そのためにはどうすればいいのか。

例えば、理科系、技術系というものに、もっともっと女性が進出するようにするにはどうすればいいだろうか。また、起業、女の人たちが自分たちのアイディアでビジネスを広げる、今までビジネスになると思っていなかったような、家庭で女性たちがこなしていたような仕事でもちゃんとビジネスになるのだという新しい試みがあるのではないかと。それを応援するにはどうすればいいか。

そして、もう一つ大事なことは再チャレンジ。日本は男の人たちにとっても、1回でも倒産すると再チャレンジが難しい社会などと言われておりますが、女性たちも今までは1回退職をすると、1回でも子育てのために家庭に入ると、そのあとは、なかなか自分の能力を発揮できるような仕事に就くチャンスがない。これを何とか再チャレンジができるように、年齢によって差別されないような社会にするにはどうすればいいのだろうか。いろいろなアイディアが出ております。

ぜひ、そういったようなことを社会に打ち出して、「Girls be ambitious」、Girlsではなくて「Women (Obasans) be ambitious」ということになると思いますが、女性たちがいろいろな分野にもっともっとチャレンジするにはどうすればいいかということを検討して頂いております。

それから、「女性に対する暴力に関する専門調査会」先ほど挨拶のところでもちょっと触れましたが、昨年成立いたしました「配偶者暴力防止法」を本当に役に立つ法律、家庭の中で暴力の被害を受けている人たちを支えるためにはどうすればいいのか。今までの日本の社会では家庭の中で暴力を振るわれていても夫婦喧嘩、家庭の中には民事は不介入ということで、そっぽを向けられ、プライベートなことだと思われがちだったのですが、現実には命に危険があるような暴力をふるわれている人が、我々の調査で20人に一人、現にこの前も神奈川県で実家に帰っていた妻を連れまわし、その両親と子供を殺すといった事件がありましたし、悲惨な事件がたくさん起こっています。刑事事件にならないものでもそういった事件がたくさんあるということが確かに顕在化してきております。この4月から配偶者暴力相談支援センターが機能し始めているのですが、ここへ寄せられた相談が8月末までで、5ヶ月間で、1万4千件、それに基づいて警察に申し立てが行なわれて保護命令が出たのが777件となっております。それだけの相談があり、それだけの保護命令が起きているということは、それだけ防止されているということとは思いますが、まだまだ必ずしも認識が行き渡っているわけではない。例えば法律では昔の夫、離婚した夫、あるいは恋人辺りは対象にしていらないのですが、そういった人たちも対象にすべきではないかとか、いろいろな意見が寄せられております。法律ができてから3年後には見直しをするということなので、そういったことを含めて、どうしたらもっと使いやすい法律になるのかということの研究して頂いております。

家庭内暴力以外に例えばセクシュアルハラスメントですとか、あるいは買売春、なかでもトラフィッキングという人身売買で日本へ来ている女性たちの問題等々、女性に対する暴力について検討をして頂いております。

それから、11月には「女性に対する暴力をなくす運動」をするというのでシンボルマークを作ったり、あるいはシンポジウムをするといったようなことをしております。

例えば資料5の2のところには、女性に対する暴力根絶というシンボルマークを新たに作っております。いろいろなところで、もう絶対暴力は許さないぞとってこのシンボルマークを定着させたいというように考えております。

三つ目の専門調査会としては、苦情処理・監視専門調査会というのがございます。苦情といいますか、困り事相談といいますか、女性たちが施策について、こうして欲しい、こうだったらいいなというような苦情を受け取る新しいシステムをどういうように作っていくか。例えば、北欧辺りですと、オンブズマンというような形で、そういう問題を解決するような役割の人が置かれているのですが、日本の場合は、苦情処理を行政相談委員、あるいは人権侵害に関しては人権相談委員の方たちに活躍してもらおうということで、もっと研修をしっかりと、もっとお互いに連携を取り合うようにする、といったような仕組みを提言して頂いて、今度の10月の男女共同参画会議で決定をして頂くことにしております。きっと、首長さんたちのシンポジウムの中で、こうした困り

事相談等に取り組んでおられる事例の御紹介などがあるのではないかと思います。窓口へ行けば、一つの窓口へ行けばそれが何処に関わるのだということ、お互いに連携をして答えがでてくるような形で新しい仕組みを作りたいというように考えております。

