

大阪大学男女共同参画
シンポジウム
「大学におけるワーク・ライフ・バラ
ンスの実現を目指して」

平成22年12月10日
文部科学省生涯学習局
板東久美子

I はじめに～多様な人材を活かす基盤としてのワーク・ライフ・バランス

○「男女共同参画社会」

男性も女性も全ての個人が、
社会の対等な構成員として、
利益も責任も分かち合い、
その能力・個性を十分に発揮することができる社会



- 人権の尊重、平等、公正
- 多様性の尊重
- 参画・協働

○多様性の尊重(ダイバーシティ)

多様な人材を活用し、多様な能力、個性、価値観、
視点等を活かす社会・組織を実現

→社会・組織の活性化

多様なニーズや変化への対応

創造性向上、イノベーション

* 近年企業等においても「ダイバーシティ・マネジメント」の必要性を認識。

男女共同参画は、ダイバーシティ推進の基本的で重要な柱。

○「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」

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、学習等の様々な活動を
自らの希望するように調和できる状態

* 多様な生き方・働き方を可能にするワーク・ライフ・
バランスの実現は、多様な人材・能力を活かすこと
ができる、活力と持続性に富む組織・社会に不可欠

Ⅱ 我が国における男女共同参画とワーク・ライフ・バランスに関する現状

- 国際的に見て低い水準の女性の社会への参画
 - ・女性の能力は高いが、社会におけるその能力発揮の機会、政策・方針決定過程への参画は不十分

- 仕事と家庭生活の両立の困難な状況
 - ・多い出産・子育て期の退職やキャリアアップの断念
 - ・中断後の再就業の困難、選択肢の限定
 - ・男性の家庭参画も阻む働き方
 - ・今後拡大する介護との両立の問題

- 共働き世帯の増加の一方で、まだ根強い固定的性別役割分担意識

- 働き方の二極化、非正規雇用の拡大

人間開発に関する指標の国際比較(国連開発計画UNDP)(2009)

HDI(人間開発指数)

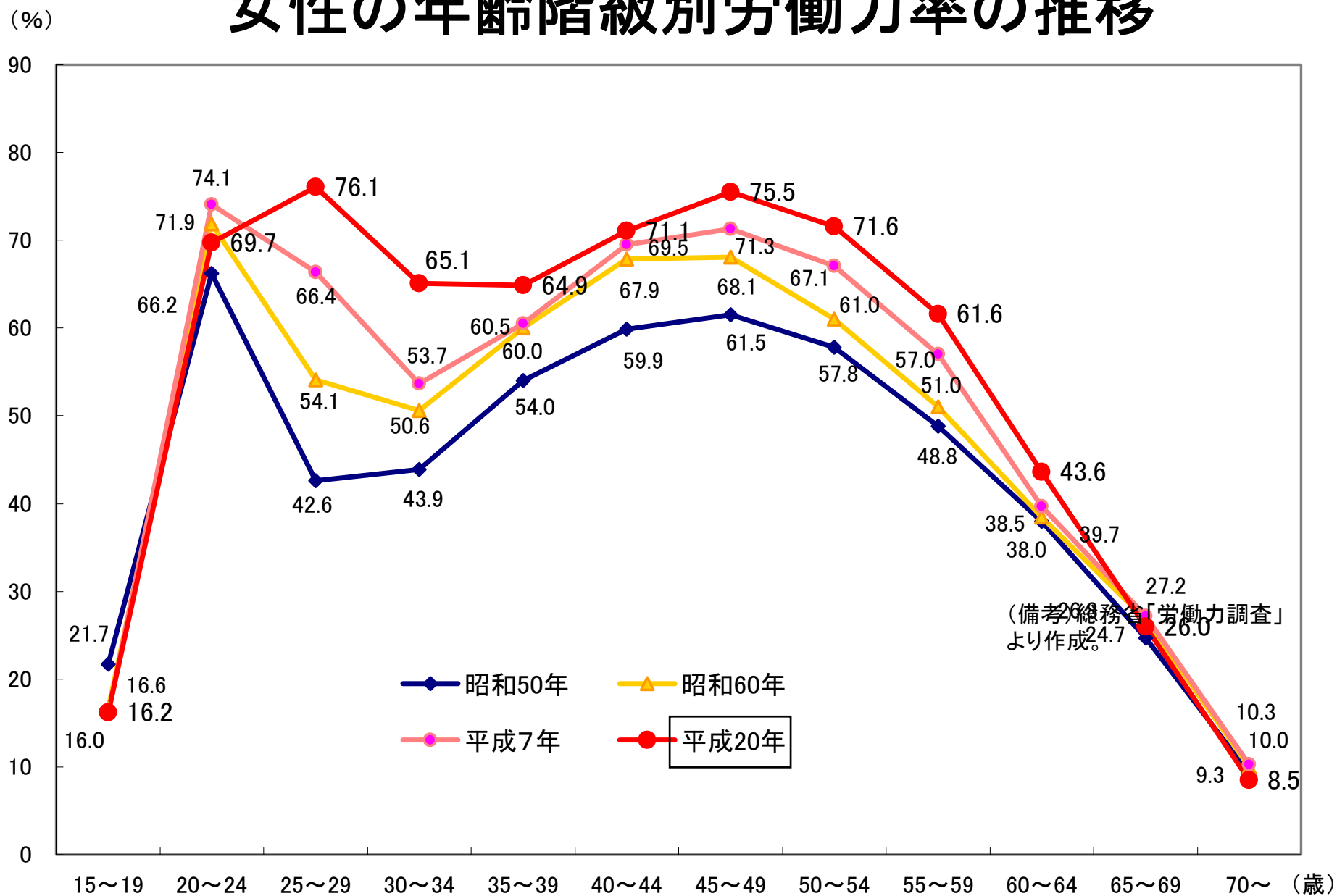
順位	国名	HDI値
1	ノルウェー	0.971
2	オーストラリア	0.970
3	アイスランド	0.969
4	カナダ	0.966
5	アイルランド	0.965
6	オランダ	0.964
7	スウェーデン	0.963
8	フランス	0.961
9	スイス	0.960
10	日本	0.960
11	ルクセンブルク	0.960
12	フィンランド	0.959
13	アメリカ	0.956
.	.	.
16	デンマーク	0.955
.	.	.
18	イタリア	0.951
.	.	.
21	イギリス	0.947
22	ドイツ	0.947
.	.	.
24	香港(中国)	0.944
.	.	.
26	韓国	0.937

GEM(ジェンダー・エンパワーメント指数)

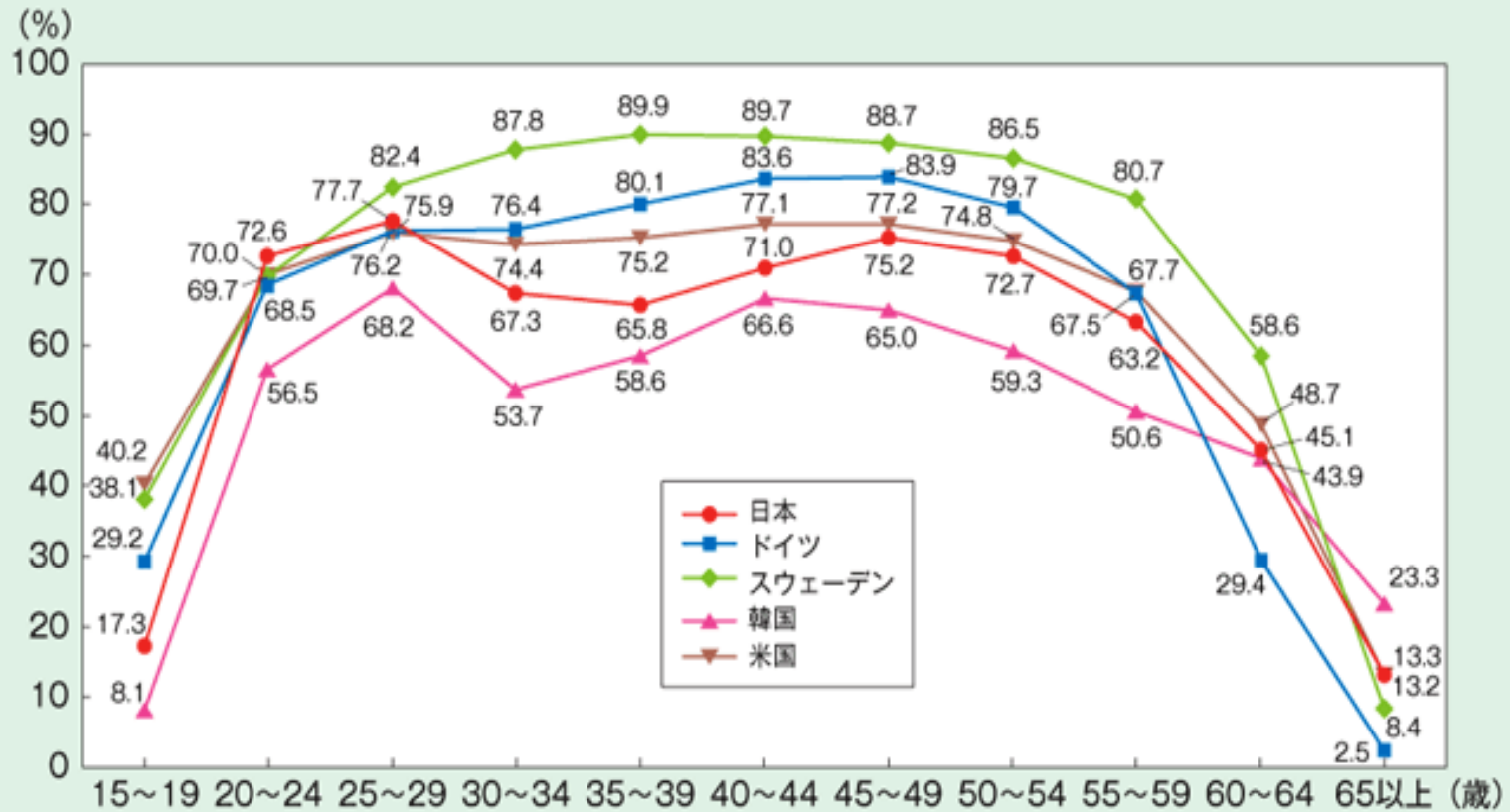
順位	国名	GEM値
1	スウェーデン	0.909
2	ノルウェー	0.906
3	フィンランド	0.902
4	デンマーク	0.896
5	オランダ	0.882
6	ベルギー	0.874
7	オーストラリア	0.870
8	アイスランド	0.859
9	ドイツ	0.852
10	ニュージーランド	0.841
11	スペイン	0.835
12	カナダ	0.830
.	.	.
15	イギリス	0.790
.	.	.
17	フランス	0.779
18	アメリカ	0.767
.	.	.
21	イタリア	0.741
.	.	.
55	ベネズエラ	0.581
56	キルギス	0.575
57	日本	0.567
58	スリナム	0.560
59	フィリピン	0.560
60	ロシア	0.556

