

NWEC男女共同参画統計ニュースレター

No.7 2011年10月25日

目 次

1. 平成23年社会生活基本調査の概要	5. 会社の女性役員比率の増加に関する論議と取組み
2. 地方公共団体の男女共同参画統計活動（市区編） ◎川崎市	6. UN Womenのウェブサイトを探る－ジェンダー 予算
3. 地方公共団体の男女共同参画統計活動（都道府県 編）⑦沖縄県	7. NWECから
4. 生活保護統計の見かた	8. 男女共同参画統計関係行事日程表

1 平成23年社会生活基本調査の概要

総務省統計局労働力人口統計室 三神 均

はじめに 総務省統計局では、本年10月に「平成23年社会生活基本調査」を実施します（ただし、東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県、福島県の一部の地域を除外）。調査を実施する者の立場から23年調査の概要をご紹介します。

1. 調査の概要

社会生活基本調査は、国民の生活時間の配分と過去1年間の主な活動状況を調査し、その結果はワーク・ライフ・バランスの推進、男女共同参画社会の形成、高齢者の介護や子育て支援等の少子高齢化対策など、国や地方公共団体における各種行政施策の基礎資料として利用される他、スポーツや文化振興、ボランティア活動の推進といった地域振興にも利用されています。

2. 調査の変遷

第1回調査が実施されたのは昭和51年です。国民生活の質的側面の充実を明らかにすることを目的として開始されました。

社会生活基本調査が生活時間調査として国際比較を意識しながら設計を行い始めたのは平成8年調査の頃からです。平成8年調査は、ユーロスタットが中心となって準備を行っていた欧州統一生活時間調査の試験調査等も参考に、調査対象を15歳以上から10歳以上に変更し、生活時間では「一緒にいた人」を把握するようになりました。また、平成13年調査からは、諸外国と同様に生活時間を日記帳様式の調査票で把握できるよう新たな調査票（調査票B）を追加し、国際比較が可能な行動分類の策定を行いました。

このような調査方法の変更を行った背景には、生活時間調査によるアンペイドワークの把握とその国際比較という世界的な潮流があります。平成7年（1995年）の第4回世界女性会議の「北京行動綱領」でアンペイドワークの「測定」と「評価」の必要性が確認され、各国政府に行動計画の策定が求められました。これに基づき、日本においても、「男女共同参画2000年プラン」が策定され、その後、男女共同参画社会基本法の制定と新たな行動計画となる「男女共同参画基本計画」の策定へと発展します。当該基本計画では、男女の家事、育児、介護等、無償労働の把握のための基礎資料として、社会生活基本調査における生活時間の継続的な把握が欠かせないものとされています。

近年、少子高齢化社会の進展や雇用形態の多様化など就業構造の変化が進み、我が国の社会経済状況が大きく変化する中で、ワーク・ライフ・バランスの状況や地域コミュニティ活動の実態把握など、新たなニーズが生じています。

平成23年調査では、これらの新たなニーズに的確に応えるため、調査事項の見直しと集計結果の充実を図りつつ、調査を効率的かつ円滑に実施するための調査方法の改善を行います。

3. 平成23年調査のねらい

(1) 調査事項の見直し

ワーク・ライフ・バランスの分析に資する調査事項として、勤務形態、年次有給休暇の取得日数、希望する1週間の就業時間、育児支援の利用状況を追加しています。

また、「公的統計の整備に関する基本的な計画」を踏まえて、労働時間等の分析に資する調査事項として、個人の年間収入や健康状態を追加しています。このほか、地域コミュニティ活動等に関する統計の整備の観点から、各種のボランティア活動について、NPOや地域に根付いた組織とのかかわりや、1回当たりの平均時間を把握します。

一方、報告者負担の軽減を図るため、他の事項と比較して重要度の低下した事項や生活時間に有意な差がみられない事項として、インターネットの利用状況、連続休暇の取得日数、居住室数などの調査事項を削除しました。

(2) 調査方法の見直し

ア オンライン回答方式の導入： 調査票Bについては、オンラインによる回答方式を導入します。これは、単身世帯や共働き世帯などの昼間に調査員が訪問しても不在となる世帯に対する有効な回答方式として期待されます。

イ コールセンターの設置： 都道府県や調査員における世帯からの照会業務等の事務負担の軽減のため、コールセンターを設置します。

(3) 平成23年調査の結果集計のねらい

ア 集計結果の充実： 調査事項の充実を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの分析に資する集計、NPO、ボランティア、地域コミュニティ活動等に関する集計、介護・育児に着目した集計について充実させるとともに、都道府県等の地域別結果の充実を図ります。

イ 国際比較性の向上： 調査票Bの生活時間の集計に当たっては、より詳細な行動分類を用いた符号格付を行うこととし、欧州統一生活時間調査などの諸外国の生活時間調査との比較が前回調査以上に行いやすくなります。

4. 調査事項と調査票 新規と変更のあった事項はコメントを付しました。

(1)調査事項

【世帯員に関する事項】

ア 氏名・男女の別

イ 世帯主との続柄

ウ 出生の年月

エ 配偶者の有無

オ 教育

⇒大学と大学院を分離

★カ ふだん自分の用途で携帯電話やパソコンなどを使用していますか

⇒「携帯電話・PHS」と「携帯情報端末」を統合

※キ あなたの子はどこに住んでいますか

ク ふだん家族の介護をしていますか

⇒15歳以上を対象とした設問に変更

⇒「自宅外」での介護を「同じ敷地内または近くに住んでいる」と「その他」に分離

ケ ふだん仕事をしていますか

※コ 仕事をしたいと思っていますか

※サ 1週間に何時間ぐらい働きたいと思っていますか (新規)

⇒週間就業時間と同じ時間階級の区分で把握

シ 勤めか自営かの別

⇒「雇用されている人」の区分に「契約社員」と「嘱託」を追加

⇒「家族従業者」の名称を「自家営業の手伝い」に変更

ス 勤務形態 (新規)

⇒雇用されている人を「短時間勤務」か「フルタイム」に分け、フルタイムの場合、「始業時間が固定されているか否か」で分け、固定されていない場合、「始業時間などを選択できる(裁量労働、フレックスタイムなど)」と「始業時間などが会社の都合で決められている(交替制勤務など)」に分けて把握

セ 年次有給休暇の取得日数 (新規)

