

第5次男女共同参画基本計画策定に当たって の基本的な考え方（素案）

令和2年7月

男女共同参画会議

第5次基本計画策定専門調査会

男女共同参画基本計画は、男女共同参画社会基本法に基づき作成しているものであり、現行の第4次男女共同参画基本計画は平成27年12月に閣議決定された。

令和元年11月12日、男女共同参画会議は、内閣総理大臣から、男女共同参画社会基本法を踏まえた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向について諮問を受けた。これを受け、男女共同参画会議の下第5次基本計画策定専門調査会において「第5次男女共同参画基本計画策定に向けての基本的な考え方（素案）」を取りまとめた。

男女共同参画社会の形成の促進は、社会全体に広く関わる取組であることから、今後、この基本的な考え方（素案）に対して、公聴会や意見募集を実施し、幅広く国民からの意見をいただく。それらの意見も踏まえ、第5次基本計画策定専門調査会において更に審議を行い、「第5次男女共同参画基本計画策定に向けての基本的な考え方」として、男女共同参画会議から答申を行う予定である。

目 次

本編

第 1 部	基本的な方針	1
-------	--------------	---

第 2 部	政策編	
-------	-----	--

I あらゆる分野における女性の参画拡大

第 1 分野	政策・方針決定過程への女性の参画拡大	11
第 2 分野	雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和	23
第 3 分野	地域における男女共同参画の推進	33
第 4 分野	科学技術・学術における男女共同参画の推進	38

II 安全・安心な暮らしの実現

第 5 分野	女性に対するあらゆる暴力の根絶	43
第 6 分野	男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備	56
第 7 分野	生涯を通じた女性の健康支援	63
第 8 分野	防災・復興における男女共同参画の推進	72

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

第 9 分野	男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	75
第 10 分野	教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進	79
第 11 分野	男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	85

IV	推進体制の整備・強化	89
----	------------------	----

資料

第 4 次男女共同参画基本計画の達成状況	93
第 4 次男女共同参画基本計画における成果目標の動向	129

本 編

第 1 部 基本的な方針

1 男女共同参画基本計画の目指すべき社会

男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）においては、「男女共同参画社会の形成」を、「男女が、社会の対等な構成員として、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する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」（第 2 条）と定義し、その促進に関する基本的な計画として、男女共同参画基本計画を定め、施策の総合的かつ計画的な推進を図ることとしている（第 13 条）。

第 5 次男女共同参画基本計画（以下「5 次計画」という。）の策定に当たっては、我が国における経済社会環境や国際情勢の変化を踏まえ、我が国が主体的に参画してきたジェンダー平等に係る多国間合意の履行の観点から、目指すべき社会として改めて以下の 4 つを提示し、その実現を通じて、男女共同参画社会基本法が目指す男女共同参画社会の形成の促進を図っていく。

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

2 社会情勢の現状及び課題

これまで、政府は、国連の「ナイロビ将来戦略勧告」（平成 2（1990）年）で示された国際的な目標である 30% の目標数値や諸外国の状況を踏まえ、平成 15（2003）年に「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、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する」との目標を掲げ取組を進めてきたが、この目標は必ずしも社会全体で十分共有されなかった¹。こうしたことから、第 4 次男女共同参画基本計画（以下「4 次計画」という。）においては、特に、将来指導的地位に成長していく人材を着実に増やすなど取組を進めてきた。

一方、平成 27（2015）年に国連で決定された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に含まれる持続可能な開発目標（SDGs）において、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの

¹ 「第 4 次男女共同参画基本計画」（平成 27 年 12 月 25 日閣議決定）p12。

機会を確保することが掲げられており、これに沿って各国で取組が加速されている。こうした国際社会のスピード感を備えた推進状況と比較すると、我が国の男女共同参画の推進状況は、政治分野や経済分野をはじめ非常に遅れたものとなっている。その要因としては、後述するように、例えば政治分野においては立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難なこと、人材育成の機会の不足、候補者や政治家に対するハラスメントの存在等、経済分野においては女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であること、そして、社会全体においては固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の存在等が考えられる。

5次計画の策定に当たっては、こうした状況とその要因並びに以下のような社会情勢の現状及び課題に係る認識を踏まえた内容を検討していく必要がある。

（１）人口減少社会の本格化と未婚・単身世帯の増加

- 令和元（2019）年の出生数は、統計を取り始めて以来初めて90万人を下回った²。我が国は平成27（2015）年から長期の人口減少過程に入っており、2053年には1億人を割って9,924万人となり、2065年には8,808万人になると推計されている³。
- また、未婚・単身世帯も増加しており、50歳時の未婚割合を見ると、昭和45（1970）年に男性1.7%、女性3.3%であったものが、最新のデータである平成27（2015）年は男性23.4%、女性14.1%となっている⁴。また、高齢者の単身世帯割合も増加している⁵。これらを背景に、単身世帯割合は、昭和45（1970）～60（1985）年には2割前後で推移していたが、その後上昇し、平成27（2015）年には全世帯の3分の1を上回る34.5%を構成するようにまでなっている⁶。
- さらに、地方から東京圏を中心とした大都市圏へ若年者、特に女性が流出し、地方においては深刻な人口流出や少子高齢化に直面している⁷。また、地方においては、特に中小企業等を中心に、担い手の確保が喫緊の課題となっている。若い女性については、地元が女性にとって働きにくい環境であるために東京に移動している可能性も指摘されている⁸。このため、地方において、女性が能力を発揮して働ける環境の整備や女性の活躍に向けた意識改革を積極的に進めることが重要となっている。
- 我が国では、今後、人口構成や世帯構成にますます大きな変化が生じることが想定される。こうした中、女性の活躍を推し進めることは、社会の持続可能性の確保をはじめとする様々な課題の解決にもつながる。

² 厚生労働省「令和元（2019）年人口動態統計月報年計（概数）」。

³ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」出生中位（死亡中位）推計。

⁴ 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集（2020）」。

⁵ 内閣府「令和元年版高齢社会白書」。

⁶ 前掲注4。

⁷ 「第2期『まち・ひと・しごと創生総合戦略』」（令和元年12月20日閣議決定）。

⁸ 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局「移住等の増加に向けた広報戦略の立案・実施のための調査事業報告書」（令和2年3月）。

(2) 人生 100 年時代の到来と働き方・暮らし方の変革

- 我が国は世界有数の長寿社会を迎えている⁹。「日本の将来推計人口(平成 29 年推計)」によれば、80 歳以上に占める女性の割合は令和 12 (2030) 年 62.2%となっている¹⁰ほか、男性と比較して女性は平均寿命と健康寿命の差が大きく¹¹、要支援・要介護の状況にある者も女性の方が多¹²という状況にある。また、女性のみならず男性にとっても、今後、親や配偶者の介護の担い手としての負担も増大する可能性が高まっている。
- このような人生 100 年時代の到来の一方で、企業も多様な人材が活躍できるように従来の「フルタイム、残業・転勤あり、仕事一筋で定年まで」という働き方を改革しつつある。これからは「教育、仕事、老後」という単線型の人生設計ではなく、若いときからその時々的人生ステージにおいて全ての人々が、それぞれの希望に応じた様々な働き方、学び方、生き方を選べるようになることが求められている。
- 男性も女性も若いうちから人生 100 年時代を意識し、経済的自立や自己実現のための仕事(ワーク)と家事・育児・介護といったケアワークに主体的に関わることが、生涯にわたって自立した生活を維持することに役立つ。また、そうした生活と両立する持続可能な働き方を実践し、それにとどまらず、仕事以外に個人としての多様な活動に参加し仕事以外の活動の場や役割を持つことが、生涯にわたり豊かな人生をもたらすと考えられる。このように、働き方・暮らし方の変革が求められている。
- 現在、共働き家庭が全体の約 7 割¹³となっている一方で、男性にも女性にも「主たる稼ぎ手は男性である」といった固定的な性別役割分担意識が残っていることを示す調査結果¹⁴もある。それ以外にも、アンコンシャス・バイアスの存在により、無意識のうちに、性別による差別・区別が生じるおそれも指摘¹⁵されている。上記のような働き方・暮らし方の変革の実現にとって、こうした固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスが大きな障壁となっている。固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスは、往々にして幼少の頃から長年にわたり形成されがちであるとの指摘もあることから、幼少期から性別に基づく固定観念を生じさせないことが重要である。
- これらのことから、人生 100 年時代の安心の基盤である生涯にわたる健康の実現、学び続け活躍し続けられる環境の整備、仕事と家事・育児・介護等を両立できる環境の

⁹ 前掲注 5。

¹⁰ 前掲注 3。

¹¹ 「健康寿命のあり方に関する有識者研究会」報告書(平成 31 (2019) 年 3 月)。

¹² 厚生労働省「平成 29 年度介護保険事業状況報告(年報)」。

¹³ 総務省「労働力調査(詳細集計)」により計算。雇用者の共働き世帯 1,245 万世帯(68.1%)、男性雇用者と無業の妻から成る世帯 582 万世帯(31.9%)。