※備考:1. 国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書2009」より作成。
 2. HDIは182か国中、GEMは109か国中の順位である。

女性の年齢階級別労働力率の推移

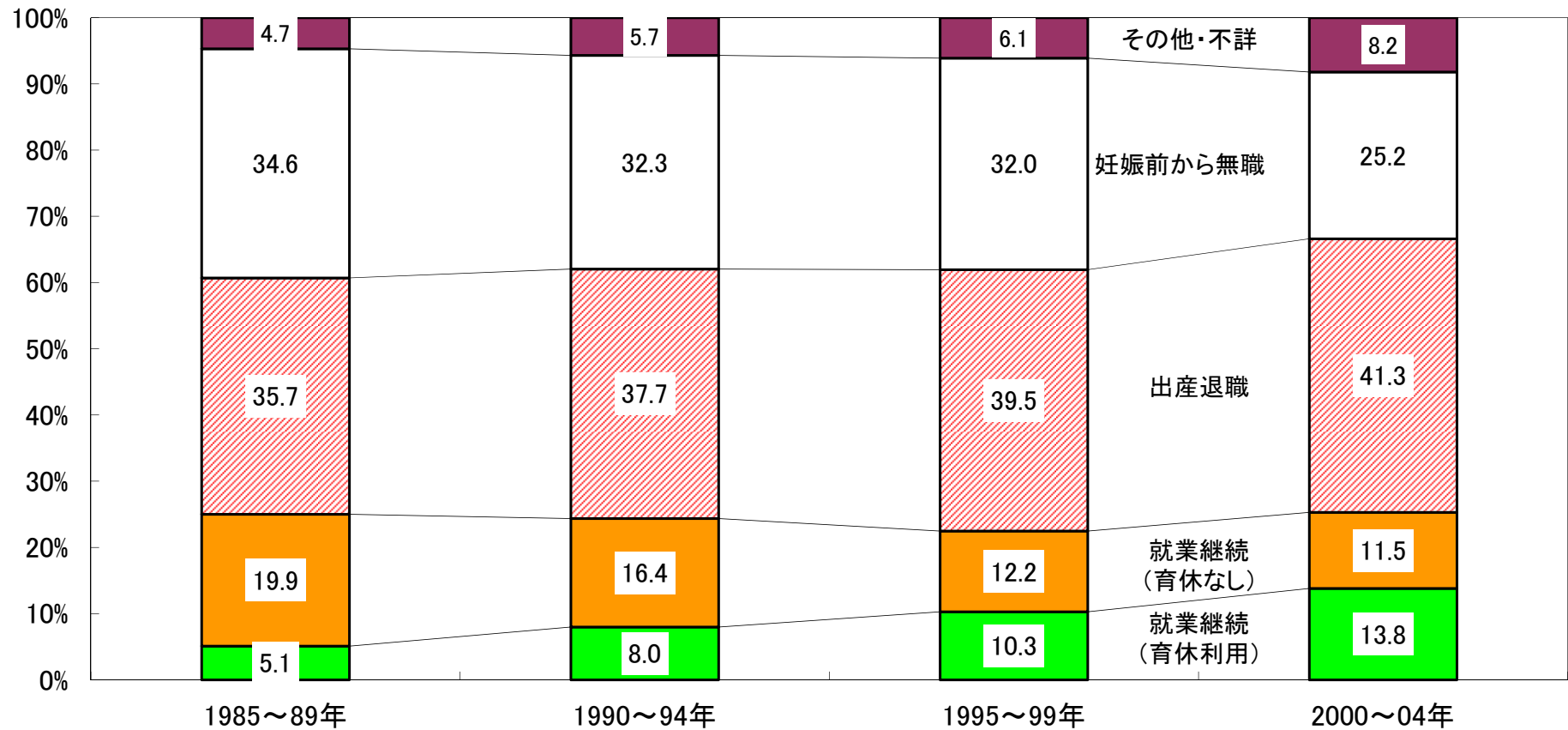


第1-特-2図 女性の年齢階級別労働力率（国際比較）



- (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. 米国の「15～19歳」は、16から19歳。
 3. 日本は総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成21年）、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
 4. 日本は平成21年（2009年）、韓国は平成19年（2007年）、その他の国は平成20年（2008年）時点の数値。