⇒この1年間に取得した年次有給休暇の取得日数を、「0日」、「1～5日」、「6～10日」、「11日～15日」、「16日～20日」、「21日以上」、「その他(1年間連続して働いていない)」で把握。制度などない場合は、「年次有給休暇がない」として把握。

ソ 本人の仕事の種類

※タ 勤め先・業主などの企業全体の従業者数

チ ふだんの1週間の就業時間

ツ 希望する1週間の就業時間

⇒週間就業時間と同じ時間階級の区分で把握

⇒就業を希望しない場合などは、「その他」として把握

※テ ふだんの片道の通勤時間

ト ふだんの健康状態

⇒「良い」、「まあ良い」、「あまり良くない」、「悪い」の4区分で把握

ナ 仕事からの1年間の収入または収益（税込み）

⇒個人の仕事からの収入について、「収入なし」、「50万円未満」、・・・（50万円刻み）・・・、「300～399万円」、・・・（100万円刻み）・・・、「1000～1499万円」、「1500万円以上」の16区分で把握

【生活行動について】

※ニ 学習・自己啓発・訓練について

⇒「学習・研究」から名称変更

⇒学習の方法について、「職業能力開発校など」から「ハローワークを通じた職業訓練など」に変更

※ヌ ボランティア活動について

⇒「1日当たり何分しましたか」（平均活動時間）を追加

⇒「加入して行っている」場合の選択肢を、「ボランティアを目的とするクラブ・サークル（市民団体など）」、「NPO（特定非営利活動法人）」、「地域社会とのつながりの深い町内会の組織」、「その他の団体」に4区分

⇒「加入しないで行っている」場合の選択肢（「家族で」、「学校・職場の人と」、「地域の人と」、「友人・知人・その他の人と」、「一人で」）を統合

※ネ スポーツについて

※ノ 趣味・娯楽について

※ハ 旅行・行楽について

【生活時間について】

ヒ 生活時間について

⇒「この日は次のいずれの日でしたか」の選択

肢の「旅行」と「行楽」を統合、「在宅勤務」、「育児休業・子の看護休暇」、「介護休業・介護休暇」を追加

⇒行動の種類「学習・研究」を「学習・自己啓発・訓練」に名称変更

【世帯に関する事項】

フ 住居の種類

ヘ 自家用車の有無

ホ 世帯の年間収入（税込み）

マ ふだん世帯員以外の人から介護の手助けを受けていますか

ミ 不在者の有無

【10歳未満の世帯員について】

ム 世帯主との続き柄

メ 年齢

モ 在学・在園の状況

ヤ ふだん世帯員以外の人から育児の手助けを受けていますか（育児支援の利用状況）

⇒「育児支援を受けているか否か」で分け、受けている場合、「親族（祖父母など）から」と「近隣の知人・友人などから」、「その他（ベビーシッター、保育ママから）」に分けて把握

（注）※は「調査票A」のみの調査事項／★は「調査票B」のみの調査事項／下線は平成23年調査から新たに追加した調査事項

なお、平成18年の世帯員に関する事項の「週休制度」、「連続した休暇の取得の有無・時期」と、生活行動の「インターネットの利用について」、世帯事項の「居住室数」については、削除した。また、「ふだん自分の用途で携帯電話やパソコンなどを使用していますか」については、調査票Aのみ削除した。

(2)調査票 調査票は、調査票Aと調査票Bの2種類です。調査票Aは、過去1年間の活動状況と生活時間の配分について都道府県等の地域別結果と個人や世帯の詳細な属性別結果を得るために用いられ、調査票Bは詳細な生活時間の配分に関する全国結果を得るために用いられます。

5. 結果の集計と公表

結果は平成24年に順次インターネット等で公表し、追って報告書を刊行する予定です。

おわりに

平成23年3月11日に発生した東日本大震災は社会・経済に影響を与え、国民生活の在り方に大きな変化をもたらす可能性があります。

この調査は、生活時間等の把握を通じて、震災や今般の節電の実施が人々のライフスタイルに与えた変化や、被災地支援のため、日本全国で湧き起ったボランティア活動の状況などが明らかになる点においても注目されています。本調査についての詳しい情報は統計局ホームページをご覧ください。

<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2011/index.htm>

なお、この文章は、筆者の知見に基づいて記述したものであり、総務省統計局における公式見解ではないことをご承知おき願います。

2 地方公共団体の男女共同参画統計活動（市区編） ⑥川崎市

「2011（平成23）年版 かわさきの男女共同参画データブック」

川崎市男女共同参画センター 尾形泰伸

川崎市では「川崎市男女平等推進行動計画～かわさき☆かがやきプラン」にもとづき、男女平等推進に向けた取組みをおこなっています。本冊子『2011（平成23）年版 かわさきの男女共同参画データブック』は、前版データブックの発行（2006年発行）から5年が経過したことをふまえ、本市における男女平等推進の進捗状況はもとより、課題の所在、必要な取組みについて広く知っていただけるようにわかりやすく理解しやすい構成として、市民・市民グループ・事業所・市が手を取り合って男女平等にむけて歩いていくために企画・作成しました。また、本冊子をもとにした概要版も作成し、より広く一人でも多くの市民に触れてもらうよう努めています。



【内容と特色】

本冊子は本編38頁、資料編13頁、計51頁からなり、本編には図表数40、資料編は基礎データ集、男女共同参画関連年表、条例、キーワード・用語解説が含まれています。本編は川崎市の行動計画の柱にできるだけ沿うよう、「Ⅰ 女性の人権」、「Ⅱ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」、「Ⅲ 地域のネットワークと市民の意識」の3部構成としました。

企画・作成にあたっては2年間を費やし、平成21年度に市民アンケート調査（有効回答：1,195票[34.1%]）を実施するとともに、元となる基礎データの収集と基本集計を行い、平成22年度に集計・分析を経て編集、発行をしました。特色としては、2006年発行の前版に対する様々なご意見もふまえて改善した、次の5点が挙げられます。

- ①前版発行から5年近くを迎えるため、進捗の度合いを把握できるよう、可能な限り前版からの経年変化を掲載すること。
- ②市民アンケート調査では、内閣府等が実施した全国調査との同様の質問も採用することで川崎市の現状や特有な課題の有無を示すこと。
- ③原則として全頁フルカラーのグラフによって示すことで、市民の方が関心をもち、手にとってもらえるようにすること。
- ④進捗状況がひと目で分かるように、行動計画に示された目標値がある場合には、図表内に示すこと。
- ⑤図表が示す現状や課題について、専門研究者の協力を得て、3～5行程度の簡潔な解説を付すこと。