¹⁴ 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和元年 9 月)によると、「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、「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した人が男性 39.4%、女性 31.1%。

¹⁵ 男女共同参画学協会連絡会「無意識のバイアス - Unconscious Bias - を知っていますか? (初版改訂版)」、https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2019/UnconsciousBias_leaflet.pdf (令和 2 (2020) 年 7 月 28 日閲覧)。

整備、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消及び固定観念の打破に取り組むことが求められている。

(3) 法律・制度の整備と政治分野や経済分野を中心とした女性の政策・方針決定過程への参画拡大

- 4次計画策定後、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）が成立したほか、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）が成立するなど、女性活躍を推進するための法律・制度が相当程度整備されてきた。これらによって、女性活躍の裾野が地方や中小企業にも拡大する素地も整ってきた。
- こうした中で、平成27（2015）年から令和元（2019）年までの間に、生産年齢人口が減少する中で女性の就業者数が約228万人増え¹⁶、第1子出産前後の女性の就業継続率は、これまで4割前後で推移してきたものが近年53.1%と大きく上昇した¹⁷。保育の受け皿整備などの両立支援施策の充実を背景に、M字カーブ問題は確実に解消に向かっている¹⁸。
- 加えて、上場企業の女性役員数が平成27（2015）年度から令和元（2019）年度までの間に1.9倍に増加¹⁹するなど、経済分野を中心として政策・方針決定過程への女性の参画が進展している。しかし、女性役員は社外役員が多い²⁰など、男性役員とはキャリアが異なる。また、主な先進国では、いわゆる管理職（管理的職業従事者）に占める女性の割合がおおむね30%以上²¹となっている一方、我が国では14.8%（令和元（2019）年）²²であるなど、役員や管理職等の意思決定過程への女性の登用は十分でなく、国際的に見てもいまだ大きく遅れており、企業としては、女性の育成・登用を着実に進め、管理職、更には役員へという女性登用のパイプラインを構築することが求められている。
- 加えてこの間に増加した女性の就業者の中には、パートや派遣社員等の非正規雇用に従事する者が相当数含まれている²³。これらの就業形態は多様な就業ニーズに応えるというプラスの面もあるが、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の待遇差が男女

¹⁶ 総務省「労働力調査（基本集計）」。

¹⁷ 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」。

¹⁸ 前掲注16。

¹⁹ 平成27（2015）年度1,142人、令和元（2019）年度2,124人（東洋経済新報社（2019）『役員四季報』）。

²⁰ 女性役員のうち社外取締役の割合52.4%、社外監査役の割合21.4%、男性役員のうち社外取締役の割合21.1%、社外監査役の割合15.4%（前掲注19）。

²¹ 米国40.7%、スウェーデン40.2%、英国36.8%、ノルウェー34.5%、フランス34.6%、ドイツ29.4%（ILO「ILOSTAT」, <https://ilostat.ilo.org/>（令和2（2020）年7月28日閲覧））。いずれの国も令和元（2019）年の値。「いわゆる管理職（管理的職業従事者）」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

²² 前掲注16。

²³ 総務省「労働力調査（詳細集計）」。

間の待遇差の一因になっているという指摘²⁴や、こうした待遇差が、全ての年代の女性の貧困の背景にもなっているとの指摘²⁵がある。したがって、非正規雇用労働者の待遇改善や正規雇用労働者への転換に向けて能力開発やキャリア形成支援等の取組を進めていくことが必要である。

- また、政治分野については、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（平成 30 年法律第 28 号。以下「政治分野における男女共同参画推進法」という。）が議員立法により成立した。衆議院の女性議員比率は世界 193 か国中 166 位（令和 2（2020）年 6 月現在）と国際的に見て非常に遅れたものとなっている²⁶。女性の政治参画の障壁として、立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難なことや人材育成の機会の不足、また候補者や政治家に対するハラスメントの存在等があるとの調査²⁷もあるところ、同法の施行を契機として、これまで国際的に後塵を拝している我が国の女性の政治参画の転換期とするためにも、5 次計画が、同法施行後初めての男女共同参画基本計画となることの重要性を認識し、積極的に取組を進める必要がある。
- 以上のように、女性の政策・方針決定過程への参画には一定の進捗が見られるものの、諸外国では新しい社会を切り拓く観点から政治分野や経済分野でのジェンダー平等を進めており、我が国は、現状において大きく差を拡げられている。ジェンダー平等を社会変革の推進力としてきた諸外国の水準を目指すとともに、上述の「人口減少社会」や「人生 100 年時代」を明るく未来にしていくために、男女共同参画社会の実現に向けた取組を一段と加速させることが喫緊の課題である。

（４） AI などの技術進歩（第 4 次産業革命）

- 近年の目覚ましい技術開発によって、IoT やビッグデータを解析して新たな付加価値が生み出され、AI によってコンピュータ自らが学習して一定の判断を行い、加えてロボット技術によって労働の補助や代替が可能となることから、業種によっては生産性の飛躍的な向上が期待できる。こうした中で、男女が共に先端技術の開発や利用に参画し、その恩恵を享受できる環境整備が重要である。
- サービスの利用希望者と提供者を瞬時にマッチングさせるシェアリング・サービスや、オンラインの活用の更なる普及により、一人一人がその状況に応じて柔軟に仕事をする時間を選ぶことが可能となる。また、高度なセンサーと AI との組み合わせによって、遠隔での見守りや日常的にストレスなくメディカルチェックができる機器の普

²⁴ 山口一男（2008）「男女の賃金格差解消への道筋：統計的差別に関する企業の経済的非合理性について」*RIETI Discussion Paper Series 07-J-038*。

²⁵ 阿部彩（2017）「女性の貧困と子どもの貧困」再考」松本伊智朗編『「子どもの貧困」を問いなおす——家族・ジェンダーの視点から』法律文化社。

²⁶ Inter-Parliamentary Union（列国議会同盟）, ‘Percentage of Women in National Parliaments’, <https://data.ipu.org/women-ranking?month=6&year=2020>（令和 2（2020）年 7 月 28 日閲覧）。

²⁷ 内閣府男女共同参画局「政治分野における男女共同参画の推進に向けた地方議会議員に関する調査研究報告書」（平成 30（2018）年 3 月）。

及などで、増加が予測される単身高齢者の生活を支える仕組みの構築も可能となるなど、第4次産業革命は、人生100年時代の人々の働き方や生活に大きな変化を起こす。

- 一方で、AIの長所・短所の理解が求められる。中でもAIの情報リソースとなる蓄積された過去のデータやアルゴリズム（コンピュータによる計算方法）にバイアスが含まれていることがあることを開発者と利用者の双方が認識する必要がある²⁸。AIが過去を学習した上で解を導くに当たって、これまでの男女の固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を強める等の意図しない結果が現れないよう、男女が共に開発に参画し、バイアスを改善することが重要である。
- 先端技術の開発及びその技術を活用した製品やサービスの提供に携わる人材の獲得競争は世界的に激化している。新産業の創出のためには、国内外の優秀な人材から選ばれる国となる必要がある。
- UN Women²⁹（国連女性機関）は、STEM³⁰分野やデジタル・テクノロジー分野でのジェンダーギャップの縮小に向けて、具体的な方針を提案している。OECD諸国においても、女子学生の理工系進学を支援し、経済発展の原動力たるイノベーション領域で女性が公平に評価され活躍できるような環境整備が急速に進められている。
- 以上を踏まえ、大学等で理工系分野を専攻する女性の比率³¹や研究者に占める女性の比率³²が諸外国と比較して低い日本においても、女子学生に対し理工系分野の進学に関する情報を提供し、科学技術分野での活躍の魅力を伝えるなどして理工系の研究者人口を増やすことが求められる。

（５） 国内外で高まる女性に対する暴力根絶への問題意識

- 性犯罪・性暴力や、配偶者等からの暴力、セクシュアルハラスメント等の女性に対する暴力は、重大な人権侵害であり、決して許される行為ではない。
- 平成29（2017）年度の内閣府の調査によると、無理やりに性交等された被害経験のある女性は約13人に1人にのぼっており³³、また、約7人に1人の女性が配偶者からの暴力を複数回経験³⁴しているなど、依然として深刻な状況である。
- 世界的にもSNSを中心にセクシュアルハラスメントや性暴力などの性被害の経験を告発する「#MeToo」運動が話題を呼ぶなど、女性に対する暴力に関する問題の根深さが改めて浮き彫りになるのと併せ、これらの問題の根絶を求める声も広がりを見せている。