子どもの出生年別第一子出産前後の妻の就業経歴



(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。

2. 1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。

3. 出産前後の就業経歴

就業継続(育休利用) — 第1子妊娠前就業～育児休業取得～第1子1歳時就業

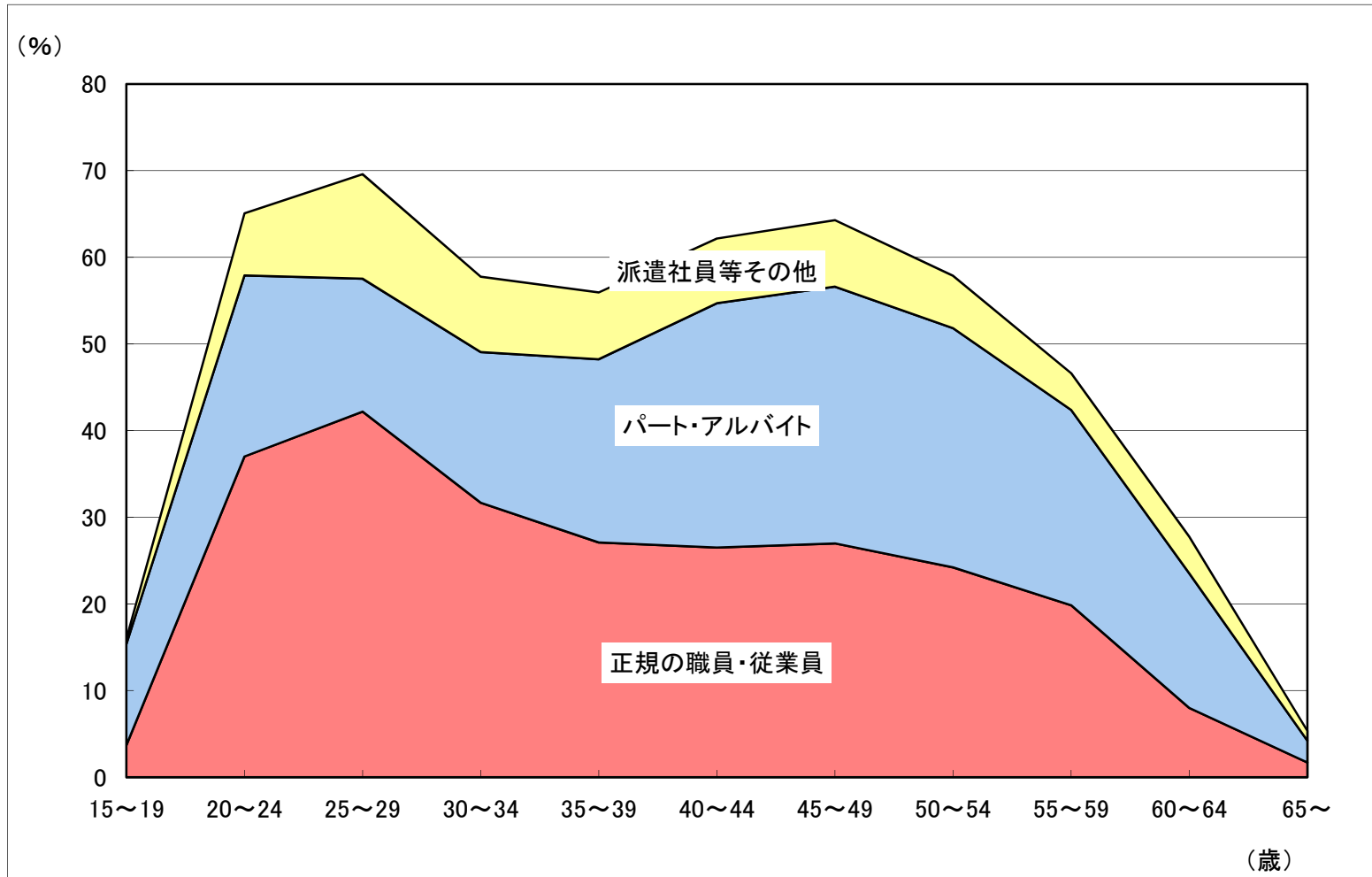
就業継続(育休なし) — 第1子妊娠前就業～育児休業取得なし～第1子1歳時就業

出産退職 — 第1子妊娠前就業～第1子1歳時無職

妊娠前から無職 — 第1子妊娠前無職～第1子1歳時無職

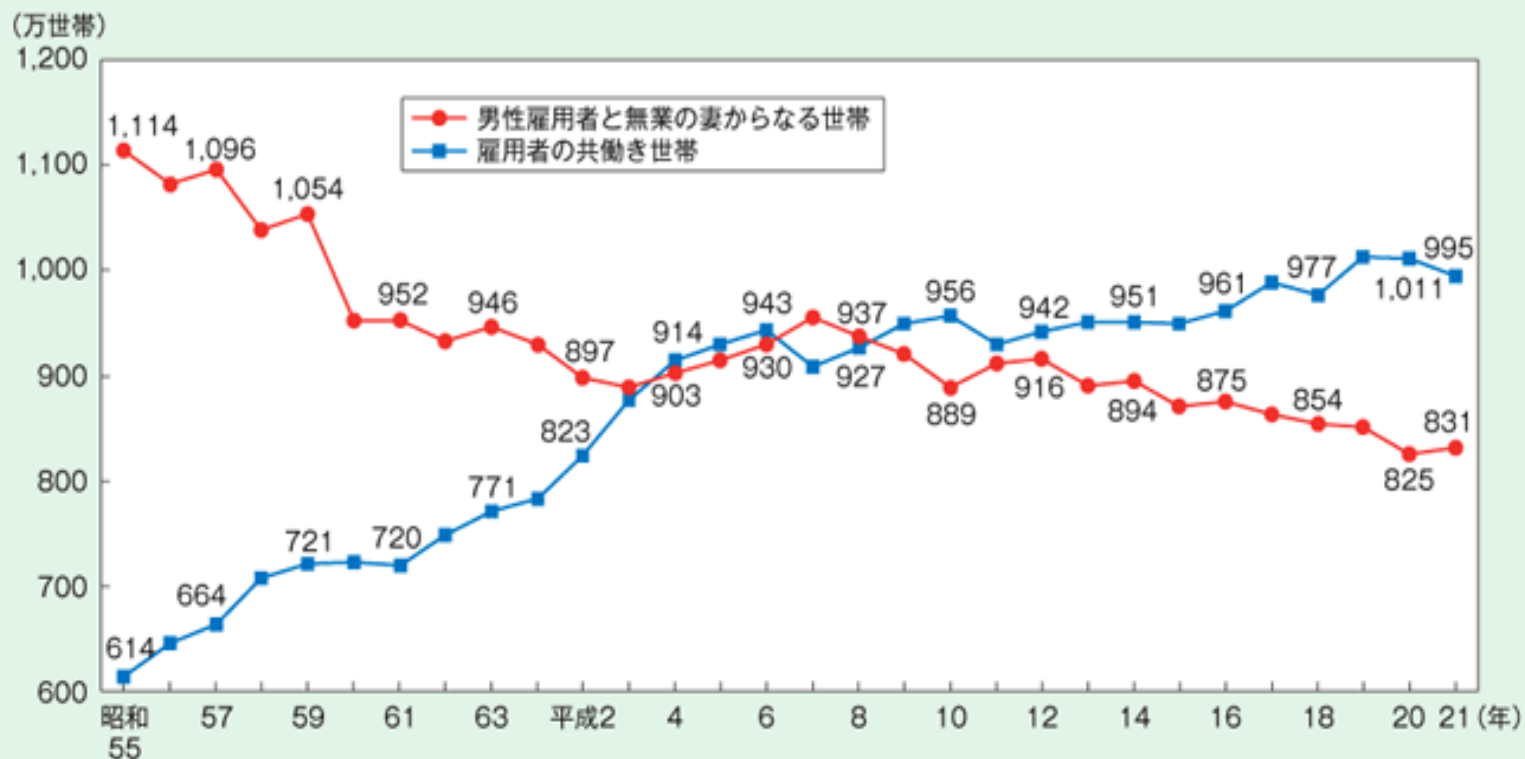
(子どもの出生年)

女性の雇用形態の内訳別年齢階級別雇用者割合



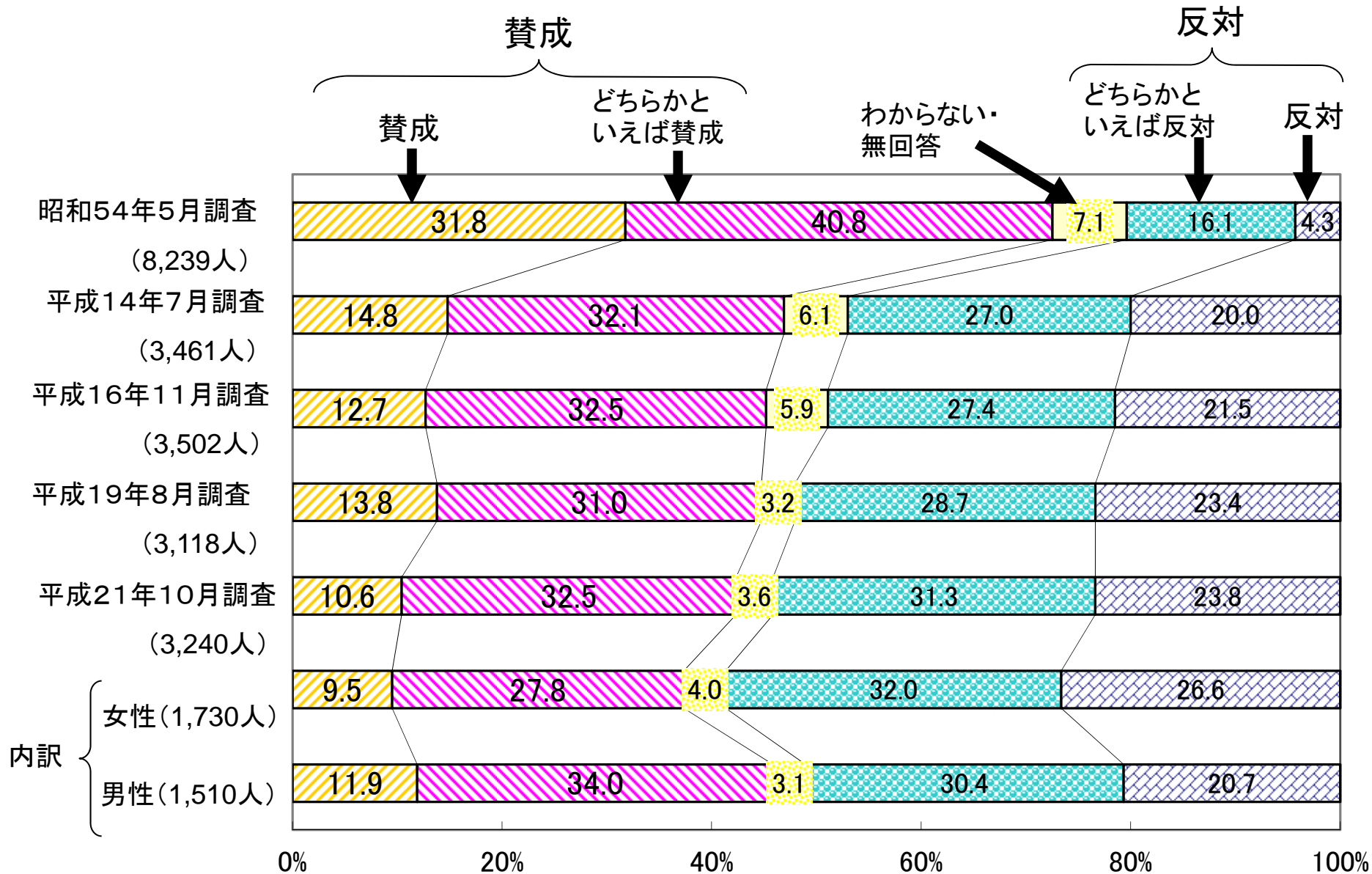
- (備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成19年平均)より作成。
2. 会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料、賃金を得ている者。会社などの役員は除く。
3. 「派遣社員等その他」とは、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他

第1-2-15図 共働き等世帯数の推移



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

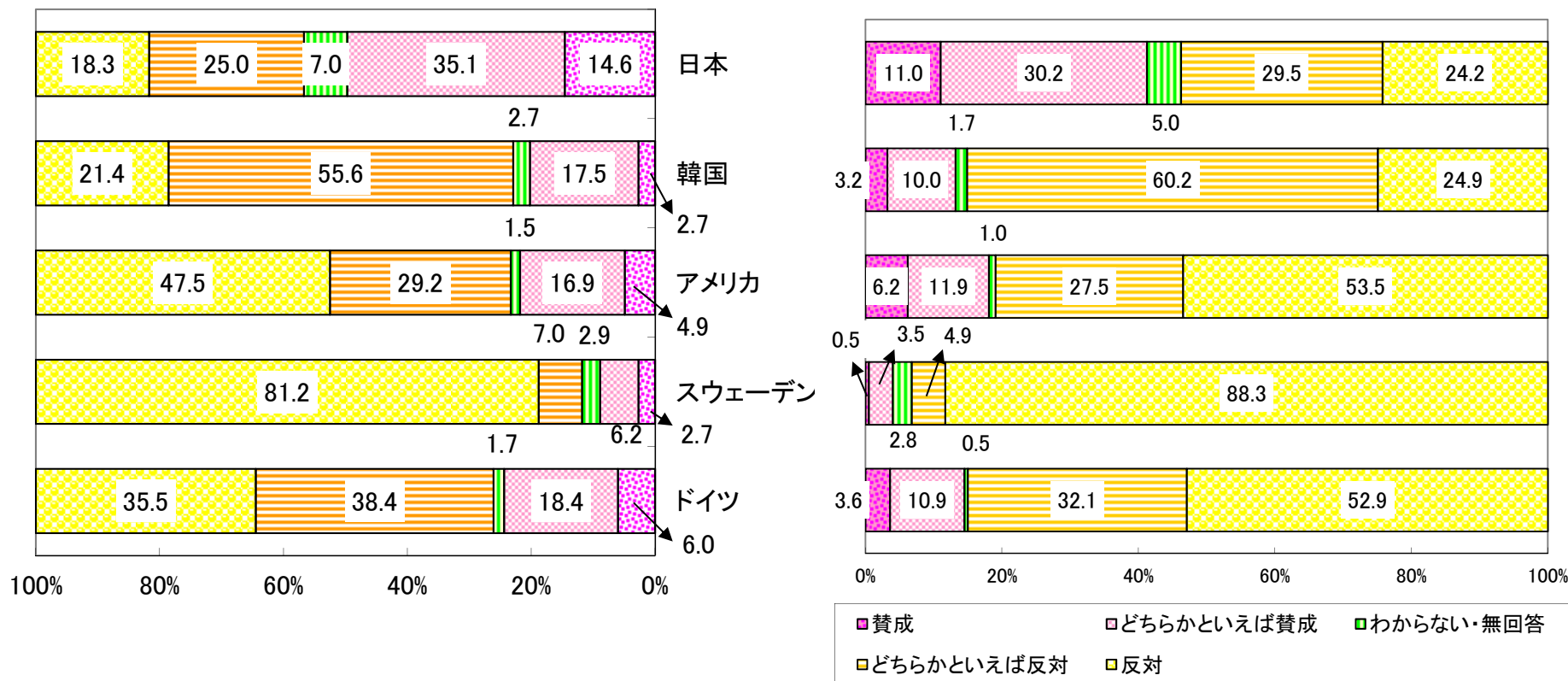
固定的役割分担意識 (夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである)