【統計活動と今後の活用】

冊子の活用について、これまでにセンターや市内各行政施設への配架、担当者への配布のみならず、次のような取組みをおこないました。

- ①市民館（計7館）の男女平等推進学習担当者会議に出張し、データブックをもとにセンター職員が解説を加え、同担当者の理解促進に活用しました。
- ②6月の男女平等推進週間期間中におこなわれた、センターと図書館（計7館）との啓発展示共同企画（各図書館で実施）の際に、展示パネルとともに設置することで、センター利用者とは異なる層の市民に手にとってもらえるようにしました。
- ③市民アンケート結果をさらに活用するため、平成23年度の市民グループ・団体との協働事業公募に際し、「市民アンケート調査結果の発展的調査研究」（匿名データ）を募集テーマのひとつに掲げました。選考の結果、本年度、多摩大学総合研究所提案の「女性のワーク・ライフ・バランスの阻害要因に関する研究」が採用され、アンケート結果をもとにインタビュー調査など、現在官学連携による研究が進んでいます。

今後はさらに、上記協働事業が終了した平成24年度以降、基本統計表をホームページに掲載することで、各市民、グループの関心にしたがってデータをより活用していく予定です。

目 次	
I 女性の人權	23. 男女の賃金比較
1. 市議会議員の女性比率	24. 年次有給休暇の消化率
2. 審議会等委員における女性比率	25. 育児休業制度の整備・利用状況
3. 部（室）局別の審議会等における女性比率	26. 介護休業制度の整備・利用状況
4. 教育機関管理職に占める女性比率	27. 育児を理由とする離職
5. 市職員の女性比率	28. 看護・介護を理由とする離職
6. 役付職員に占める女性比率	29. 単身世帯、配偶関係に関するデータ
7. 男女の平等感：社会全体	30. 母子世帯、父子世帯の推移
8. 男女の平等感：領域別	
9. セクシュアル・ハラスメントの現状	III 地域のネットワークと市民の意識
10. ドメスティック・バイオレンス（DV）の現状	31. ボランティア、市民活動などの参加経験、今後の参加意向
11. デートDVの現状	32. ボランティア、市民活動などの阻害要因
12. DVの相談件数、一時保護件数の推移	33. 保育所の待機児童数
13. 川崎市男女共同参画センターにおける女性のための電話相談の内容	34. 男女共同参画関連講座の状況
14. 人工妊娠中絶の推移	35. 性別役割分担意識
15. 外国人女性の推移	36. 女性の働き方に対する意識
II ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	37. 女性が職業をもつことについての意識
16. ワーク・ライフ・バランスの希望と現実	38. 男性のあり方についての意識
17. 世代別に見るワーク・ライフ・バランスの希望と現実	39. 性差についての考え
18. 平日の生活時間	40. 結婚についての考え
19. 休日の生活時間	資 料
20. 生活時間満足度	基礎データ集
21. 女性の労働力率、夫婦の就業形態	男女共同参画関連年表
22. 男女の就業形態	男女平等かわさき条例
	男女共同参画社会基本法
	キーワード・用語解説

3 地方公共団体の男女共同参画統計活動（都道府県編） ⑦沖縄県

『男女共同参画行政の推進状況調査』について

沖縄県文化環境部平和・男女共同参画課、男女共同参画班班長 金城真喜子

1. 概況

島嶼県である沖縄県における市町村の男女共同参画行政の状況は、市部においては、男女共同参画センターなどの拠点施設で啓発講座を開催しているものの、離島の町村部においては、担当職員が配置されていないなど、男女共同参画の施策が十分でない状況にあります。

また、県内においては、女性議員がゼロの町村議会が22団体あり、全国ワーストである旨をマスコミに取り上げられました。今後、離島町村等小規模団体への男女共同参画の意識啓発の促進を図る必要があると考えております。

2. 男女共同参画に係る調査実施について

沖縄県では、沖縄県男女共同参画推進条例第18条及び沖縄県男女共同参画計画（後期）に基づき、県及び市町村における男女共同参画推進状況の調査を実施し、毎年公表しています。

平成16年度に開始した当該調査においては、県内各市町村の男女共同参画施策の進捗を図る指標を作成し、それを点数化し、施策の実績に基づいて41市町村の順位付けを行っております。

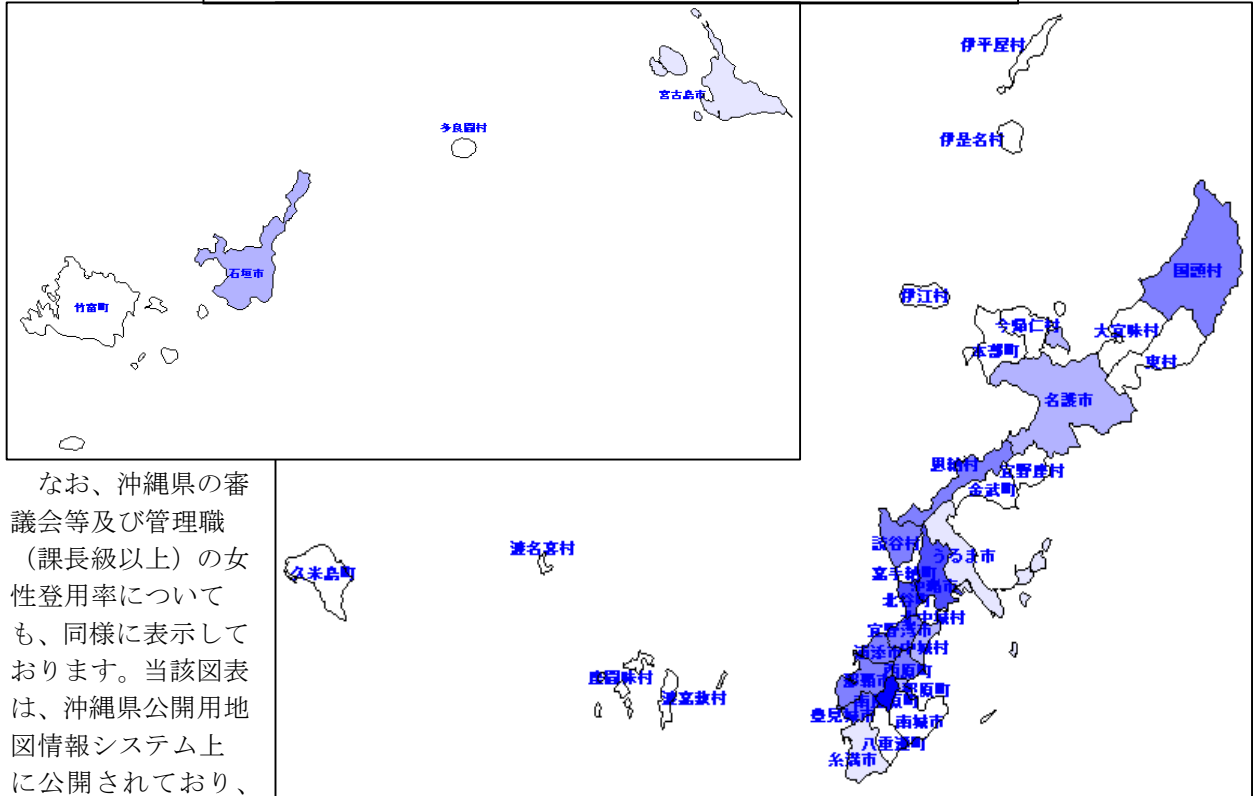
①～⑫の指標のうち、特に市町村間の推進状況に差が見られる3項目（⑦議員に占める女性の割合、⑧審議会等における女性登用率、⑨管理職（課長級以上）の女性登用率）については、沖縄県企画部情報政策課の「沖縄県公開用地図情報システム」を活用し、平成23年度より図表を使って表示することとしました。