²⁸ 「人間中心のAI社会原則」（平成31年3月29日統合イノベーション戦略推進会議決定）。

²⁹ UN Women (2017) *Strategic Plan 2018-2021*。

³⁰ Science, Technology, Engineering and Mathematics（科学・技術・工学・数学）の頭文字をとっており、理工系の教育・研究分野を示す。

³¹ 理工系分野における女子学生の割合は、大学（学部）で理学系27.9%、工学系15.4%、大学院（修士課程）で理学系23.7%、工学系13.6%（文部科学省「令和元年度学校基本統計」）。

³² 研究者に占める女性の割合16.6%（総務省「科学技術研究調査報告（平成31年3月31日現在）」）。

³³ 内閣府男女共同参画局「男女間における暴力に関する調査」（平成30（2018）年3月）調査対象は、全国20歳以上の男女5,000人。

³⁴ 前掲注33。

- 女性に対する暴力の背景には、人権の軽視や社会的・経済的な男性の優位性がある。また、暴力の被害者は、その後も長期にわたる心身の不調から就労が困難となったり、離婚後に経済的な苦境に陥ったりするなど、貧困等生活上の困難と暴力被害が複合的に発生している場合もある。
- さらに、情報通信技術（ICT）の進化や SNS などの新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、女性に対する暴力も一層多様化している。
- こうした状況に的確に対応し、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて強力に取り組む必要がある。

（６） 頻発する大規模災害・世界規模の感染症

- 大規模災害の発生や感染症の流行は、全ての人の生活を脅かすと同時に、男女に異なる影響をもたらし、女性や脆弱な状況にある人々がより深刻な影響を受ける³⁵。このような非常時には、平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して、増大する家事・育児・介護等の家庭責任が女性・女兒に集中しがちであること、女性がより職を失いやすいこと、DV や性被害・性暴力が増加することといったジェンダーに起因する諸課題が一層顕在化するからである³⁶。したがって、平常時からあらゆる施策の中に、男女共同参画の視点を含めることが肝要であるとともに、非常時において、女性に負担が集中したり、困難が深刻化したりしないような配慮が求められる。
- 4 次計画策定後も、平成 28 年熊本地震、平成 29 年九州北部豪雨、平成 30 年 7 月豪雨、令和元年房総半島台風、令和元年東日本台風等、大規模災害が発生、また、令和 2（2020）年、新型コロナウイルス感染症が流行した。
- 政府では、4 次計画において、防災・復興に係る意思決定の場に女性が参画し、地域防災計画等の防災施策に男女共同参画の視点を取り入れ、地域の防災の現場への女性への参画や地域の防災を担う女性リーダーの活躍を促進するための取組を進めてきた。
- 「地域防災」は、男女が協働し、意思決定することの意義が見えやすい分野であり、地域における男女共同参画を推進するに当たっての、効果的な導入点になり得る。
- 今後も、大規模災害が発生する可能性があることを見据え、平常時から防災・復興分野における男女共同参画を推進し、非常時において女性に負担等が集中することがないようにしていく必要がある。
- また、新型コロナウイルス感染症については、「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（令和 2 年 3 月 28 日新型コロナウイルス感染症対策本部決定）を踏まえ、各種対策を男女共同参画の視点を取り込みつつ実施することが重要である。

³⁵ 「仙台防災枠組 2015-2030」（平成 27（2015）年 3 月 18 日第 3 回国連防災世界会議採択）。

³⁶ 「男女共同参画の視点からの防災・復興に関する検討会からの提言～ジェンダーの視点が災害対応力を強くする～」(令和 2（2020）年 3 月)、アントニオ・グテーレス国連事務総長メッセージ「女性及び女兒を COVID-19 への対応の中心に」(令和 2（2020）年 4 月 9 日)。

(7) SDGs の達成に向けた世界的な潮流

- 男女共同参画社会基本法第7条では、我が国の男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行わなければならないとされている。こうした中、平成27(2015)年9月に国連で持続可能な開発目標(SDGs)を含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、「誰一人取り残さない」社会を目指し、国際社会が一致して取組を進めている。
- 同アジェンダでは、前文において「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す」と謳っている。そして、ゴール5として「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント」を掲げるとともに「ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである」とし、アジェンダ全体の実施において「ジェンダーの視点をシステムティックに主流化していくことは不可欠である」としている。
- 5次計画を踏まえ、ジェンダー平等及びジェンダー主流化の視点をあらゆる施策に反映し、政府機関、民間企業、市民社会など、全てのステークホルダーが連携して一層の取組を進めることにより、国際社会と協調して我が国の責務を果たすことが、ゴール5を含むSDGs全体の達成など、国際的な取組の推進に貢献するためにも必須である。

3 5次計画策定における基本的な視点と取り組むべき事項等

- 以上より、これからの男女共同参画に係る課題を、社会全体にとっては、「持続可能かつ国際社会の調和した経済社会の実現に不可欠な、一人一人の尊重、能力発揮、意思決定への参画」として、個人にとっては、「性別にとらわれることなく自らの選択によって長い人生を設計することができる環境の整備」として、2つに要約することができる。
- これらはいずれも社会全体又は個人の持続可能性と関係しており、男女共同参画を推進していくことは、一人一人が個性と能力を十分に発揮できる、持続可能な活力ある社会にとって不可欠の前提であると考えられる。
- 諸外国のジェンダー平等に向けた取組のスピードは速く、国際的に大きく差を拓かれている。諸外国の水準を目指し、我が国の未来を明るくするためにはより一層の強力な取組が必要である。
- ここで取組が進まない場合、個人はもちろん、社会全体にとっても重大な懸念すべき状況が生じかねない。個人にとっては、自らの意欲・能力が十分に活かせない、自ら人生設計することが難しく、生きづらい、幸福感が低いといった状況になりかねない。社会全体にとっても、個人が生きづらい環境に良い人材は集まらず、多様な発想が欠けることでイノベーションが生まれにくくなることになりかねない。これは、我が国が世界的な人材獲得競争において不利な状況に陥るということでもある。人材を生か

せずして社会の持続可能性はありえない。また、地方においても、男女共同参画の取組が不十分な地域は、特に女性を中心として人材流出が続く可能性がある。

- したがって、今が、一人一人の幸福（well-being）を高めるとともに、我が国の経済社会の持続的発展を確保することができるか否かの分岐点であるとの認識の下、男女共同参画に強力に取り組む必要がある。「女性活躍加速のための重点方針」の毎年の策定・フォローアップのプロセスは、毎年度の予算編成と連動したPDCAサイクルとして一定の役割を果たしてきたと考えられるものの、これまでの基本計画においては、成果目標の達成状況や取組の進捗状況の点検は必ずしも十分であったとは言えない。このため、5次計画においては、成果目標の達成状況や取組の進捗状況の点検を充実させるとともに、それに基づいて更なる取組を促すことが重要である。
- 上記並びに「1 男女共同参画基本計画の目指すべき社会」及び「2 社会情勢の現状及び課題」を踏まえ、5次計画では、男女共同参画社会の実現に向けた取組を一段と加速させていくとともに、支援を必要とする女性等が誰一人取り残されることのないことを目指すことを旨とし、以下の基本的視点及び取り組むべき事項に留意しながら、策定されるべきである。なお、ここで「女性」には女兒や若年女性が含まれることは言うまでもなく、あらゆる年代の女性の支援や保護の視点が重要である。また、性的指向・性自認に関することについては、現在広く議論が行われているところ、こうしたことも含め、多様性を尊重することが重要であることは当然である。
- また、新型コロナウイルスによる感染症の拡大は、平時の固定的な性別役割分担意識を反映したジェンダーに起因する諸課題を一層顕在化させている。こうした経験を踏まえ、平時のみならず、非常時・緊急時にも機能するセーフティネットの整備を図る必要がある。その一方で、これを契機にオンラインの活用が普及することにより、働き方や暮らし方に新しい可能性ももたらされている。テレワークは、時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない柔軟な働き方を可能にする勤務形態であり、今後も普及が見込まれ、特に地方の経済活性化のチャンスともなり得る。他方で、職種や業種等によってはテレワークが困難な場合もあることにも留意する必要がある。こうした影響や変化を踏まえながら男女共同参画社会の実現に向けた施策を進めていくことが重要である。

（１）基本的な視点及び取り組むべき事項

- ① 持続可能な活力ある我が国社会を次世代に引き継ぐためには、男女共同参画・女性活躍が分野横断的な価値として不可欠であり、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を常に確保し施策に反映する必要。それが、SDGs（持続可能な開発目標）の達成にも資する。若年世代を主体とした取組との連携も含め、次世代に向けたメッセージを打ち出すことも重要。
- ② 指導的地位に占める女性の割合が 2020 年代の可能な限り早期に 30%程度となるよう目指して取組を進める。さらに、その水準を通過点として、指導的地位に占める女性の割合が 30%を超えて更に上昇し、2030 年代には、誰もが性別を意識するこ