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)

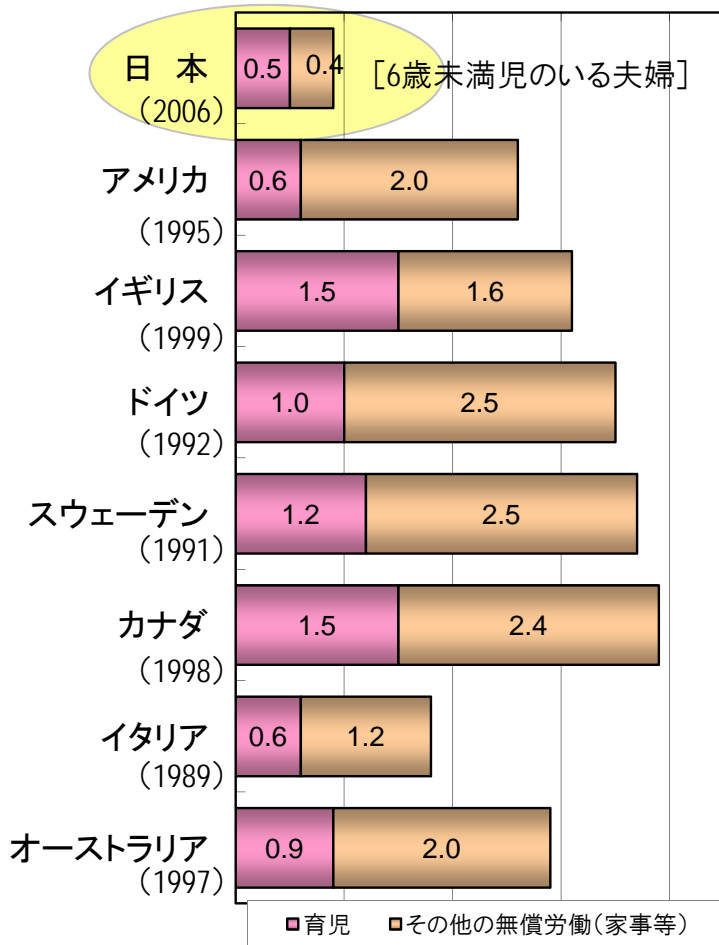


(備考) 日本のデータは内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成16年11月)、その他のデータは「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(平成15年6月)により作成。

男性の家事・育児時間

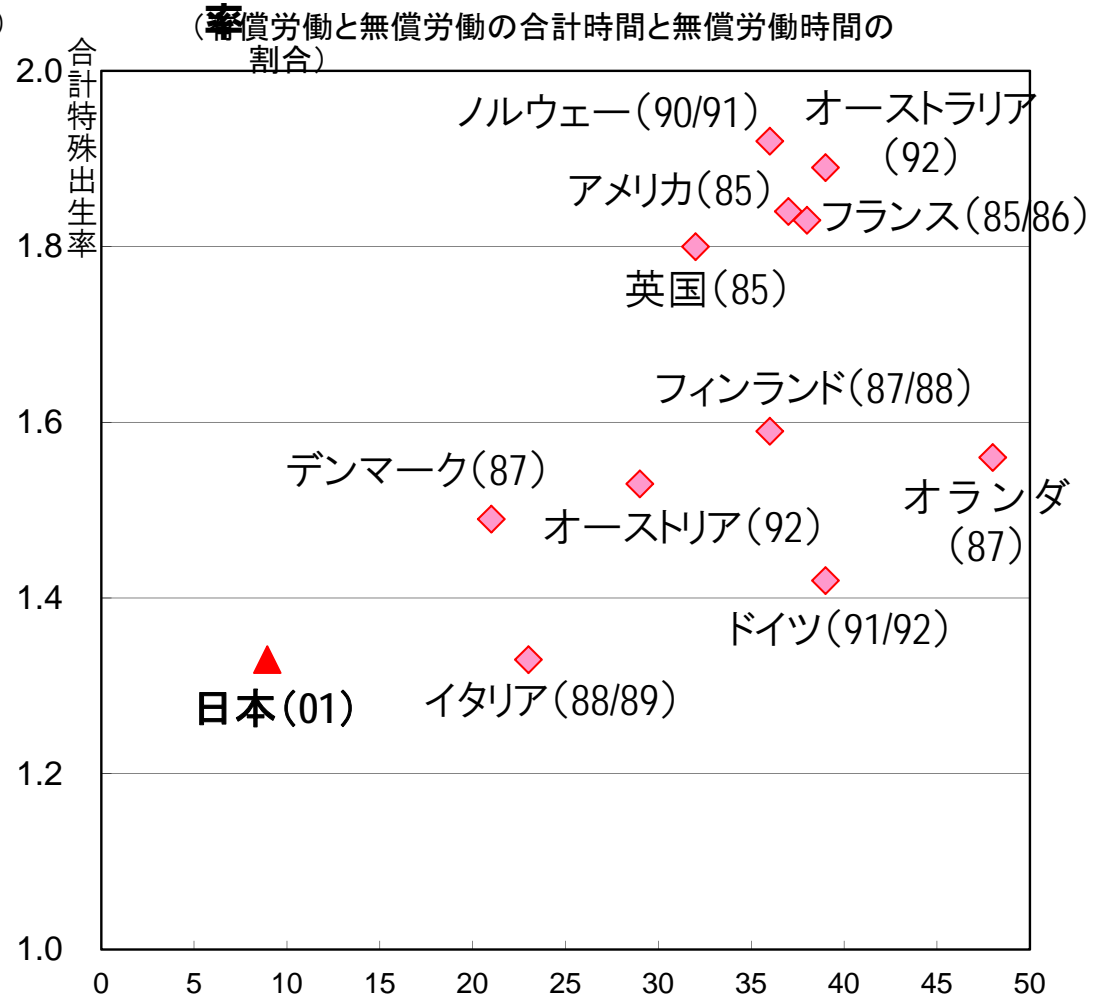
- 我が国の男性の家事・育児に費やす時間は世界的にも最低の水準。
- 男性の家事・育児時間割合が低いと出生率も低い傾向。

5歳未満児のいる夫婦の夫の育児、家事時間(1日あたり) (時間)



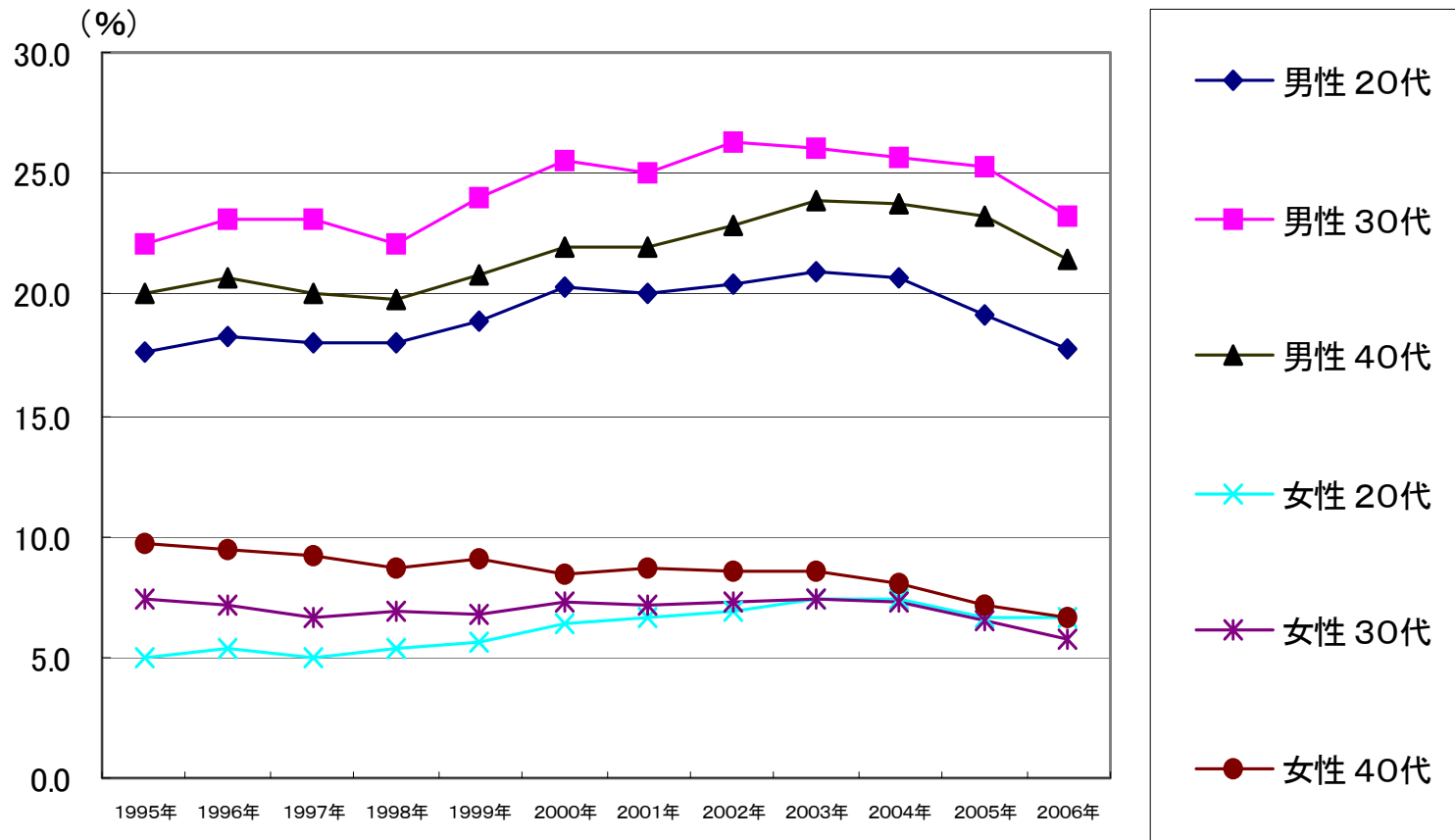
資料: OECD *Employment Outlook 2001*
総務省「社会生活基本調査」(平成18年)