市町村における各登用率等については、従来、数字のみを記載する公表方法でしたが、今年度から、色の濃淡により地図上で表示することで、一目で分かるよう工夫しました。

	分野	主要指標
市町村の男女共同参画施策主要指標	I	男女共同参画に関する条例・計画
		① 男女共同参画計画の策定
		② 男女共同参画推進条例の制定
		③ DV基本計画の策定
	II	市町村における推進体制
		④ 男女共同参画審議会・懇話会の開催
		⑤ 啓発事業の実施
		⑥ 所管課等の設置
	III	政策・方針決定過程における男女共同参画
		⑦ 議員に占める女性の割合
		⑧ 審議会等における女性登用率
		⑨ 管理職（課長級以上）の女性登用率
IV	関係団体との連携・協同	
	⑩ 地域活動分野	
	⑪ 産業・労働分野	
	⑫ 自治会・公民館等	

3. 図表を活用した公表方法 (例) 市町村議会における女性議員の割合 (平成23年4月1日現在)

図1 沖縄本島及び周辺離島 (左上の囲みは、宮古・八重山圏域)



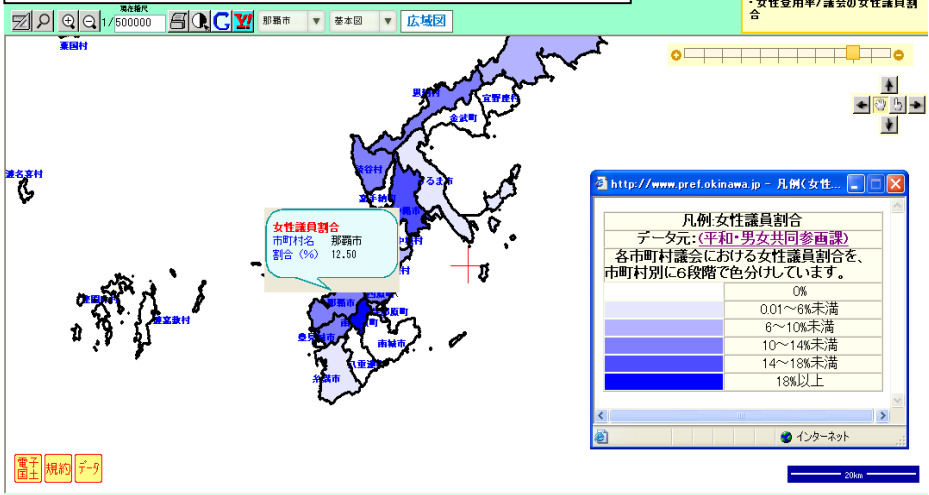
なお、沖縄県の審議会等及び管理職(課長級以上)の女性登用率についても、同様に表示しております。当該図表は、沖縄県公開用地図情報システム上に公開されており、表示画面をクリックすると下記のように各市町村の詳細情報が表示されます。

4. 今後の取組

今後も、わかりやすい統計情報の発信方法を検討し、県民が男女共同参画に関心を持つきっかけづくりを工夫していきたいと考えております。また、沖縄県の課題である、離島における男女共同参画施策を促進するため、啓発活動の際に、これらの統計情報を活用していきたいと考えているところです。

参考：沖縄県環境生活部男女共同参画課HP <http://www3.pref.okinawa.jp/site/view/cateview.jsp?cateid=11>
 沖縄県公開用地図情報システム <http://www.pref.okinawa.jp/gis/>

図2 「沖縄県公開用地図情報システム上」の表示



4 生活保護統計の見かた 立教大学 湯澤直美・岩手大学 藤原千沙

生活保護受給者の増加を背景に、生活保護基準のあり方や稼働年齢層に対する受給期間の有期化など、制度見直し協議が進められている。しかし、生活保護受給者の生活実態や、制度がどのように機能しているかといった、制度見直し議論の前提となる生活保護統計そのものに内在する課題や問題点はあまり知られていない。以下、3点に絞って一例を紹介する。

1. 世帯類型の定義と世帯主概念

表は、2008年度「第62回被保護者全国一斉調査」における世帯類型の定義である。

高齢者世帯	65歳以上の者のみで構成するか、又はこれに18歳未満の未婚の者が加わった世帯
母子世帯	現に配偶者がいない18歳以上65歳未満の女と18歳未満のその子だけで構成されている世帯
障害者世帯	世帯主が障害者加算を受けているか、身体障害・知的障害等の心身の障害のため働けない者である世帯
傷病者世帯	世帯主が入院しているか、在宅患者加算を受けている世帯又は世帯主が傷病のため働けない者である世帯
その他の世帯	上記のいずれにも該当しない世帯