となく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがいないような社会となることを目指す。そのため、国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションも含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要。

- ③ 男女共同参画は、男性にとっても重要（男性がより暮らしやすくなるもの）であり、男女が共に進めていくものである。特に、男女共同参画や女性活躍の視点を職場・企業のみならず、家庭や地域など生活の場全体に広げることが重要。その際、アンコンシャス・バイアスが男女どちらかに不利に働かないよう、メディアとも連携しながら幼少期から大人までを対象に広報啓発等に取り組む必要。
- ④ 人生 100 年時代を見据えて、男女が健康な生活を実現し、学び続け活躍し続けられる環境の整備、仕事と家事・育児・介護を両立できる環境の整備に取り組む必要。
- ⑤ AI、IoT 等の科学技術の発展に男女が共に寄与するとともに、その発展が男女共同参画に資する形で進むよう取り組む必要。
- ⑥ 女性に対する暴力をめぐる状況の多様化に対応しつつ、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて取組を強化する必要。
- ⑦ 多様な困難を抱える女性等に対するきめ細かな支援を行うことにより、女性が安心して暮らせるための環境整備を進める必要。
- ⑧ 頻発する大規模災害等の経験も踏まえ、男女共同参画の視点による防災・復興対策を浸透させる必要。特に、防災・復興の政策・意思決定段階や現場レベルでの女性の参画について進めることが必要。
- ⑨ 地域の実情・特性を踏まえた主体的な取組が全国各地で展開されるよう、男女共同参画センター等との連携を含め、地域における様々な主体が連携・協働する推進体制をより一層強化する必要。
- ⑩ ①～⑨の各視点に沿って男女共同参画社会の形成を牽引する人材を育成するための教育や研修が重要。

（２）本報告の構成

本報告は、「第 1 部 基本的な方針」と「第 2 部 政策編」から成る。第 2 部では、3 つの政策領域（「Ⅰ あらゆる分野における女性の参画拡大」、「Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現」、「Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」）に加え、これらの取組を総合的かつ計画的に推進するための「Ⅳ 推進体制の整備・強化」で構成している。また、各政策領域においては、計 11 分野を掲げ、それぞれの分野において、令和 12 年度末までの「基本認識」と令和 7 年度末までを見通した「施策の基本的方向と具体的な取組」について記述している。

第2部 政策編

I あらゆる分野における女性の参画拡大

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

【基本認識】

- 女性は我が国の人口の半分を占めている。政治、経済、社会などあらゆる分野において、政策・方針決定過程に男女が共に参画し、女性の活躍が進むことは、急速な少子高齢化・人口減少の進展、国民の価値観の多様化が進む中で、様々な視点が確保されることにより、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある持続可能な社会を生み出すとともに、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現につながる。
- 政府は、国連の「ナイロビ将来戦略勧告」（平成2（1990）年）で示された国際的な目標である30%の目標数値や諸外国の状況を踏まえ、平成15（2003）年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位¹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する」²との目標を掲げ取組を進めてきたが、この目標は必ずしも社会全体で十分共有されなかった。こうしたことから、4次計画においては、特に、将来指導的地位に成長していく人材を着実に増やすなど、30%という水準の実現に向けた道筋をつけることに取り組んできており、近年、指導的地位への女性の登用が着実に進んでいる³。さらに、平成27（2015）年に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）を令和元（2019）年に改正し、取組を強化することとした。また、政治分野においては、基本原則として議会議員の選挙において男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すと掲げた、政治分野における男女共同参画推進法が平成30（2018）年に議員立法で成立し、同法に基づき各主体における取組が始まった。
- 一方、国際社会においては、平成27（2015）年に国連で決定された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる持続可能な開発目標（SDGs）において、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられているほか、近年、G

¹ 「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標（「2020年30%」の目標）のフォローアップについての意見」（平成19年2月14日男女共同参画会議決定）において、「我が国が将来にわたり活力ある経済・社会を創造していくためには、政策・方針決定過程へ多様な視点を導入し、幅広い議論を行い、新たな発想を取り入れていく必要がある」等のことを踏まえ、①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とされている。

² 「女性のチャレンジ支援策の推進について」（平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定）。

³ 上場企業の女性役員数は平成27（2015）年度1,142人、令和元（2019）年度2,124人（東洋経済新報社（2019）『役員四季報』）。

7、G20をはじめ、様々な国際会議や多国間協議においても意思決定への女性の参画拡大が重要課題として取り上げられ、首脳級・閣僚級での様々な国際合意がなされており、諸外国において女性の参画拡大が急速に進められている。

- 我が国でも女性の参画拡大が進んできたとはいえ、諸外国における進展がより速く、我が国の指導的地位への女性の参画は、衆議院の女性議員比率が世界 193 か国中 166 位（令和 2（2020）年 6 月現在）⁴であり、また、いわゆる管理職（管理的職業従事者）に占める女性の割合が、主な先進国ではおおむね 30%以上⁵となっている一方、我が国では 14.8%（令和元（2019）年）⁶であるなど、国際的に見て非常に遅れたものとなっている。現時点において、女性の参画が進んでいる分野⁷もある一方で、政治分野や経済分野など進捗が遅れている分野もあり、全体として「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、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する」とした水準に到達しそうとは言えないものの、それに向けた道筋をつけてきた。政治分野では、国会議員の候補者⁸に占める女性の割合が上昇している等、政治分野における男女共同参画推進法に基づく取組が進んできているとともに、経済分野では、女性就業者数⁹や上場企業の女性役員数¹⁰が増加し、民間企業の各役職段階¹¹等に占める女性の割合が着実に上昇しているなど、指導的地位に就く女性が増える土壌が醸成されてきている。女性の参画が進んでいる分野の取組の共有や、進捗が遅れている分野の課題の分析に一層取り組み、各分野において女性の参画拡大を更に進め、キャリア継続や積極的な育成・登用を促進するなど、この道筋を一層強化しなければならない。
- 指導的地位への女性の参画を拡大することは、社会の多様性と活力を高め我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極

⁴ Inter-Parliamentary Union（列国議会同盟）, ‘Percentage of Women in National Parliaments’, <https://data.ipu.org/women-ranking?month=6&year=2020>（令和 2（2020）年 7 月 28 日閲覧）。

⁵ 米国 40.7%、スウェーデン 40.2%、英国 36.8%、ノルウェー 34.5%、フランス 34.6%、ドイツ 29.4%（ILO ‘ILOSTAT’, <https://ilostat.ilo.org/>（令和 2（2020）年 7 月 28 日閲覧））。いずれの国も令和元（2019）年の値。「いわゆる管理職（管理的職業従事者）」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

⁶ 総務省「労働力調査（基本集計）」。

⁷ 国・地方公共団体の一部（国の審議会等委員に占める女性の割合 39.6%、都道府県審議会委員に占める女性の割合 33.0%等）、教育・研究分野の一部（教育委員に占める女性の割合 43.6%、短大教授に占める女性の割合 41.4%、日本学術会議会員に占める女性割合 32.9%等）、国際分野の一部（国際機関等の日本人幹部職員に占める女性の割合 47.1%等）等。日本学術会議会員に占める女性割合は平成 29（2017）年の値、それ以外は令和元（2019）年の値（内閣府男女共同参画局「令和元年度女性の政策・方針決定参画状況調べ」）。

⁸ 衆議院議員の候補者に占める女性の割合は平成 26（2014）年 16.6%、平成 29（2017）年 17.8%、参議院議員の候補者に占める女性の割合は平成 28（2016）年 24.7%、令和元（2019）年 28.1%（前掲注 7）。

⁹ 平成 26（2015）年 2,764 万人、令和元（2019）年 2,992 万人（前掲注 6）。

¹⁰ 前掲注 3。

¹¹ 部長相当職は平成 27（2015）年 6.2%、令和元（2019）年 6.9%、課長相当職は平成 27（2015）年 9.8%、令和元（2019）年 11.4%、係長相当職は平成 27（2015）年 17.0%、令和元（2019）年 18.9%（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。

めて重要である。社会制度や慣行が男女のどちらか一方に不利に働くような状況や、固定的な性別役割分担意識、偏見等及び過去の差別や経緯に起因して生じた男女の置かれた社会的状況の格差の解消に取り組まなければならない。国際社会において、2030年までにジェンダー平等の達成を目指していることも踏まえ、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。そのため、本計画期間内に成果目標を着実に達成するとともに、指導的地位に占める女性の割合についてモニタリングを充実させるなど、取組を強化する。

さらに、その水準を通過点として、男女が社会の対等な構成員として政策・方針決定過程に共同して参画する機会が確保され、女性の参画拡大が継続的に進展するよう取組を進め、指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。