先進諸国の男性の家事・育児時間割合と出生率



資料: UNDP *Human Development Report 1995* (『人間開発報告書 1995』)、総務省統計局「社会生活基本調査」(平成13年)

フルタイム労働者に占める週60時間以上働く人の割合



(備考)1. 総務省「労働力調査」より作成。

2. 「フルタイム労働者」とは週間就業時間が35時間以上の就業者である。

Ⅲ ワーク・ライフ・バランスの推進

○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

○政府においても、多様な角度から(男女共同参画、少子化対策、経済活性化、労働市場改革、心身の健康、教育再生などの観点から)働き方の見直しをはじめとするワーク・ライフ・バランスの推進を提言

○経済界・労働界のトップも参加し、H19年末に「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」「仕事と生活の調和推進行動指針」を策定(H22.6に改定)。官民一体となった総合的な取組を推進

○育児・介護休業法改正(H21)など法制面も整備

「仕事と生活の調和」憲章・行動指針

(H22.6.29、仕事と生活の調和官民トップ会議)

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

1. 就労による**経済的自立**が可能な社会

就業を希望する者の就業の確保、公正な処遇等)

(目標例)フリーター数 現状178万人 ⇒ 2020年 124万人以下
女性の就業率 66.0% ⇒ 73% (25~44歳)

2. 健康で豊かな生活のための**時間が確保**できる社会

長時間労働の是正、休暇の取得促進等

(目標例)週労働時間60時間以上の雇用者割合 現状10.0% ⇒ 半減
年次有給休暇取得率 47.4% ⇒ 70%

3. 多様な働き方・生き方が**選択できる**社会

多様で柔軟な働き方ができる制度・環境の整備、子育て・介護支援等

(目標例)第一子出産前後の女性の継続就業率 現状38.0% ⇒ 55%
男性の育児休業取得率 1.23% ⇒ 13%
6歳未満の子を持つ夫の育児・家事時間 1日当たり60分 ⇒ 2.5時間

育児・介護休業法の改正 (H22, 6, 30施行)の概要

- ①子育て期間中の働き方の見直し
短時間勤務制度の義務化、子の看護休暇制度の拡充など
- ②父親も子育てができる働き方の実現
父母がともに育児休業を取得する場合の育児休業期間の延長(パパ・ママ育休プラス)など、父親の育児休業取得の促進
- ③仕事と介護の両立支援
介護のための短期の休暇制度の創設
- ④実効性の確保
紛争解決の援助・調停の仕組み、勧告に従わない場合の公表等のペナルティーの創設

IV 女性の活躍の促進

○政策・方針決定過程への女性の参画の促進

2020年 30%の目標の設定とフォローアップ

「社会のあらゆる分野において、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」(H17.12 第2次男女共同参画基本計画)

○新たな分野の女性の参画の拡大(科学技術、防災等)

○再チャレンジの支援

「女性の再チャレンジ支援プラン」(H18.12改定)

○「女性の参画加速プログラム」(H20.4 男女共同参画推進本部決定)

「意識改革」、「ワーク・ライフ・バランスの実現」、「女性の能力開発・能力発揮に関する支援」を一体的に推進。特に、活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野(研究者、医師、公務員)での重点的取組を推進し、他分野に成果を波及。

○男女共同参画会議答申「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的考え方について」
(H22. 7)

・社会経済の変化に対応して、「科学技術・学術分野における男女共同参画」「男性、子どもにとっての男女共同参画」「高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備」などの重点分野を新設

・実効性のあるポジティブ・アクション(積極的改善措置)の推進、各重点分野に成果目標を設定

・M字カーブの解消、ワーク・ライフ・バランスの強化

○22年末に「第3次男女共同参画基本計画」を閣議決定(予定)

V 科学技術・学術分野における 男女共同参画の推進

(1) 現状

○増加しているが、先進国で最も低い研究者の女性比率

H21 13.0% ←H17 11.9%

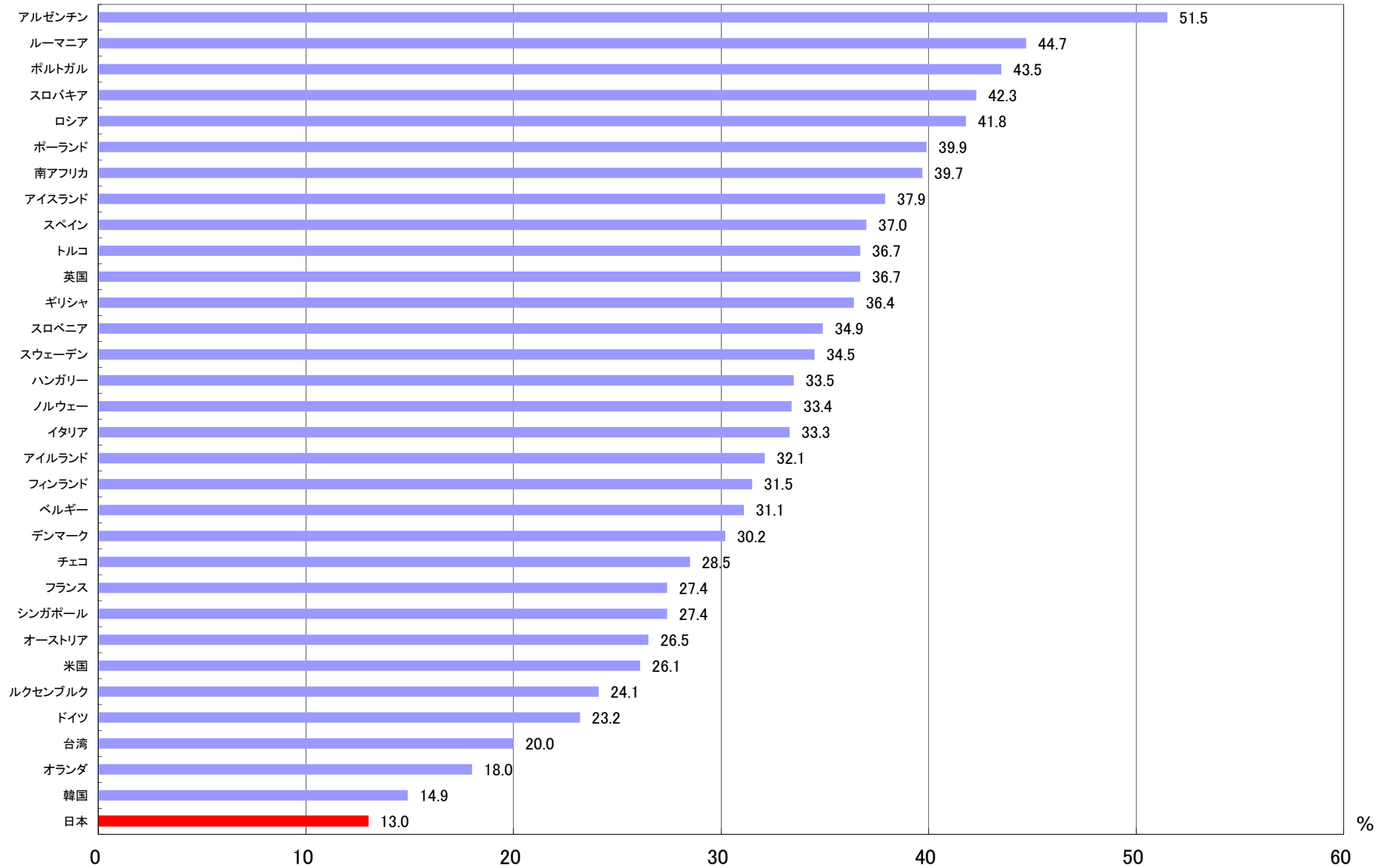
(米38.4% 仏27.4% 英26.1% 独23.2% 韓国14.9%)