「高齢者世帯」「母子世帯」は世帯員の構成と年齢要件からのみ定義されているのに対し、「障害者世帯」「傷病者世帯」は世帯主個人の障害・傷病の状況と稼働の有無によって定義されている。“障害・傷病を有している高齢者・母子世帯”はどの世帯類型に属するのだろうか。その場合は、「高齢者世帯」「母子世帯」「障害者世帯」「傷病者世帯」「その他の世帯」の順に振り分ける統計調査上のルールに従い、あくまで「母子世帯」に類型化される。このような統計上の定義や振り分けルールを理解すれば、「母子世帯」のなかには障害や傷病を有しており働くことのできない世帯主（母親）が一定数いることがわかるだろう。問題は、「高齢者世帯」「障害者世帯」「傷病者世帯」=働くことのできない世帯（保護を受けるに相当する世帯）、「母子世帯」「その他の世帯」=働くことのできる世帯（保護を受けるに相当しない世帯）と受け止められがちなことである。「母子世帯」は稼働年齢層だから（高齢者でも障害者でも傷病者でもないから）として一律に就業指導の対象層とみなすなど、統計上の定義やルールを勘案せずに、そう位置づけている研究論文も少なくない。

2. 保護の開始理由・廃止理由 どのような理由で生活保護を必要とし、どのような状態で保護を受けないようになるのかを把握するのが「保護の開始理由／廃止理由」の統計である。選択肢は全世帯に共通の項目であり、一世帯につき一つの項目を選択する方式である。開始理由の選択肢は15項目あり、生別母子世帯の場合は「働いていた者の離別等」の理由が選ばれやすい。しかし、保護開始に至るまでには多くの困難が重層的・複合的に連なっているケースが多く、夫からの暴力や心身の疲労による病気あるいは障害に直面している者も少なくない。障害・傷病を有する女性が夫と離婚して母子世帯として暮らし始めた後、預貯金・手持金で生活を維持しつつ就職活動を重ねたが、障害・傷病を理由にどうしても就職できず、体調も悪化するなか預貯金・手持金も減少して保護の開始に至ったようなケースなどでは、開始理由の判断はケースワーカーによって異なるであろう（「世帯主の傷病」「働いていた者の離別等」「貯金等の減少・喪失」「その他」など）。保護受給者に対しては、一般的に「甘えている」「依存している」などという見方が散見されるが、「働いていた者の離別等」で保護開始という、統計が与える単純なイメージも影響しているかもしれない。

保護廃止理由は12項目ある。母子世帯の母が再婚して保護廃止となった場合、「働き手の転入」「親類・縁者等の引取り」「その他」の項目のいずれに振り分けるかは、現場のワーカーの判断に左右される。また、「働きによる収入の増加・取得」という理由は、働きによる収入が生活保護基準を上回ったために保護が廃止された状態をイメージするが、最低生活費を上回る「見込みがたった」ケースも含まれている。実際には、上回る見込みであったが保護廃止後の収入の増加は実現せず、長らく最低生活費水準以下の暮らしを余儀なくされることもある。母子世帯の廃止理由12項目のうち「その他」の割合が35.4%（2009年）と高いのは、選択肢自体を再考する必要性を示しているのではないだろうか。

3. 生活保護の受給期間 生活保護の受給期間に関する議論のベースとなっているのは、「被保護者全国一斉調査」（厚生労働省）である。この調査では、全福祉事務所における7月1日現在の被保護世帯を調査対象として、全被保護世帯を対象とする基礎調査と、10分の1の抽出率によって抽出した個別調査が毎年行われている。保護の受給期間は、個別調査の「保護開始年月」項目を基準に計測されており、10年以上の受給者が全体の約1/4（25.7%、2009年）いることが受給期間の長期化として問題視されている。

だが、あまり知られていないが、「被保護者全国一斉調査」における受給期間とは、保護の開始から調査時点までの受給期間のことであり、保護の開始から廃止までの受給期間ではない。さらに、調査対象世帯は7月1日現在の被保護世帯であることから、4月に保護を開始し6月に廃止したような「受給期間が1年未満でかつ7月1日時点では受給していなかった世帯」は調査対象から外れている。すな

わち「被保護者全国一斉調査」はそもそも受給期間が短い世帯の一部が調査対象から抜け落ちる調査設計になっており、逆に、受給期間の長い世帯は毎年の調査対象にあげられるといった特徴をもつ。

一方、1996年まで実施されていた「生活保護動態調査」（厚生省）における「保護の開始から廃止まで」の受給期間をみると、「1年未満」が過半数を占め、「被保護者全国一斉調査」より受給期間が短い世帯の割合が高いことがわかる（表1）。2つの受給期間の定義（開始から廃止まで、開始から調査時点まで）でまったく異なる数字が現れることは、ある地方自治体を対象として行った調査でも確認された（藤原・湯澤・石田 2010）。一般的に「保護の受給期間」というと、保護を受けた世帯が、保護開始から保護廃止まで、どれだけ保護を受給したかという全期間であると受け止めがちであり、受給期間をめぐる議論でもそういった理解をベースに行われていることが多い。しかし、いったん保護を受けて、すでに保護を廃止した全世帯の受給期間（開始から廃止まで）は、私たちが現在の生活保護統計で目にする受給期間（開始から調査時点まで）より短いのである。

表1 2種類の政府統計による受給期間の分布
(1996年、全国)

調査名	生活保護動態調査 (全国)	被保護者全国一斉調査 (全国)
受給期間の定義	開始から廃止まで	開始から調査時点まで
調査対象	1996年9月1日～30日の 廃止世帯	1996年7月1日現在の 受給世帯
1年未満	56.5%	11.1%
1-3年未満	14.2%	18.4%
3-5年未満	5.7%	11.8%
5-10年未満	9.0%	20.5%
10年以上	14.7%	38.1%
合計	100.0%	100.0%

関連文献

- ①湯澤直美・藤原千沙（2009）「生活保護世帯の世帯構造と個人指標」『社会福祉学』50巻1号
- ②藤原千沙・湯澤直美・石田浩（2010）「生活保護の受給期間：廃止世帯からみた考察」『社会政策』1巻4号
- ③藤原千沙・湯澤直美（2010）「被保護母子世帯の開始状況と廃止水準」『大原社会問題研究所雑誌』620号
- ④湯澤直美・藤原千沙（2011）「生活保護受給期間における母子世帯の就業と収入構造」『女性労働研究』55号