- 各分野の中でも、特に、政治分野における女性の参画拡大は重要である。民主主義社会では男女が政治的意思決定過程に積極的に参画し共に責任を担うとともに、多様な国民の意見が政治や社会の政策・方針決定に公平・公正かつ的確に反映され、均等に利益を享受することができなければならない。我が国は、例えば、衆議院議員に占める女性の割合は9.9%（令和2（2020）年6月現在）であるなど、議会に女性が少ない過少代表の状況であるが、政治分野が率先垂範してあるべき姿を示す必要がある。また、経済分野においても、将来にわたって多様性に富んだ持続可能な経済社会を実現するため重要な担い手としての女性の役割を認識し、女性の活躍の機会を拡大していく必要がある。

これらを通じて、あらゆる分野での女性の参画拡大を進めていく。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 政治分野

（１）施策の基本的方向

- 政治分野における男女共同参画の推進は、政治に多様な民意を反映させる観点から極めて重要である。我が国における政治への女性の参画は徐々に進められているが、国会議員（衆議院議員）に占める女性の割合は9.9%で世界193か国中166位（令和2（2020）年6月現在）であり、クオータ制を含めた積極的な取組を行う諸外国と比べて大きく遅れている。また、地方議会議員に占める女性の割合は特別区議会では29.9%である一方、都道府県議会では11.4%、市議会では15.9%、町村議会では11.1%¹²であり、女性が1人もいない地方議会¹³も存在する状況である。

¹² 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」。

¹³ 都道府県議会 0.0%（47 議会中 0 議会）、市議会 3.9%（792 議会中 31 議会）、特別区議会 0.0%（23 議会中 0 議会）、町村議会 30.2%（926 議会中 280 議会）（前掲注 12）。

- こうした中、平成 30（2018）年に議員立法により政治分野における男女共同参画推進法が成立した。同法の成立を契機として、これまで国際的に後塵を拝していた我が国の女性の政治参画の転換期とするためにも、国及び地方公共団体が同法に定められた施策を着実に進める。
- 政治分野が率先垂範してあるべき姿を示すことができるよう、政治分野においても女性の割合 30%程度を目指し、さらに、その水準を通過点として政治への女性の参画を拡大していくためには、候補者に占める女性の割合を最低限 30%以上としていくことが求められる。そのため、政党等における実効性のあるポジティブ・アクション（男女共同参画社会基本法第 2 条第 2 号に定める積極的改善措置）の導入を促すことが肝要である。
- 諸外国では憲法又は法律によるクオータ制も導入されている中で、政党による自主的な取組だけでなく、両立支援策等の女性が立候補や議員活動しやすい環境の整備や政治に参画しようとする女性の交流の機会の積極的な提供、人材の育成等が必要である。また、候補者や政治家に対するハラスメントが政治への女性の参画にとって障壁の一つとなっていることから、ハラスメント防止のための取組を進めることが重要である。
- 政府としては、法律に定められた実態の調査及び情報収集等、啓発活動、環境整備並びに人材の育成等を着実にを行うとともに、政党をはじめ、国会、地方公共団体、地方六団体等の女性の政治参画に関係する様々な主体と連携を強化し、政治分野における男女共同参画を積極的に推進する。

（２）具体的な取組

ア 政党、国会事務局等における取組の促進

- ① 政党に対し、政治分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、国政選挙における女性候補者の割合を高めるとともに政党内女性役員の女性比率を高めるため、同法第 4 条の規定を踏まえた数値目標の設定や候補者の一定割合を女性に割り当てるクオータ制等のポジティブ・アクション等の自主的な取組の実施、両立支援策等の環境整備を要請するとともに、諸外国の取組事例の提供を行う。また、各政党における取組状況を調査・公表する。
- ② 両立支援策をはじめとした女性議員が活躍しやすい環境整備について、衆議院事務局及び参議院事務局に要請する。
- ③ ハラスメントを含む女性の政治参画への障壁について調査を行い、その結果に基づき周知・啓発を行う。

イ 地方公共団体・地方議会における取組の促進

- ① 両立支援策をはじめとした女性議員が活躍しやすい環境整備、女性の地方公共団

体の長や地方議会議員のネットワークの形成について、政党や地方六団体に要請する。

- ② 地方公共団体・地方議会における施策の推進状況を調査し、「見える化」の推進や好事例の横展開を行う。
- ③ 地方議会において女性を含めたより幅広い層が議員として参画しやすい環境整備について検討を行う。また、候補者となりうる女性の人材育成のため、各地方議会における「女性模擬議会」等の自主的な取組について情報提供を行う。
- ④ ハラスメントを含む女性の政治参画への障壁について調査を行い、その結果に基づき周知・啓発を行う。

ウ 政治分野における女性の参画状況の情報収集・提供の推進

- ① 政治分野における女性の参画状況等を調査し、「見える化」を推進する。
- ② 地方公共団体の議会の議員及び長の男女別人員並びに国政選挙における立候補届出時の男女別人数の調査結果を提供するとともに、地方公共団体に対する当該調査等への協力を依頼する。
- ③ 女性の政治参画への障壁や諸外国におけるポジティブ・アクションの取組事例等を調査するとともに、女性の政治参画の重要性・意義と合わせて、広く情報提供・啓発活動を行う。

エ 人材の育成に資する取組

- ① 政治に参画しようとする女性の育成やネットワーク構築等の場の提供を検討する。
- ② 各種研修や講演等の場において活用可能な男共同参画の推進状況や女性の政治参画支援に関する情報等の資料の提供を行う。

2 司法分野

(1) 施策の基本的方向

- 司法分野においては、法曹三者の女性の割合は着実に上昇している。
- さらに法曹三者それぞれにおいて女性の登用・活躍を加速していくため、法曹養成課程において女性法曹の養成に向けた取組を進める。
- 検察官については、継続就業に配慮する取組を進める。
- 裁判官・弁護士男女共同参画については、関係機関との連携を強化し、各団体における取組を促進する。

(2) 具体的な取組

ア 検察官

- ① ロールモデルとなる女性法曹による教育等を通じ、法曹養成課程における女性法

曹輩出のための取組（活躍事例の提供、メンター制度の充実等）を進める。

- ② 継続就業のため、転勤の際に両立環境の整備に配慮するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現等に向けた具体的施策を着実に推進する。

イ 裁判官

- ① ロールモデルとなる女性法曹による教育等を通じ、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組（活躍事例の提供、メンター制度の導入等）を要請する。
- ② 継続就業のため、転勤の際に両立環境の整備に配慮するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に進めるよう要請する。

ウ 弁護士

- ① ロールモデルとなる女性法曹による教育等を通じ、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組（活躍事例の提供、メンター制度等の充実等）を要請する。
- ② 継続就業のための環境整備に配慮する取組を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に進めるよう要請する。
- ③ 弁護士会内部でのクォータ制を含めたポジティブ・アクションの取組が更に広がるよう検討を要請する。

エ 法曹養成課程

- ① 法科大学院の公的支援の枠組や、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組例を各法科大学院に共有することなどを通じて各法科大学院における女性法曹輩出のための取組を促す。

3 行政分野

（１）施策の基本的方向

- 国は、「まず隗より始めよ」の観点から女性職員の採用・登用拡大に取り組むとともに、子育てや介護を担う職員を含め、男女全ての職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスを実現するため、取組を進めてきた。この結果、採用者の女性比率は３割を超え、各役職段階に占める女性の割合も着実に上昇してきた。
- 女性のみならず、男性についても育児に伴う休暇・休業を取得する職員も大きく増加してきた。今後、男性職員の育児参画の促進も含めた男女問わず働きやすい環境整備と、女性職員の採用・登用拡大に向けた取組を推進する。
- その中で、将来指導的地位へ成長していく人材の確保に向けた女性職員の育成、女性職員の職域の拡大や外部からの女性の中途採用（育児等を理由に一旦退職した女性の採用を含む。）の取組を加速する。
- 地方公共団体は、子育て・教育、介護・医療、まちづくりなど、住民生活に密着した行政を担っており、少子高齢化による人口減少や過疎化が深刻化する中で、持続可能な社会の実現のためにも、地方公共団体の政策・方針決定過程において女性が参画する意義は大きい。

- 既に多くの女性の採用・育成が進んでおり、女性職員の活躍は、地方公共団体の経営戦略上、今後、更に重要性を増していくとともに、地方公共団体には、地域で率先垂範する役割も求められている。一方、地方公共団体によって取組や女性の登用に差が生じている状況にある。また、地方公共団体では、依然として女性が一人もいない審議会等も存在している。
- こうした状況を踏まえ、それぞれの実状に即した、地方公共団体における主体的かつ積極的な取組を促進する。
- また、国・地方公共団体問わず、女性が1人もいない審議会等をなくすよう、取組を進める。
- 政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するため、あらゆる施策を講じ、多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントを進めることにより、国民のニーズのきめ細かな把握や、新しい発想による対応を可能とすることで、政策の質と行政サービスの向上を図り、持続可能な発展に貢献する行政組織を構築する。