それから、監視というのを毎年毎年やっていますが、この基本計画が、2000年12月にできております。そして11の具体的な施策をあげております。政府の計画というのは、美しい言葉で計画はしているのだけれども本当にちゃんとやっているの？と、きっと国民の皆さんは心配、不安に思われるのではないかと思いますのですが、この苦情処理・監視専門調査会で、本当にちゃんと各省庁が、役所が仕事をしているかどうかをチェックすることにしております。

それで、昨年度は審議会の女性委員の登用、17年度までに30%という目標を掲げて取り組んでいます。各省庁によって報告があります。どうしたらうまくいくのかといったことについて監視をする。それから国家公務委員の登用、これも基本計画の中で言っているのですが、先ほど申しましたように、まだ管理職につけるのは1.3%という状況です。それで各省庁は今年の12月までに、それぞれの省庁ごとに、自分のところで女子公務員の採用、登用に関する計画を聞きました。全部、計画だけは聞いてきました。それがどういう計画であるという監視をして頂きました。非常に熱心に数値目標をあげて、いつまでにといいことを言うておられる役所もあれば、最大限の努力をする、といったような作文といったら怒られますが、こういう抽象的な目標を掲げておられるところもあります。こういったところは明らかにして、もっとしっかり取り組んでください、責任を持って取り組んでくださいといったことを、苦情処理・監視専門調査会で言って頂いております。

このほか、仕事と子育ての両立支援、待機児童ゼロ作戦など本当に参画をきちんとしているかどうかということを確認して頂きました。来年度は国際関係の取組についての監視と、ジェンダー統計のような女性に関わる情報が十分に提起されているかどうかという点について監視をして頂く予定にしております。

影響調査専門調査会では、税とか社会保障、年金とか健康保険、社会保障制度あるいは雇用システムが、ライフスタイルの選択に中立的かどうか、要するに専業主婦、働く女性どちらかが特別に優遇されている、こちらを選んだら得だけど、こちらを選んだら損だ、ということがないかどうかというのを中立的な立場から今検討をして頂いております。理屈通りにいくかどうか、政治的な感覚、あるいはみんなの、国民の方たちのコンセンサスが得られるかどうかといった色々な課題はあるのですが、できるだけニュートラルに研究をして頂いております。ここでも税、社会保障制度、年金の問題などは皆さん大変関心があるだろうと思いますが、その根っ子のところは雇用なのです。

例えばスウェーデンなんかでも個人単位ということになっておりますが、女性の賃金が、生涯を通じた女性の賃金と男性の賃金の間には格差がある場合は、本当に単純に個人単位ということでは割り切れるのかということでも色々工夫が行

われています。日本においても、もし年金の問題についても中立的にということだとしたら、その根っ子の雇用の部分をきちんと中立的にしなければいけないのではないかと、いったようなことでまだまだ議論が続いております。

細かいことにつきましては、またぜひ資料を見て頂ければと思います。そして我々 といたしましてはこの男女共同参画行政というのは21世紀型の行政だと思っております。20世紀型の行政は、権限、許認可権に象徴されるような強い権限が与えられていて、たくさんの予算、補助金などをとっている。そして全国の津々浦々まで公務員が張り付いている。働く人をたくさん抱えている。こういう行政が強い、影響力がある、いい仕事ができる、というように考えられてきたのですが、21世紀においては、私はそうした予算だとか、権限だとか、というよりはいかに目標を提示する、クリアにみんなが分かるような目標を提示する、これに関わる情報、いい情報も悪い情報もオープンにする、情報を共有する。そして中央政府の女性だけがやるのではなく、地方の自治体の方たち、あるいはNPOの方たち、一人一人の国民の方たちと「協働」、共に働くということが大事なのではないかと思っております。そういう意味で情報の共有というのは、たいへん大事、そしてまた地方行政の方たちとの協働というのも非常に大事で、我々そのために努力をしているのです。

例えばみなさん、メモをとって頂けるならば、我々のホームページ、メモしてください。www.cao.go.jpこのホームページにこうした基本問題専門調査会ですとか、男女共同参画会議ですとか、あるいは白書ですとか、報告書ですとかをできるだけ早くオープンにしております。ぜひアクセスをしてください。そして2週間に1回、メルマガを出しております。小泉総理のメルマガの200万人に比べたら、とてもとても少ない人しかまだ登録して頂いてないのですけれども、ぜひ皆様も登録して頂ければと思います。さらに前にいったように年次報告書といったことで白書を出しております。それから共同参画21という雑誌を1月おきに出すことにしました。

そういったようなことで、皆さんと情報を共有して、共に目標に向かって走りたいと思っておりますので、どうぞこれからもよろしく願いしたいと思います。

時間超過して申し訳ありませんでした。