5 会社の女性役員比率の増加に関する論議と取組み

事務局

日本の男女共同参画は、第3次に至る参画計画をはじめとする諸措置、最近では日本版ワーク・ライフ・バランス等諸政策によって推進されつつある。とはいえ、全体としての男女共同参画の進捗はにぶい。特に民間企業についてそう言える。例えば、ワーク・ライフ・バランスの政官民合意の2020年の目標値で男性の育休取得率は1.23%→13%。10年後に13%と低い。会社の共同参画を促す国際的動きは急速であり、日本の立ち遅れは一層目立つものとなろう。最近の国際動向の幾つかを紹介する。

1. 会社の女性役員比率の増加 2011年3月1日にビビアン・レディング欧州委員会副委員長（司法・市民権担当）が、EU加盟主要10カ国の企業代表を集めた会合で、欧州での会社役員（取締役を含む業務執行役員、監査役）の女性比率を2015年迄に30%、2020年迄に40%に引き上げる取組みを求め、2012年3月時点で目標達成度が低い場合、一定の女性の登用割当を義務づける法律をEUで検討すると方針を示した。【日本経済新聞の8月18日の夕刊は、トップに「女性役員 欧州の本気」という4段ぬきの見出しをつけ、「30～40%登用義務」、「各国で導入、EUも法案」、「日本は0.98%、52人－500社調査」、第3面で「女性役員－日本企業、対応次第で影響も」を伝えた。】

この背景には、1990年代後半からの国際経済の停滞の中で、世界的大企業で無責任、スキャンダルが繰り返され、企業の整理・倒産によって雇用者、利害関係者、国民、さらには世界に被害が広がったことがある。ここで企業管理（ガバナンス）、さらに管理の最高責任者の位置にある企業役員会の在り方が一段と注目され、役員構成の多様性(diversity)や役員会の透明性等が求められた。

他方で、民間企業での女性比率は、新規採用者・一般職員に始まって、中間、上級管理職、役員へと管理レベルが上昇するとともに小さくなることは世界に共通であり、特に日本できわだっていた。この是正を求めてきたのが雇用機会均等政策であり、公正な訓練・学習の場の提供、昇進・昇格政策であり、積極的差別是正策への要請であった。以上の2つの動向が結びついているのである。

女性役員比率の増加への大きなきっかけは、ノルウェーで役員割合での女性比率を40%にするべきとする株式会社法の修正案の2003年12月の議会通過である。様々な会社形態と上場・非上場および会社規模に対応して、経過措置期間をふくめて、国有企業は2006年1月、上場民間株式会社（約450社）

や協同組合は2008年1月までに40%を達成すべき（家族企業の色彩を持つ20万の有限会社には適用されない）としたのである。これによってノルウェーの女性会社役員比率はすでに40%を越えた。刺激されて、アイスランド、スペイン、フランス、ベルギー、オーストリア、イタリア、オランダがクォータ制をふくむ措置に乗り出し、アジアにも広がりがある。

2. 「女性のエンパワーメント原則—平等はビジネスになる」(WEPs: Women's Empowerment Principles: Equality Means Business) (2010年3月) UN Women（当初はUNIFEM）とグローバル・コンパクトとの間でむすばれた原則であり、これと企業が約束を交わして、自主的に活動を進める形をとる。7つの原則と小項目からなる。原則1, 2からいくつかをひろってみる。

原則1. a.ジェンダー平等と人権に関して高いレベルでの支援と直接的なトップレベルの政策とを確約する。b. . . .d.すべての政策がジェンダー・センシティブ. . . .であり、会社文化が平等と包含を押し進めることを確かにする。

原則2. a.同一価値の労働に対しては、手当をふくめて等しい賃金を支払い、すべての男女に生活賃金(Living Wages)を支払うよう努力する。b.職場の政策と実践はジェンダーに基づく差別がないことを確かにする。c.ジェンダーに敏感な採用と就業継続を習慣とし、女性を管理職、執行役員、および会社の重役会に積極的登用・指名する。d.すべてのレベルとすべての事業分野の意思決定と管理に十分な—30%以上—女性の参加を保証する。e.柔軟な働き方の選択、休暇、同じ給与と地位への復職の機会を提供する。f.男女に、子どもと扶養家族のケアを支援するためにサービス、資源や情報へのアクセスを提供する。

3. 世界経済フォーラム『会社のジェンダー格差報告』(Corporate Gender Gap Report) (2010年3月刊) [<http://members.weforum.org/pdf/gendergap/corporate2010.pdf>から入手可能]

報告書(v+202ページ)は、第1部「会社のジェンダー格差」(pp.3~13): 本書と調査の狙い、全体結果の要約、第2部「国別プロフィール」(pp.16~123): 20カ国について、国の指標としてジェンダー格差指数、出生率等、調査結果として以下の5点、(i)ビジネスでの女性の存在(従業者、管理職、CEO、役員)、(ii)制度の有無、(iii)ワーク・ライフ・バランス、(iv)リーダー向けの教育と訓練、(v)リーダーへの障壁、を提示、第3部「産業別プロフィール」(pp.124以下)からなる。

第一に、報告書・調査の狙いは、民間企業への女性の参加・登用・意思決定への参加を、国際競争力を高める重要な要因とみて、企業でのジェンダー格差の縮小を狙いとすると言ひ、世界の最大企業の使用主の間のジェンダー格差の大きさに立ち入った、これまでにない深い調査であると言う。

第二に、調査の方法では、当初OECDの加盟30カ国ごとの100の最大規模の会社とブラジル、ロシア、インド、中国をふくめた3400社を対象とし、使用主に33の質問を發したが、回収要件を満したしたのは、34カ国中20カ国であったという。しかし、回収不足があり、回答会社がジェンダーバランスに偏っている可能性もあり、各国を代表しているかは疑問である。今後、回収率を高めること、調査票や国別回答状況の公表などを求めたい。

第三に、調査結果には、○ノルウェーを除くすべての国で、入社、中間管理職、女給管理、役員という地位の上昇と共に、女性比率は低下する。○アフーマティブ政策(クォータ制度、目標設定その他)は、標本会社の64%が何もせず、36%が行っていた。国別では、ほとんどの国で何らかの形の行動をしており、英国と合衆国の標本会社はすべて行っていた。○リーダーに向けての訓練は会社全体の59%が内部的訓練体制を、43%が外部的機会を、28%が女性向け訓練体制を用意していた。女性向けでは、合衆国(88%)、フランス(75%)、英国(71%)が高く、ブラジル、メキシコ、スペインの会社は提供していない。○リーダーへの障壁。リーダーへの障壁として15の選択肢を問ひ得点化した結果では、「国の一般的規範と文化」、「男性/家父長的会社文化」、「ロールモデルの欠如」が大きく、「十分な親休暇と手当の欠如」や「国の労働法や規則の不十分性」が低かった、などであった。