(2) 具体的な取組

ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

(ア) 国家公務員に関する取組

- ① 国の各府省等は、女性活躍推進法に基づき策定した行動計画の仕組みを活用して、各府省等の取組を積極的に推進する。その際、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）に基づく取組計画の内容と整合性を図るものとする。また、各府省等において、数値目標を設定した事項の進捗状況及び取組の実施状況を経年で公表する。
- ② 各府省等の取組について、比較できる形での更なる「見える化」を行う。
- ③ 女性の国家公務員志望者の拡大に資する戦略的広報を積極的に実施する。また、管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用・登用に取り組む。
- ④ 女性職員の登用拡大に向けて、研修や多様な職務機会の付与による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてから将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を進める。
- ⑤ 転勤が困難な場合にもキャリアアップが図られるような方策を検討する。
- ⑥ 事務次官等が職員の勤務状況を直接把握した上で、超過勤務の徹底した削減や各種休暇の取得促進を行う。また、テレワークやフレックスタイム制等を活用した働く時間と場所の柔軟化等の働き方改革を進める。
- ⑦ 特に男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促すべく、子供を持つ職員全員が育児休業等を取得できるような環境の実現に向けて、休暇・休業中の体制の準備や業務

分担の見直し等を行うなど、業務面における環境整備を行う。また、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかける。

- ⑧ 女性職員の活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する管理職の理解促進や行動変容を促すため、管理職向けの研修を進める。
- ⑨ 女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的に活かすことを重視する管理職を人事評価において適切に評価することを徹底するとともに、多面観察などの取組を通じて管理職のマネジメント能力の向上を図る。
- ⑩ ハラスメントの防止等のため、研修やセミナー、ハラスメント防止週間の設定等の職員に対する周知啓発、苦情相談体制の整備、ハラスメントが生じた場合の迅速かつ適切な措置等を引き続き実施する。
- ⑪ 各府省が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診について、女性職員が受診しやすい環境整備を行う。
- ⑫ 治安、矯正、安全保障等の分野で働く国家公務員の女性の採用、育成及び登用並びに生活環境・両立環境の整備を進める。
- ⑬ 衆議院事務局、衆議院法制局、参議院事務局、参議院法制局及び国立国会図書館並びに最高裁判所等に対し、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、女性の参画拡大・女性の活躍推進に向けた積極的な取組を推進するよう要請する。

(イ) 国の審議会等委員等の女性の参画拡大

- ① 各審議会の女性委員の人数・比率について定期的に調査・分析・公表を行うとともに、女性委員登用が進んでいない場合には、その要因等について各府省等で分析した結果を公表する。
- ② 審議会等委員の選任に際しては、引き続き、性別のバランスに配慮するとともに、団体推薦による審議会等委員について、各団体等に対して、団体からの委員の推薦に当たって格段の協力を要請する。

(ウ) 独立行政法人、特殊法人及び認可法人における女性の参画拡大

- ① 独立行政法人、特殊法人及び認可法人の事業主行動計画の策定を支援するとともに、それぞれの機関の役員や管理職への女性の積極的な登用を推進するよう強く要請する。

イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

(ア) 地方公務員に関する取組

- ① 女性職員の活躍に資する以下の取組について、各地方公共団体の実情に即し、主体的かつ積極的に取組を推進するよう要請する。また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表について、数値目標を設定した項目の進捗状況及び取組の実施状況が経年で公表されることを徹底するとともに、各団体の取組について、比較できる形での更なる「見える化」を行う。
- ② 女性職員の登用拡大に向けて、研修や多様な職務機会の付与等による積極的・計画

的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてから前後に将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を進める。また、外部女性人材の採用・登用に取り組む。

- ③ 原則全ての職員を対象とするフレックスタイム制度の導入・拡充の検討、テレワークの推進等による職場の働き方改革や徹底した時間外勤務の縮減、休暇の取得促進を行う。
- ④ 管理職の意識変革を促すとともに、女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的に活かすことを重視する管理職を人事評価において適切に評価することを徹底する。
- ⑤ 男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児に伴う休暇・休業等の取得を呼びかけるとともに、周囲のサポート体制や代替要員の確保を図り、気兼ねなく育児休業等を取得できる職場環境の整備を図る。
- ⑥ 非常勤職員を含めた全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるよう、育児休業や介護休暇等の普及・啓発を図るとともに、ハラスメント等の各種相談体制の整備等を進める。あわせて、非常勤職員について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた処遇を確保する。
- ⑦ 治安、消防の分野で働く女性の採用、育成、両立環境の整備及び登用を進める。

(イ) 地方公共団体の審議会等委員への女性の参画拡大

- ① 各都道府県・政令指定都市が設定している審議会等委員への女性の参画に関する数値目標や、これを達成するための様々な取組、女性比率の現状、女性が1人も登用されていない審議会等の状況等を調査し取りまとめて提供し、審議会等委員への女性の参画を促進する。

4 経済分野

(1) 施策の基本的方向

- 女性の活躍推進は、少子高齢化に伴う人口減少が深刻化する我が国において、多様な視点によってイノベーションを促進し、我が国の経済社会に活力をもたらすものであり、持続的成長のために不可欠なものである。さらに、昨今の資本市場においては企業の女性活躍状況が投資判断に考慮されるようになっており、女性が企業の責任ある地位で活躍することは、グローバルな競争が激化する中で、企業の持続的な成長にもつながるものである。
- 女性就業者数や上場企業における女性役員数が増加し、女性活躍は着実に前進しているが、女性役員は社外役員が多い¹⁴など、男性役員とはキャリアが異なる。ま

¹⁴ 女性役員のうち社外取締役の割合 52.4%、社外監査役の割合 21.4%、男性役員のうち社外取締役の割合 21.1%、社外監査役の割合 15.4%（前掲注3）。

た増加の速度は遅く、国際的に見ても管理職等の意思決定層への女性の登用はいまだ遅れている。

- さらに、女性活躍の裾野を広げるため、令和元（2019）年には女性活躍推進法が改正され、令和4（2022）年からは一般事業主行動計画の策定等の義務の対象が拡大される。
- 経済分野において、男女共同参画を推進するためには、企業が主体的かつ積極的に女性の活躍や従業員の仕事と家庭生活の両立を推進するとともに、女性起業家や女性労働者の能力開発・発揮の支援が重要である。
- 政府としては、公共調達、補助金、認定制度等を活用したインセンティブ付与、資本市場等に対する女性の活躍状況に関する情報の開示、女性の活躍の重要性に関する各界の男性リーダーの理解の促進、人材の育成等必要なあらゆる取組を進める。

（２）具体的な取組

ア 企業における女性の参画拡大

- ① 女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表等、女性活躍推進に向けて企業等が行うポジティブ・アクション等の取組を促進する。また、改正された女性活躍推進法に基づき、新たに義務付けられる取組内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し、円滑な施行及び実効性の確保を図る。
- ② 女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、課題解決にふさわしい取組目標及び数値目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・公表して取組を行った結果、数値目標を達成した中小事業主に対して助成金を支給する。
- ③ 公共調達において、女性活躍推進法に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価することにより、これらの企業の受注機会の増大を図る。
- ④ 企業における女性の活躍に関し、投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため、有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示の好事例を収集し、周知する。また、企業のガバナンスにおけるジェンダー平等の確保の重要性に鑑み、有価証券報告書等における開示の在り方を含め、コーポレートガバナンスの改善に向けてジェンダーの視点も踏まえた検討を行う。
- ⑤ 有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示の取組や女性役員の登用が進んでいない要因の調査等を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されることや、企業における女性役員登用・育成の課題の克服につながるよう努める。
- ⑥ 国連グローバルコンパクトと UN Women が推進する民間企業のための「女性のエンパワーメント原則」(Women's Empowerment Principles: WEPs) の普及を行う。

- ⑦ 女性をはじめ多様な人材の能力を最大限発揮させるダイバーシティ経営について、「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」や企業事例の普及等を通じ、企業における取組を促進する。

イ 女性の能力の開発・発揮のための支援

- ① 長期的な視野から女性リーダーを養成していくため、学校等における女性リーダーの養成プログラムの開講を促す。
- ② 役員候補者となり得る女性人材のデータベース「女性リーダー人材バンク」の利用者増加に向けた取組の検討を行う。
- ③ 男性の経営者や地方公共団体の長に対し「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同を促し、それぞれの組織における女性人材の発掘、能力開発、登用、そのための意識変革・働き方改革などの取組を促進する。特に、地方の企業や中小・小規模事業の経営者へ賛同者の輪を拡大する。
- ④ 女性活躍推進法に基づき、地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、地域の経済団体・金融機関、教育機関、NPO 等などの多様な主体による連携体制の下、女性活躍推進法の一部改正に伴い、一般事業主行動計画の策定について新たに義務対象となる中小企業等の取組を、地域の実情に応じて支援を行う地方公共団体を支援する。