○理・工・農、上位の職、国立大学、企業で特に低い女性比率

○学部・大学院学生から少ない理工系の女性比率

○研究と子育て等との両立の困難な状況

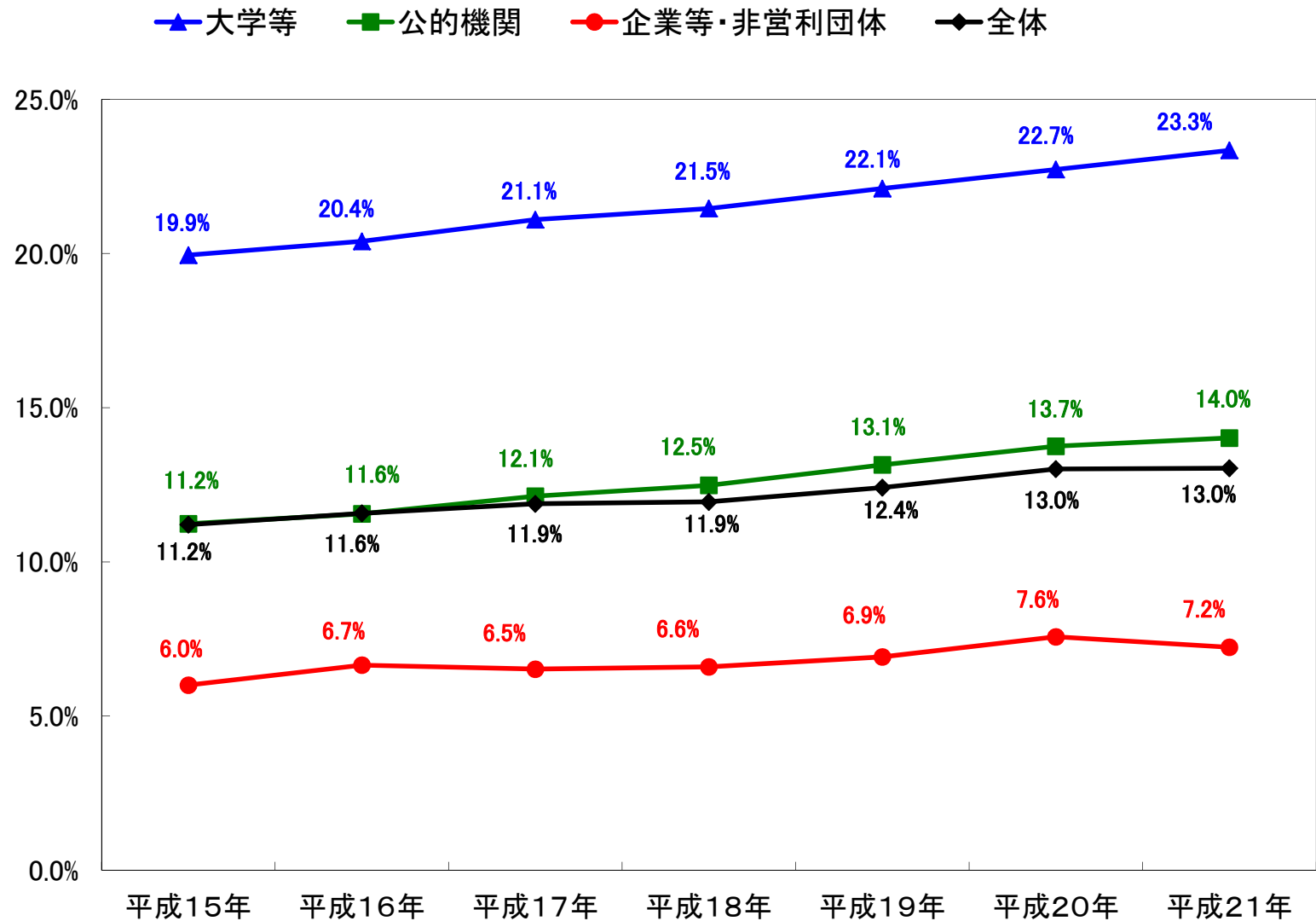
女性研究者割合の国際比較



(備考)

1. 米国以外の数値は、”OECD, Main Science and Technology Indicators, December 2009”に基づく。
 推定値、暫定値を含む。スロバキア、ロシア、アイスランド、チェコは平成20年(2008年)、南アフリカ、イタリア、フランスは平成18年(2006年)、ギリシャ、オランダは平成17年(2005年)、その他の国・地域は平成19年(2007年)時点。
2. 米国の数値は、国立科学財団(NSF)統計データに基づく「雇用されている科学者・技術者の女性割合」(2003年)

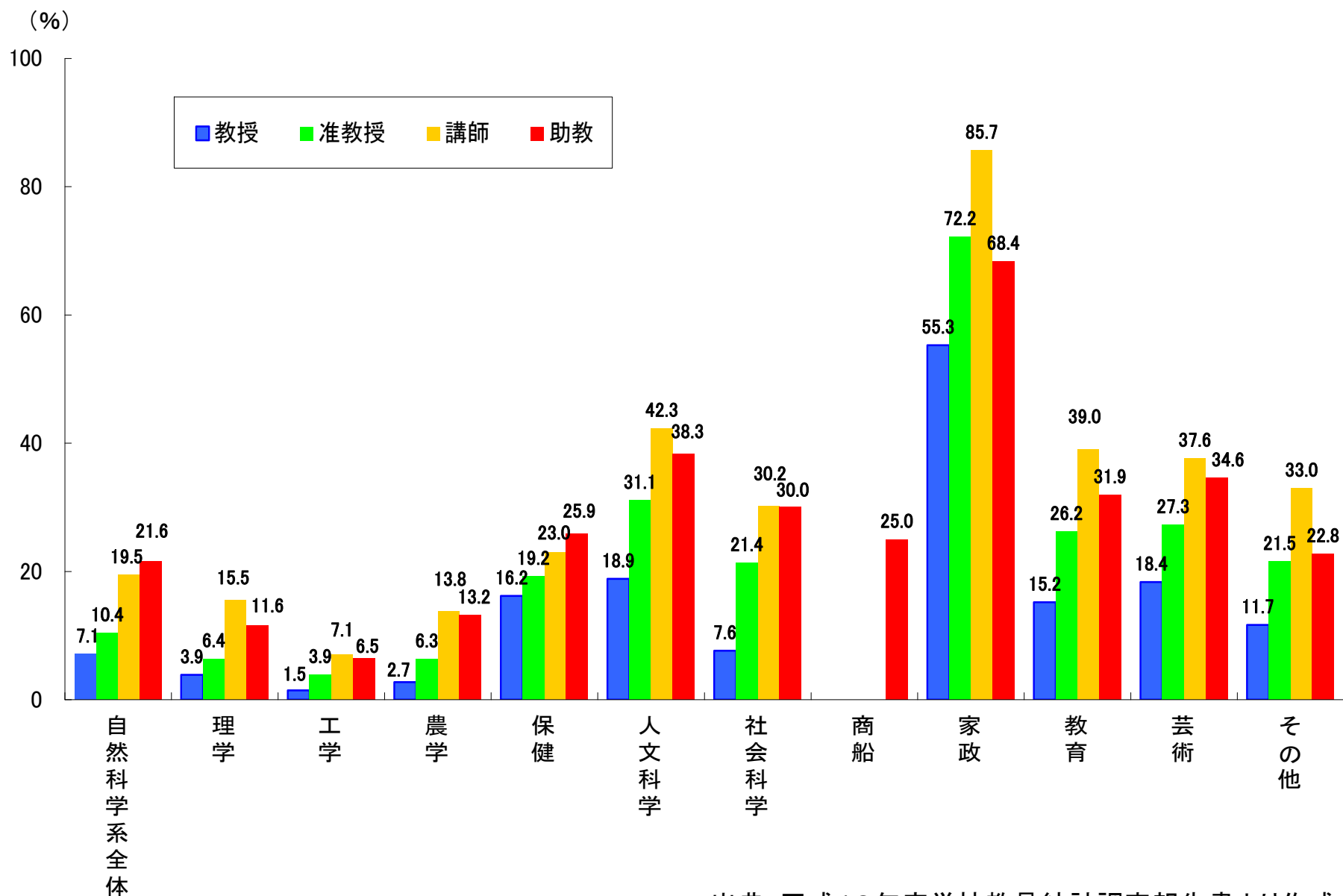
研究者に占める女性割合の推移（機関別）



※企業等・非営利団体、公的機関、大学等に分類するに当たり、科学技術研究調査報告において企業等の内数として含まれている特殊法人・独立行政法人分については、公的機関に含めている。