第四に、必ずしも調査結果によってはいないが、この報告書の結論部分は以下の叙述からはじまっている。有力な国際的意見とみて紹介する。「膨大な数の研究は、ジェンダー格差を減らすことは生産性と経済成長を高めること、女性の労働力への参加の障壁を縮小することの経済的利益は大きいことを確認している。 . . . それら諸国でジェンダー格差の減少はまた、人口の高齢化や年金の増大によって引き起こされる将来の問題に取り組む上で重要な役割を果たすだろう。さらに、女性が仕事に就き、子どもを持つことが比較的容易な諸国では、女性の就業と出産率の両方が高い傾向を持つ。 . . . 研究は、トップのリーダーシップ・チームにおけるジェンダーの多様性と会社の業績との間に正の相関が

あることを示してきた。・・・しかし女性に可能な就業機会と男性に比べて女性に支払われた賃金において大きな格差がなお存在する。才能と人的資源は経済成長にとって基本的であり、ビジネスのリーダーと政策立案者は女性の仕事への参入の障壁を除去すること、およびリーダーの地位への昇進の同等機会が会社内で提供されることを確かにするべきである。・・・」

注目すべきは、世界経済フォーラムが、会社のジェンダー格差を重視して調査に乗り出したことである。この種の会社調査はさらに広げられるだろう。日本の大会社への国際的な評価はどうだろうか。

4. ISO26000 (SR: 組織の社会的責任) (2010年11月発行) 会社や組織の環境に関して遵守すべき標準14000などで知られるISO (国際標準化機構) は、持続可能な社会をめざして、組織が負うべき社会的責任に関する手引書としてISO26000を発行した。これは会社の社会的責任論を組織一般に拡大して、国際標準に近いものとして定められており、企業への影響も大きいと思われる。経済産業省産業技術環境局基準認証政策課によるこの発行にあたっての説明には以下がある。

これは「規模及び所在地に関係なく、あらゆる種類の組織を対象にしたもので、説明責任、透明性、法令遵守、人権の尊重など社会的責任に関する7つの原則をはじめ、組織の中で社会的責任を実践していくための具体的な内容等を規定しています。同規格は、それぞれの組織の特徴に合わせて必要な部分を活用することを促すものであり、認証を目的として策定された規格ではありませんが、今後、様々な組織が社会的責任を実践していく上で、グローバルな共通テキストとして、組織の社会的責任の実践に多くのヒントを与えるものと期待されています。」

ISO26000は、ボックス2ー男女平等と社会的責任、で以下を述べていた。

「・・・男女の平等と経済的及び社会的発展との間にはプラスの関連性があることが明らかである。だからこそ、男女の平等はミレニアム開発目標の一つになっている。組織の活動及び主張において男女の平等を推進することは、社会的責任の重要な構成要素である。

組織は、性別による偏見をなくし、男女の平等を推進するために、自らの決定及び活動を確認すべきである。その領域には、次の事項が含まれる。

- ーより進んだ同等を達成し、性別の壁をなくすことを目的とした、その組織の統治構造及びマネジメントにおける男女混在
- ー採用、仕事の割当て、訓練、昇進の機会、報酬及び雇用の終了での男女の労働者の平等な扱い
- ー同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬
- ー職場及びコミュニティの安全衛生に関し、男女に対して異なる可能性がある影響
- ー男女のニーズに等しい考慮を払うその組織の決定及び活動 (例えば、特定の製品又はサービスの開発から男女に対し異なる影響が生じるかどうかを調査したり、その組織のコミュニケーション及び広告に現れる男女のイメージを確認する。)
- ーどちらかの性が不利な条件に置かれている分野を是正するために特別な注意を払い、コミュニティの発展に対するその組織の主張及び貢献によって、男女双方に恩恵を与える。・・・」 (邦訳ISO/SR 国内委員会監修・日本規格協会編(2011)『ISO26000：2010社会的責任に関する手引』日本規格協会 pp.50-51)

以上の国際的動向の中では女性役員比率指標が、女性就業率 (M字型)、性別賃金格差、男性の家事労働時間、国会議員の女性割合等に並ぶし、会社の政策的対応が問われ、注目されるだろう。

6 UN Womenのウェブサイトを探るージェンダー予算

事務局

UN Womenが体制を整え、活動を広げつつある。そのウェブサイトに注目し、数回にわたって注目を紹介する。第1回は、「ジェンダー予算」である。

▼UN Womenのホームページを開くと、上方の赤帯中の項目は左から次の通りである。

1. 我々に ついて	2. 焦点分 野	3. 世界的 に	4. われわ れの活動	5. 協力者	6. ニュース とイベント	7. 資源
---------------	-------------	-------------	----------------	--------	------------------	-------

2のジェンダー問題の諸分野は画面の下方の黒帯中に、以下のようなものである。

① 女性に対 する暴力	② 平和と安 全	③ リーダシ ップと参加	④ 国の計画 と予算	⑤ 経済的エン パワメント	⑥ ミレニアム 開発目標
----------------	-------------	-----------------	---------------	------------------	-----------------

このうち、1、3、4、5はUN Women自体の構成、連携先、活動内容の概要、協力者を示している。

2は分野別の計画や国際的活動、7は特に、年次報告書など基本文献と分野別問題に関わる関連機関

文献である。このうち2から入って、今回は「ジェンダー予算」に注目する。

▼**ジェンダー予算** これは④にある。このサイトでは、世界の各地域でのジェンダー予算活動への取組みを一望できる。まず、「ジェンダーに敏感な予算(GRB: Gender-Responsive Budgets)」としてジェンダー予算の意義の一般的説明がある。ジェンダー予算には様々な呼び方があるが以下ではGRBを使う。右端の「玄関へ (visit the portal)」の中に入ると、GRBのホームページが現れる。