ウ 女性起業家に対する支援等

- ① 女性の起業を後押しするため、女性、若者／シニア起業家支援資金等による女性の視点を活かした事業に対する資金繰り支援を実施する。
- ② 女性の起業・創業の活性化や女性起業家の成長・発展を促進するため、多様なロールモデルの可視化や女性に寄り添った支援事例等のノウハウについて、支援者や支援機関、男女共同参画センター等に普及を図る。
- ③ 女性も含めた後継者の事業承継を後押しし、中小企業・小規模事業者の事業統合・再編を促すため、予算・税制等を含めた総合的な支援策を推進する。また、その活用事例を展開していく。

5 専門・技術職、各種団体等

(1) 施策の基本的方向

- 特に専門性の高い専門的・技術的な職業に従事する女性の割合を高める。
- 経済団体、労働組合、職能団体、職業団体、NGO、NPO 等の団体内部における役員などの意思決定過程へ女性の参画を促進するため、実効性のあるポジティブ・アクションの導入や各種団体間のネットワークの形成を促進し、各団体の実状に応じて主体的かつ積極的に取組が進められるよう促す。

(2) 具体的な取組

- ① 役員登用に自主的なクォータ制を導入するなど女性登用を促進するポジティブ・アクションを実施している職能団体等を参考に、各団体において自主的かつ実効的なポジティブ・アクションが進むよう促す。
- ② 各分野における関連施策を着実に実施し、女性の参画拡大を推進する。

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

【基本認識】

- 就業は生活の経済的基盤であるとともに、自己実現につながるものである。また、経済的自立は、暴力等による困難な状況から抜け出す重要な鍵ともなる。働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できることは、個人の幸福（well-being）の根幹をなすものである。
- また、働きたい人全てが生き生きと働くことができる環境づくりは、我が国社会経済にとっても、ダイバーシティの推進や多様な視点によるイノベーションの促進につながり、その活力の向上の観点からも極めて重要な意義を持つ。
- さらに、国外に目を転じると、グローバルな人材獲得競争が激化している中で、また ESG 投資の進展にみられるように企業の男女共同参画の取組が投資家から注目されている中で、雇用における男女共同参画の実現は、我が国企業が国内外の人材や投資家から選ばれるために極めて重要なものとなっている。
- 女性活躍推進法や働き方改革関連法に基づく企業の取組、保育の受け皿整備、両立支援等これまでの官民の積極的な取組により、いわゆる M 字カーブ問題は解消¹に向かっており、第1子出産前後の就業継続率は5割を超えた²。
しかしながら、依然として、育児や介護等を理由に就業を希望しながら求職していない女性は231万人（令和元（2019）年）³存在するほか、職業能力は十分に有しているにもかかわらず、固定的な性別役割分担意識を背景に、そもそも就業を希望していない女性も少なくないものと考えられる。ここに潜在する能力を十分に活かさないことは我が国にとって大きな損失である。
- このような状況において、女性も男性も働きたい人全てが、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続け、職業能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮することが重要である。このため、ライフイベント等への対応も含め、多様で柔軟な働き方等を通じた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がますます重要となっている。また、子育て等の家庭責任の多くを女性が担っている現状⁴を踏まえれば、子育て等を男女が共に担うべき共通の課題とし、パートナーである全ての男性が子育て等に参画できるような環境整備を一層推進することが求められる。男性が育児休業等の取得等により子育てを担い、その後も育児を積極的に行うことは、当該育児休業等の取得後も含め母親による子育ての孤立化を防ぐ等の効果があるとともに、職場における働き方・マネジメントの在り方を見直す契機ともなり、ひいては男女が共に暮らしやすい社会づくりに資するもの

¹ 総務省「労働力調査（基本集計）」。

² 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」。

³ 総務省「労働力調査（詳細集計）」。

⁴ 総務省「平成28年社会生活基本調査」。

でもある。

- 性別を理由とする差別的取扱いや職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の根絶、男女間の賃金格差の解消等、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保は、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現に不可欠の前提である。
- さらに、女性活躍推進法に基づく取組を含むポジティブ・アクションの推進等による、職場における女性の参画拡大、男女間格差の是正や女性の能力発揮を促進するための支援も重要である。
- パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的意義もある一方、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高い⁵ことが女性の貧困や男女間の格差の一因になっているとの問題もある。同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するなど、非正規雇用労働者の待遇改善に取り組むとともに、正規雇用労働者への転換に向けた一層の取組が必要である。
- これらの同一価値労働同一賃金に向けた取組などを通じて女性の経済的自立を図ることが重要である。
- また、人生 100 年時代を迎え、多様な働き方をより安心して選択できる環境の整備が必要である。雇用によらない働き方について、その拡大を踏まえ、必要な保護が図られることが求められている。
- 新型コロナウイルス感染症が流行するような非常時には、女性がより職を失いやすくなる懸念があり、こうした状況について注視することが必要である。一方で、感染症の拡大が契機となり、テレワークの導入やオンラインの活用が進み、多様で柔軟な働き方に関する新たな可能性ももたらされている。テレワークの活用を全国的に一層促進することは、ワーク・ライフ・バランスの推進や生産性の向上に資するものであり、男女共同参画の推進の観点からも重要である。
- 以上を踏まえ、企業、経済団体、労働者、労働組合、国、地方公共団体等が連携し、働く場における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に推進する。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 ワーク・ライフ・バランス等の実現

(1) 施策の基本的方向

- 働くことを希望する全ての人が、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく、働き続け、その能力を十分に発揮することができ

⁵ 前掲注 3。

るよう、働き方改革関連法や育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）をはじめとする関連法の着実な施行や履行確保を行いつつ、長時間労働の削減や生産性の向上を推進する。また、ライフステージや個別の事情等に対応した多様で柔軟な働き方の実現を図る。

- 固定的な性別役割分担意識を背景に、家事や育児等の家庭責任の多くを女性が担っている実態があり、その結果、女性が働く場において活躍することが困難になる場合が多い。一方、介護を例にとると、男性は、家事に不慣れ等の状況や、地域とのつながりが乏しい中で孤立した介護生活となっている場合もある。このため、男性が家事・育児・介護等に参画し、地域との関わりを持つことが可能となる環境の整備を推進する必要がある。
- 人生100年時代の到来に伴って職業人生が長くなる今後においては、仕事中心の現役生活から引退して仕事のない老後生活へ移行するという発想ではなく、若いときから仕事と生活の調和を図り、息の長い現役生活を送っていくことが重要になる。職業能力開発のための学び直しの機会も重要になる。そうした新しい人生のビジョンに合ったワーク・ライフ・バランスの在り方や支援策を検討する必要がある。

（２）具体的な取組

ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等

- ① 法定労働条件の履行確保及び長時間労働是正のための監督指導体制の充実強化を行う。
- ② 労働時間等の設定に関する特別措置法（平成4年法律第90号。以下「労働時間等設定改善法」という。）の周知を図り、労使の自主的な働き方の見直しを促進する。
- ③ 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月策定、平成30年7月変更）を踏まえた取組を着実に推進するとともに、メンタルヘルスの確保等、職場における健康確保対策を推進する。
- ④ 改正された女性活躍推進法等に基づき、①職業生活に関する機会の提供と②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の両面からの目標設定や、情報公表を促進する。
- ⑤ 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う。

イ 多様で柔軟な働き方の実現

- ① 多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。
 - ・ 労働者が育児休業や介護休業等を取得して、継続就業できるよう育児・介護休業法の履行確保を図る。また、夫婦での子育てを促進するため、配偶者の妊娠・出

産の申出をした男性に対する個別の周知など、事業主が男性の育児休業取得を促す仕組みの導入について検討する。さらに、育児休業の柔軟な取得を可能とするための分割取得の拡充を検討するとともに、配偶者の出産直後の時期の男性の休業を推進するための枠組について、取得しやすい手続や休業中の給付などの経済的支援等を組み合わせることを含めて検討する。