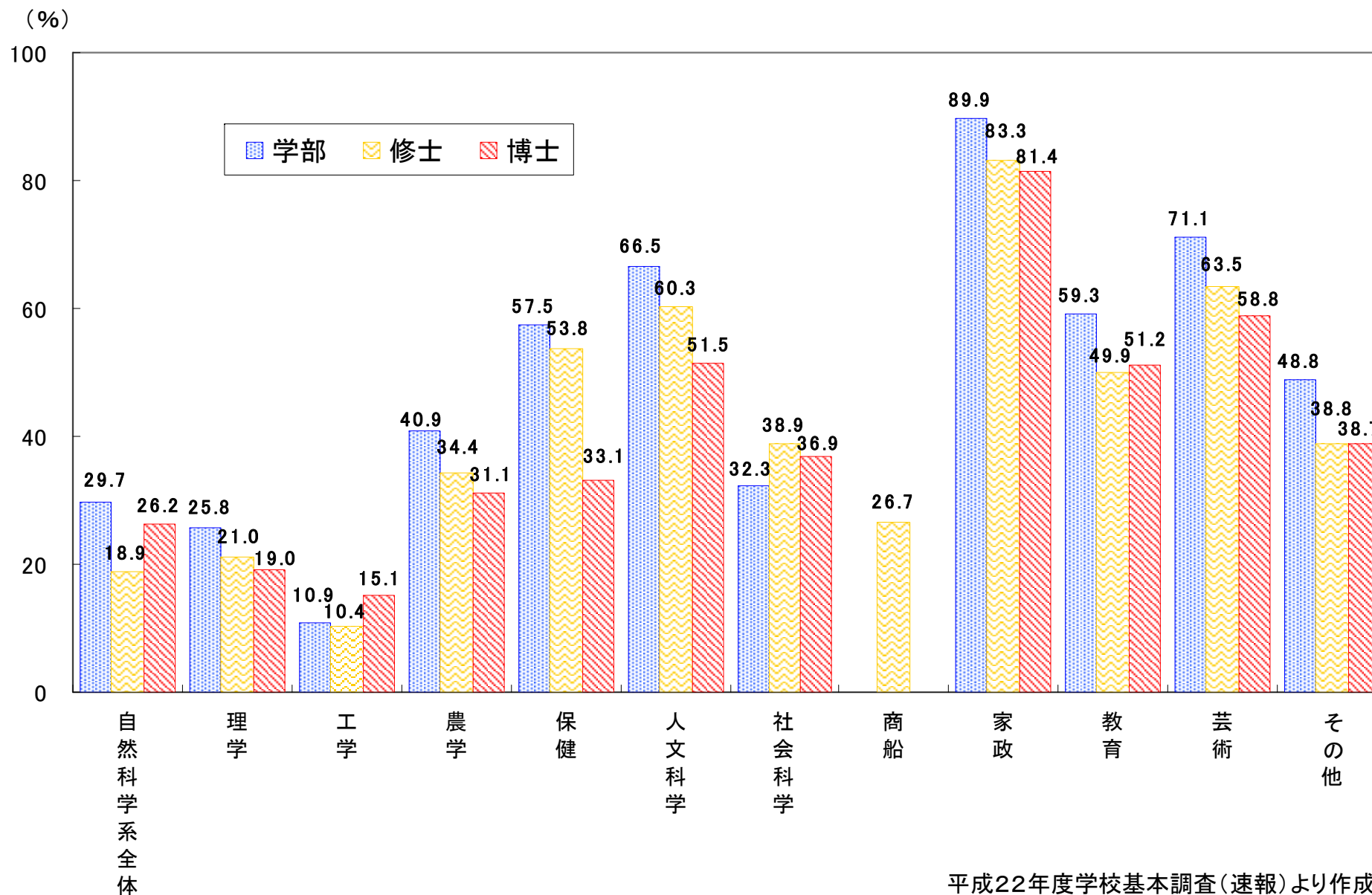
出典：平成21年科学技術研究調査報告（総務省統計局）より文部科学省が作成

大学教員における分野別女性割合



出典:平成19年度学校教員統計調査報告書より作成

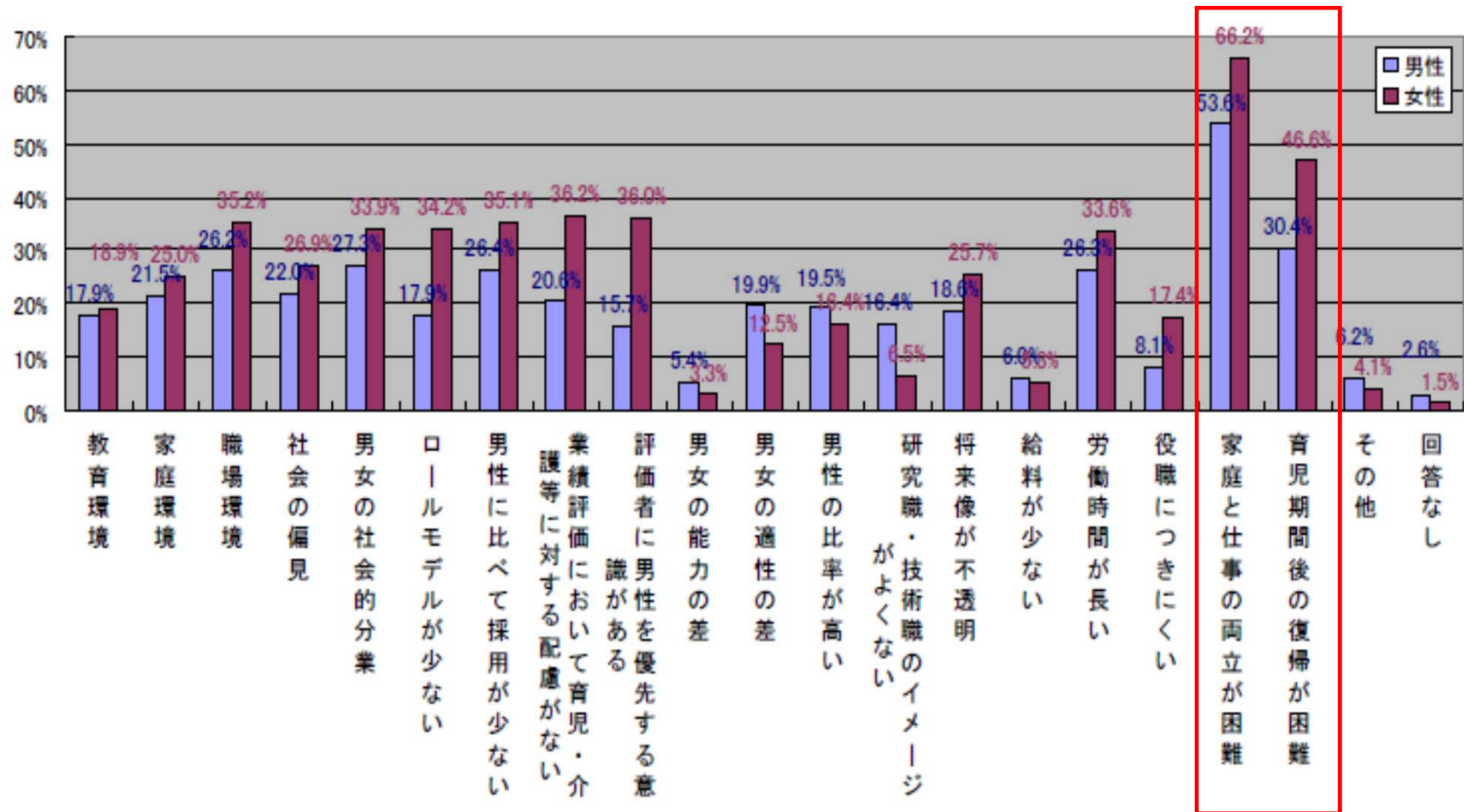
学部学生・院生に占める女性の割合（分野別）



女性研究者の少ない理由

- * 出産・子育て等との両立の困難
- * 育児等による中断後の復帰の困難
- * 多様なライフサイクルや事情に対応できない制度・慣行
- * 根強い固定的性別役割分担意識や偏見・先入観
- * ロールモデルの欠如
- * 採用・登用や評価のあり方
- * 有期雇用の増大による問題

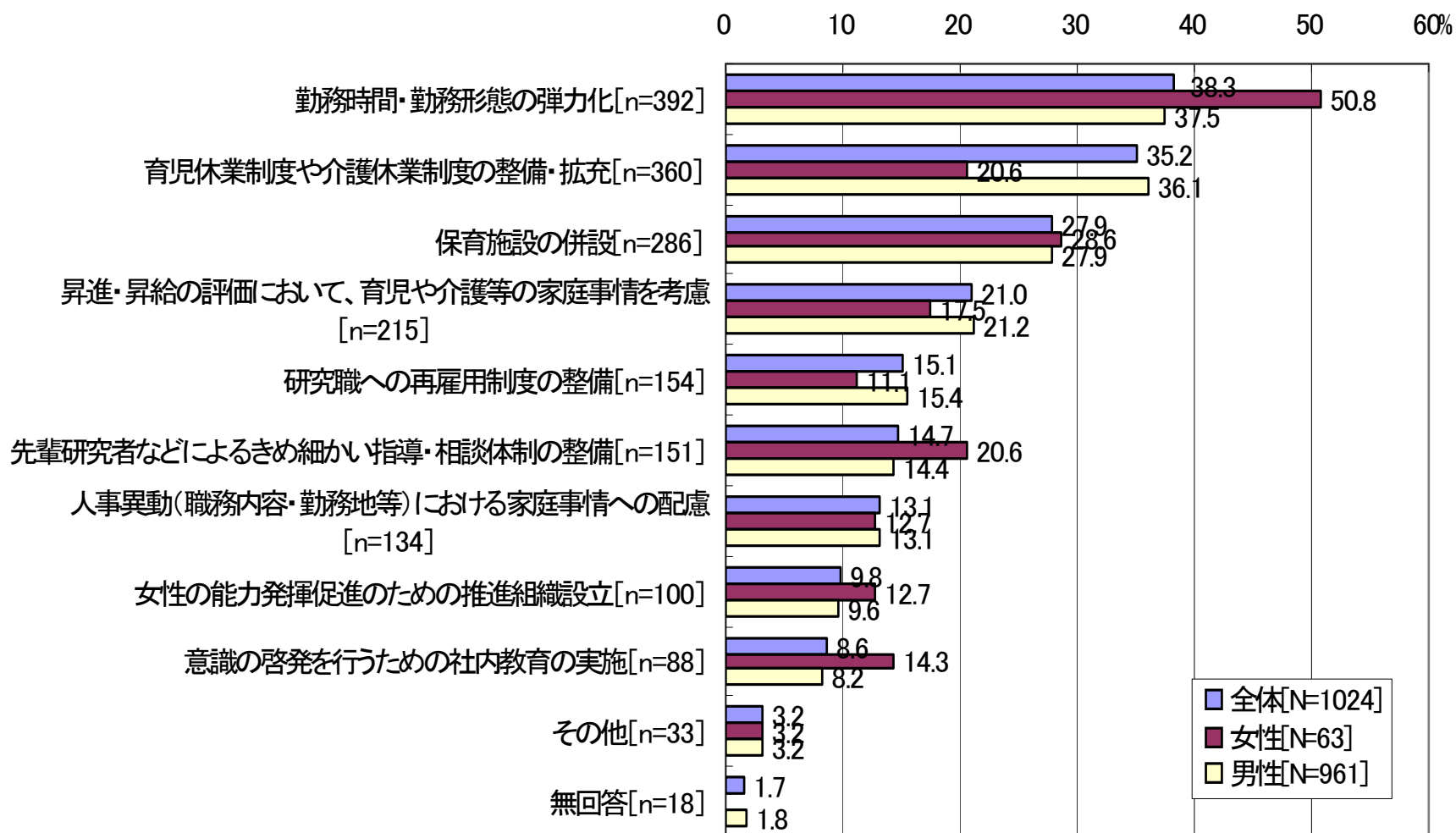
女性研究者が少ない理由



(出典)「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」(平成20年7月 男女共同参画学協会連絡会)

※男女共同参画学協会連絡会に加盟する60以上の学協会の会員を主な対象として調査を実施(平成19年8月~11月)回答総数は14,110件(男性10,349名、女性3,761名)

女性研究者が働きやすい環境を作るために必要なこと



出典：我が国の研究活動の実態に関する調査報告（平成17年度調査）

2006年12月 文部科学省

(2) 女性の活躍の促進のための 施策の推進

○第2次男女共同参画基本計画(H17.12)、第3期科学技術基本計画(H18.3)で科学技術分野の女性の活躍促進を盛り込む
自然科学系全体の女性の採用割合を25%(理学20%、工学15%、農学30%、保健30%)に

○具体的に動き出した女性活躍促進施策と各機関の取組(H18~)

○総合科学技術会議による制度改革の意見具申(H18.12)

女性研究者の活躍のための制度改革を提言(競争的資金の募集、業績評価、任期等における出産・育児への配慮 など)