このホームページの右上には、「ホーム」、「About: このサイトについて」、「FAQ: 頻繁にある質問と回答」、「リンク」、「GRB地図」、「ログイン」がある。Aboutに、このサイトは2001年にUNIFEM、英連邦事務局及びカナダの国際開発研究センター(IDRC)が創設し、国際的情報・経験を共有しジェンダー平等に向けた活動を支援する目的を持つとの説明がある。GRBの簡潔な説明にはこのFAQが適切と思われる。地図はGRBに取り組んでいる国の地図である。しかし、各国の中央と地方諸機関での取組み状況をしっかり把握した地図とはいえない。他方で、取組みの国際地域や国内の状況はリンクから辿れる。上記のFAQに少し入ってみる。



「<ジェンダーに敏感な予算とは何か?>ジェンダーに敏感な予算分析とは簡単にいえば、女性・少女に関する実際の政府支出と収入を男性と少年のそれと比較した分析である。ジェンダー予算は女性に対する別建ての予算ではなく、単に女性のためのプログラムへの支出の増加をめざすものではない。ジェンダー予算分析は、政策をどう調整する必要がある、どこに資金を再配分するかについての政府の決定を助けるものである。ジェンダー予算分析は、女性の具体的なニーズ、ヘルスケア、教育と雇用の権利に向けての政府の取組みの指標を、女性に提供する。

「なぜ、ジェンダー予算か?」 a) GRBイニシャチブは平等を促進する…b) GRBイニシャチブは説明責任を強化する…c) GRBイニシャチブは、透明性を促進する…

その他、<誰がこれまでGRB分析を適用してきたか?>、<GRB分析は女性をどう助けるか?>、<世界でのGRBイニシャチブの幾つかの例として何があるか?>…」の説明がある。

GRBのホームページの左端には、(i)「UN Womenのイニシャチブ」-GRBに関するUN Women (とその地域・国の支部が関与して)の活動、(ii)「推薦文献」-2000年代のGRB関係主要文献、(iii)「専門家 (とフォーカルポイント)」、(iv)「ニュース・メディアとイベント」、(v)「資源」(訓練マニュアル、会議・ワークショップの報告書、UNFPA-UNIFEMの地域訓練ワークショップ、ガイドシート、一般的資源)の項目がある。実は画面の下に、最近のイベントやサイトへの最近の追加、そして資源の検索のルート(地域/国、言語、テーマ/問題、タイプ別)がある。

ニュースやイベントから最近の世界的動向を、そして(ii)と(v)によって、GRBの実践や理論に関する主な文献を入手・参照できる。

このウェブサイトの特徴としては、第一に、GRBに関する国際的な取組みの最近までの情報や重要文献、リンク等をふくめて実に包括的な内容を持つ。2000年前後まではこういった総合的なサイトは想像できなかった。2001年以降の積み上げをUN Womenが中心になって管理するサイトになったからであろう。第二に、新情報は有益である。例えばインドのケララモデルが掲げられている。この州の伝統を継承して、草の根に届く企てとしてGRBを実施しており、ジェンダーに親和的なインフラストラクチャー、地方からの都市に出た低賃金貧困女性労働者向け住宅提供、女性労働者向けの安全・福利施設、訓練プログラム提供、暴力被害女性へのケア施設・制度、所得支持や食の安全制度が用意されたことを伝えている。これら新しい提起の速やかな紹介はありがたい。

このUN WomenのGRBウェブサイトを日本で受け止めるなら、まず、このサイトの重要部分を関係機関・関係者が翻訳紹介して、日本での論議の基礎材料とすることが望まれる。次に、このサイトは全体としては、途上国での運動の拡大に重点をおいている感がある。ジェンダー不平等という社会的特徴が、中央と地方の予算決定機構にも浸透している日本において、どうGRBの展開をはかるかの独自の検討と提起が求められるだろう。

7 NWECから

電力不足への対応として8月から10月21～23日に日程を変更して開催した「男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム（NWECフォーラム）」は、例年よりは少ない参加者（約900名）でしたが、被災した青森、岩手、宮城、福島からも多数の参加があり、災害と女性に関する多数のワークショップ(WS)が行われました。会館提供WSも6件中3件が災害を取り上げ、最終日のシンポジウムにおいても「災害・震災復興と地域づくりー男女共同参画社会への展望」としてお話いただきました。詳しくは、ホームページをご覧ください。<http://www.nwec.jp/jp/program/invite/2011/page03.html>

8 男女共同参画統計に関する行事など（2010年12月～）

【行事等に関する情報を事務局にご連絡ください。編集委員会で検討の上掲載いたします】

月	日本	国際
2010年		
12	第3次男女共同参画基本計画・閣議決定	
2011年		
1		17-2.4：第48回国連女性差別撤廃委員会 26：UN Women「第1回定例理事会閉会にあたっての声明」
2		22-3.4：2011年（第55会期）女性の地位委員会 22-25：第42会期国連統計委員会がジェンダー統計をとりあげる。
3	11：「政府統計における性別データの収集整備に関する調査研究報告書」検討会 11：【東日本大震災】	
4		27-29：Sub-Regional Workshop on Measuring Violence against Women, Geneva, UNECE
5	15：NWEC 平成23年度「男女共同参画に関する統計の調査研究」第1回プロジェクト委員会	9-12：Regional Training Course/Workshop on Gender-focused Population and Housing Census Data Analysis, Chiba, SIAP
6	21：平成23年版男女共同参画白書を閣議決定・公表	
7		11-29：第49回国連女性差別撤廃委員会
8	「地方ジェンダー（男女共同参画）統計書の作成と活用 そのⅠ（暫定版）」『統計研究参考資料』（法政大学日本統計研究所）No.111発行	
9	14-15：経済統計学会全国研究総会ジェンダー統計セッション（中央大学） 25：NWEC 平成23年度「男女共同参画に関する統計の調査研究」第2回プロジェクト委員会	
10	21-23：NWECフォーラム	
2012年		
3		第4回世界ジェンダー統計フォーラム：ヨルダン
8		22-24：国際生活時間学会第34回日本大会：島根

編集後記 8月に、女性差別撤廃委員会の「総括所見」に対する日本政府のコメントが出されました。日本の男女共同参画を前進するために、諸外国の取組（記事5、6）にから学ぶことは多いでしょう。今号では、社会生活基本調査、生活保護統計を取上げました。今後も様々な統計分野をジェンダーの視点から取上げ、ジェンダー統計の前進に向けた情報を発信していきます。皆様からもぜひ情報をNWECにお寄せください。

「NWEC男女共同参画統計ニュースレター」No.7 2011.10.25
事務局 独立行政法人国立女性教育会館
〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728番地 E-mail infodiv@nwec.jp