○「女性の参画加速プログラム」(H20.4 男女共同参画推進本部決定)

医師・研究者・公務員を重点的取組分野として施策強化

○「研究開発能力強化法」(H20、6制定)

大学・研究開発法人等で若手・女性・外国人等の能力活用を図るべきことを規定

○科学技術・学術審議会人材委員会「知識基盤社会を牽引する人材の育成と活躍の促進に向けて」(H21.8)

女性研究者支援施策のさらなる推進について提言

○男女共同参画会議「第3次男女共同参画策定に向けて(答申)」(H22.7)

新たな重点分野として「科学技術・学術分野における男女共同参画」を掲げ、女性の参画の拡大とそのための環境作り、女子学生等の理工系選択促進に関する具体的取組を提言

○総合科学技術会議「科学技術に関する基本政策について」答申予定(H22.12)

「女性研究者の活躍の促進」として、採用に関する女性割合の数値目標、出産・育児等と両立を可能とする制度・体制の整備、大学・研究機関の計画策定等について記述(答申原案)

○22年中に「第3次男女共同参画基本計画」、22年度中に「第4期科学技術基本計画」を策定予定

総合科学技術会議「科学技術に関する基本政策について」(答申原案)

「女性研究者の活躍の促進」

女性研究者の一層の登用と活躍促進に向けた環境整備

- ・国は、自然科学系全体で25%という第3期の採用目標を早期に達成し、さらに30%を目指し、関連する取組を促進
(特に理学20%、工学15%、農学30%の早期達成、医学の30%達成を目指す)
- ・国は、大学・研究機関に対し、女性が出産・育児と研究を両立できるよう、柔軟な雇用形態や人事、評価制度の確立、在宅勤務や短時間勤務、研究サポート体制の整備等を進めることを求め、これらの取組を支援
- ・大学・研究機関が、女性研究者の活躍促進の取組、数値目標等についての計画を策定し、女性研究者の積極的登用を図るとともに、部局別に職階別在籍割合を公表することを期待。また、指導的立場にある女性研究者、自然科学系の女子学生、研究者を目指す優秀な女性を増やすための取組を進めることを期待。

科学技術分野における女性の活躍促進

文部科学省は、科学技術の魅力伝え、ひとりひとりの人材の個性が生きる環境をつくることにより、科学技術分野における女性の活躍促進を支援します。

研究に再チャレンジ
する人へ

出産・育児等に際し、研究キャリアの継続・復帰を支援

<研究中案からの復帰支援（RPD）> 優れた男女の研究者が出産・育児により研究を中断した後に、円滑に研究現場に復帰できるよう、研究奨励金を支給。（独立行政法人日本学術振興会 特別研究員事業）

<出産・子育て支援> ライフイベント（出産・育児・介護）に際し、研究キャリアを継続・復帰できるよう男女共同参画促進費を支給します。（独立行政法人科学技術振興機構 戦略的創造研究推進事業 出産・子育て等支援制度）

女性研究者を
支援する研究機関へ

女性研究者支援システム改革プログラムの実施

<女性研究者支援モデル育成> 女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、研究活動を継続するための支援を行う仕組みを構築するモデルとなる優れた取組を支援（科学技術振興調整費）

<女性研究者養成システム改革加速> 特に女性研究者の採用割合等が低い分野である、理学系、工学系、農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速するための取組を支援（科学技術振興調整費）

将来の進路を考える
女子中高生へ

女子中高生の理系進路選択を支援する取組の実施

<女子中高生理系選択支援>

生徒の科学技術に関する興味・関心を高めるための取組の支援の一環として、科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生等と女子中高生の交流機会の提供等、女子中高生の理系進路選択を支援。（科学技術振興機構 サイエンス・パートナーシップ・プロジェクト）

女性研究者支援システム改革(科学技術振興調整費) 「女性研究者支援モデル育成」

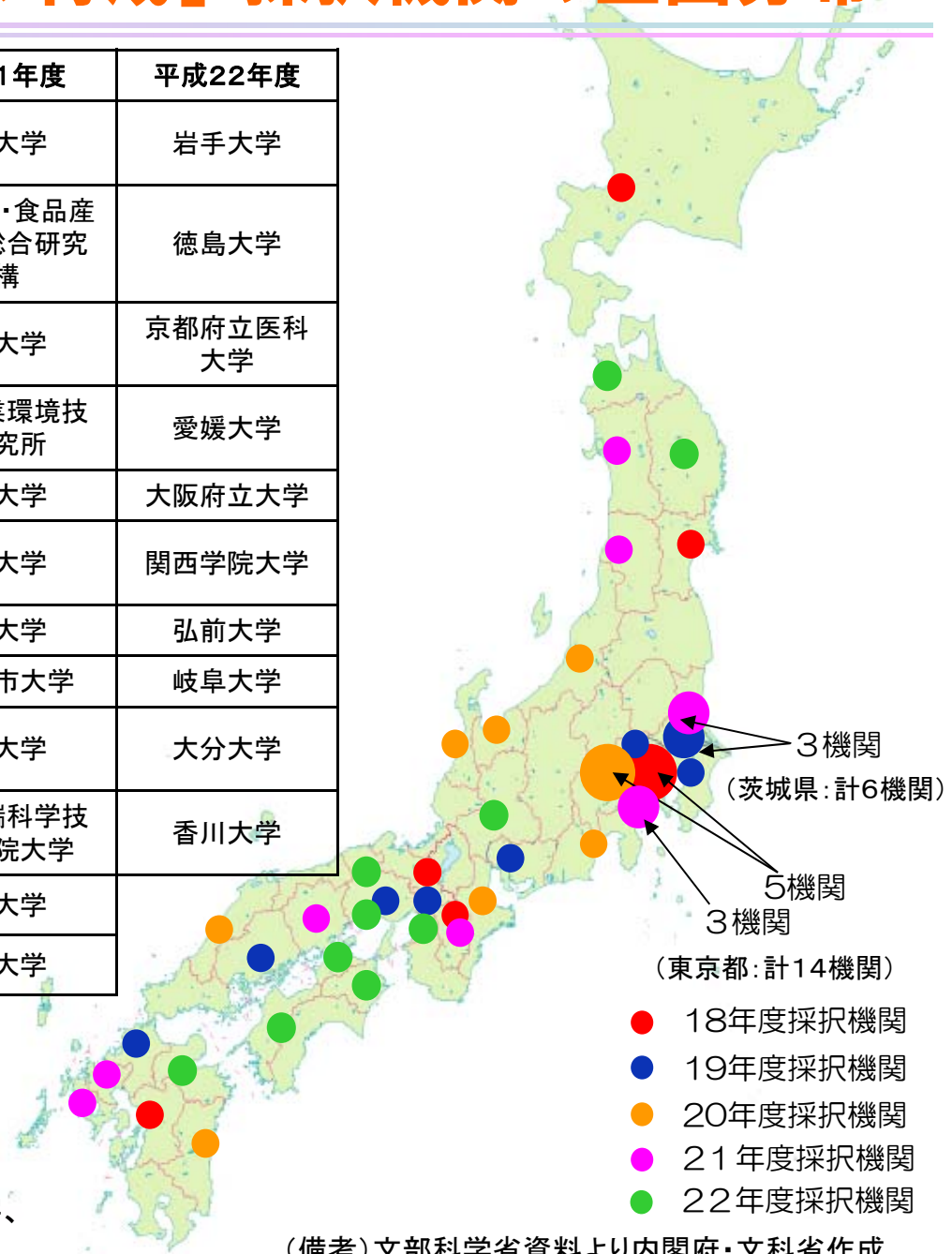
(H18~22採択 55大学・機関)

女性研究者が活躍しやすい総合的環境づくりのモデルとなる取組の支援
(3年間)

- ・数値目標の設定
- ・推進組織の設置
- ・意識啓発
- ・相談窓口、メンター制、ネットワーク構築、情報提供
- ・保育支援(学内保育所、病児保育、学童保育、地域の子育て支援ネットワーク)
- ・働き方・業務改革(短時間勤務制、ワークシェアリング、9時5時体制、テレワーク)
- ・研究支援者等の配置
- ・採用・昇進等の積極措置
- ・復帰のための再教育機会や情報の提供
- ・パートナーとの同居支援
- ・女子学生支援、中高生の理系選択支援等

「女性研究者支援モデル育成」採択機関の全国分布

平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
東京女子医科大学	東京大学	東京医科歯科大学	秋田大学	岩手大学
熊本大学	(独)森林総合研究所	東京工業大学	(独)農業・食品産業技術総合研究機構	徳島大学
京都大学	(独)産業技術総合研究所	三重大学	筑波大学	京都府立医科大学
東京農工大学	九州大学	富山大学	(独)農業環境技術研究所	愛媛大学
日本女子大学	大阪大学	島根大学	佐賀大学	大阪府立大学
東北大学	(独)物質・材料研究機構	日本大学	長崎大学	関西学院大学
早稲田大学	名古屋大学	東海大学	東邦大学	弘前大学
奈良女子大学	神戸大学	宮崎大学	東京都市大学	岐阜大学
お茶の水女子大学	千葉大学	慶應義塾大学	山形大学	大分大学
北海道大学	広島大学	津田塾大学	奈良先端科学技術大学院大学	香川大学
		新潟大学	上智大学	
		静岡大学	岡山大学	
		金沢大学		



○「女性研究者養成システム改革加速」に採択された機関
 平成21年度 京都大学、九州大学、東京農工大学、
 東北大学、北海道大学
 平成22年度 熊本大学、神戸大学、千葉大学、東京大学、
 名古屋大学、奈良女子大学、広島大学

(備考)文部科学省資料より内閣府・文科省作成

VI まとめ～多様な人材が育ち、活躍できる環境づくりを

- 今後の我が国の科学技術・学術や個々の大学の発展にとって多様な人材の育成・登用、そのための環境づくりや風土の醸成は生命線
- そのために重要なのが、働き方や業務の改革、両立支援環境整備、意識改革等によるあらゆる人のための「ワーク・ライフ・バランス」の推進