- ・ 中小企業事業主に対して、「育休復帰支援プラン」モデル及び「介護支援プラン」モデルの普及促進を図るとともに、プランの策定を支援する。
 - ・ 働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に助成金を支給する。
 - ・ 労働者一人一人のライフステージに応じ、勤務地・職務・労働時間を限定した「多様な正社員」制度を導入する上での留意事項や企業の取組事例を周知する。
 - ・ 時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない勤務形態であるテレワークの適正な労務管理下における普及促進や、効率的・自律的に働ける制度であるフレックスタイム制度の導入時における適切な労務管理の徹底を図る。
 - ・ 転勤に関する企業のニーズや動向を捉え、企業の転勤に関する雇用管理のポイントを整理した「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」の周知を通じて、労働者の仕事と家庭生活の両立の推進を図る。
 - ・ 勤務地を指定した働き方を選択し、正社員としてのキャリアを継続できる「勤務地限定正社員」を導入する企業に対し、勤務地（転勤の有無を含む。）等の労働条件について、労働契約の締結時や変更の際に個々の労働者と事業者との間で書面による確認が確実に行われるよう、勤務地変更（転勤）の有無や転勤の場合の条件が明示されるような方策について検討する。
 - ・ 不妊治療と仕事の両立を支援する企業内制度の導入に向けたマニュアルの周知等を通じ、その導入に取り組む事業主を支援し不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を行う。
 - ・ 中小企業における女性の活躍推進を図るため、育児休業中の代替要員を確保しやすくするための取組を推進するとともに、中小企業と主婦等を含む女性人材とのマッチングに向けた取組を推進する。
- ② 企業の経営者、業界単位の企業ネットワーク、経済団体等と連携し、女性の活躍の必要性に関する経営者や管理職の意識改革、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促す。
- ③ 「少子化対策地域評価ツール」の活用促進等により、地域コミュニティによる支え合い、職住育近接のまちづくり、男女にとって魅力的な働き方など、各地方公共団体における女性活躍に資する具体的な取組を推進する。

ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進

- ① 啓発活動や表彰、参加型の公式サイトなどを通じて、企業及び個人に対し情報・好事例等を提供し、男性の仕事と育児の両立の促進を図るとともに、男性の家事育児への参画や育児休業等取得に関する社会的な機運の醸成を図る。

- ② 公共交通機関、都市公園や公共性の高い建築物において、ベビーベッド付男性トイレ等の子育て世帯に優しいトイレの整備等を推進するほか、子供連れの乗客等への配慮等を求めることにより、男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備を行う。
- ③ 企業における男性社員の育児休業等取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示（「見える化」）を推進する。
- ④ 育児等を理由とする男性に対する不利益取扱いや、企業における育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策等を推進する。
- ⑤ 男性が、妊娠・出産の不安と喜びを妻と分かち合うパートナーとしての意識を高めていけるよう、両親共に参加しやすい日時設定など、両親学級等の充実等により、父親になる男性を妊娠期から側面支援する。
- ⑥ 関係省庁、民間企業・経済団体等と連携して、配偶者の出産直後の子育てを目的とした休暇取得の促進を図る理念に賛同する企業とも協力して、さんきゅうパパロゴマークを利用した広報啓発等を実施する。
- ⑦ 介護のために働けなくなることを防止するため、仕事と介護が両立できる職場環境が整備されるよう、育児・介護休業法の履行確保を図る。また、介護支援専門員（ケアマネージャー）等が仕事と介護の両立に関する制度等の知識を習得するための研修カリキュラムを策定するなど、家族を介護する労働者に介護休業制度等が広く周知されるよう取り組む。

エ 女性の就業継続に向けた人材育成

- ① 企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。
- ② 労働者の主体的な職業能力の開発及び向上を促進し、再就職時の職業能力に基づいた評価にも資するよう、業界共通の職業能力評価の物差しとなる技能検定をはじめ、企業・労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備を推進する。
- ③ ジョブ・カードを活用したキャリア形成支援を行う。

2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

（１）施策の基本的方向

- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に向けて、性別を理由とする採用・配置・昇格等における差別的取扱いやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等が行われない職場づくりを促進する。
- 男女間の賃金格差の改善を図ることは重要な課題であり、男女労働者の同一報酬に関する条約（ILO 第 100 号条約）の趣旨を踏まえ、男女雇用機会均等や女性活躍の推進など、男女間賃金格差の解消に向けた取組を推進する。

(2) 具体的な取組

ア 男女雇用機会均等の更なる推進

- ① 法違反があった場合には是正指導を行うなど、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年 7 月 1 日法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の履行確保に取り組み、事業主が報告の求めに応じない場合や、勧告をされたにもかかわらず違反を是正しない場合には、過料、企業名の公表等により同法の実効性を確保する。
- ② コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対して、実質的な男女別雇用管理とならないようコース別雇用管理についての指針や間接差別の範囲を定めた省令の周知徹底を図る。
- ③ 男女雇用機会均等法等の関係法令や、制度について、労使をはじめ社会一般を対象として幅広く効果的に周知するとともに、学校等の教育機関においても、男女の平等や相互の協力、男女が共同して社会に参画することの重要性等についての指導を通じて、その制度等の趣旨の普及に努める。
- ④ 男女雇用機会均等に関する労使紛争については、男女雇用機会均等法等に基づく紛争解決の援助制度及び調停を活用し、円滑な紛争解決を図る。
- ⑤ 固定的な性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、改正された女性活躍推進法の施行後 5 年の見直しを積極的に検討する。

イ 男女間の賃金格差の解消

- ① 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 4 条や男女雇用機会均等法の履行確保を図るほか、男女間の賃金格差の要因の解消に向け、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、情報公表、えるぼし、プラチナえるぼし認定の取得促進等の取組を推進する。

ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止

- ① 企業におけるハラスメント防止措置の推進を図るため、説明会の開催やパンフレット等の作成・配布等により、改正された男女雇用機会均等法等の周知・啓発を図るほか、12 月を「ハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な広報・啓発を行う。
- ② 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントの防止措置を定めた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）及びそれらの指針の履行確保に取り組む。
- ③ フリーダイヤルやメールによるハラスメント被害者等からの相談対応事業を実施する。
- ④ 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントの防止のため、学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査において実態を把握するとともに、改正され

た男女雇用機会均等法に基づく指針で示した望ましい取組の周知啓発や、都道府県労働局の総合労働相談コーナーで相談を受け付ける等関係省庁が連携し適切に対応する。

3 ポジティブ・アクションの推進等による女性の参画拡大・男女間格差の是正

(1) 施策の基本的方向

- 女性活躍の裾野を広げる、改正された女性活躍推進法の着実な施行や、同法を含む女性活躍の状況の「見える化」の取組を進めるとともに、女性の参画が少ない業界における就業の支援を強力に進める。
- また、長時間労働や転勤を当然とするような従来の労働慣行を前提にしない働き方や管理職のマネジメントモデルが浸透することが重要であり、それにより、女性の就業継続支援にとどまらず、円滑なキャリア形成を促進することが必要である。

(2) 具体的な取組

- ① 女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表等、女性活躍推進に向けて企業等が行うポジティブ・アクション等の取組を促進する。また、改正された女性活躍推進法に基づき、新たに義務付けられる取組内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し、円滑な施行及び実効性の確保を図る。
- ② 女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、課題解決にふさわしい取組目標及び数値目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・公表して取組を行った結果、数値目標を達成した中小事業主に対して助成金を支給する。
- ③ 公共調達において、女性活躍推進法に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価することにより、これらの企業の受注機会の増大を図る。
- ④ 企業における女性の活躍に関し、投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため、有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示の好事例を収集し、周知する。また、企業のガバナンスにおけるジェンダー平等の確保の重要性に鑑み、有価証券報告書等における開示の在り方を含め、コーポレートガバナンスの改善に向けてジェンダーの視点も踏まえた検討を行う。
- ⑤ 有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示の取組や女性役員の登用が進んでいない要因の調査等を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されることや、企業における女性役員登用・育成の課題の克服につながるよう努める。
- ⑥ 企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。
- ⑦ ライフプランに応じた上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングやスポン

サリングを含むキャリア形成支援プログラムの開発・実施、女性管理職のネットワークの構築等の取組を通じ、企業による女性の役員・管理職の育成に向けた取組を支援する。

- ⑧ 学校等における女子学生等を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施を促進する。
- ⑨ 建設産業、海運業、自動車運送事業等の女性の参画が十分でない業種での、女性の就業及び定着を促進する。
- ⑩ 観光分野における女性活躍推進に向けて現状・課題及び今後の方向性を整理したところであり、これを踏まえ、業界及び地域において女性活躍推進の重要性について理解促進や就業先としての認知度向上のための普及・啓発活動を行うとともに、観光産業における人材の確保と定着に向けた取組を推進する。

4 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援

(1) 施策の基本的方向

- パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もある一方、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用の割合が高いことが、女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっているほか、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の格差と相まって男女間の格差の一因になっているとの問題もある。
- このため、同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するなど、非正規雇用労働者の待遇改善に取り組むとともに、正規雇用労働者への転換を望む非正規雇用労働者がその希望を実現できるような取組を推進する。

(2) 具体的な取組

ア 非正規雇用労働者の待遇改善や正規雇用労働者への転換に向けた取組の推進

- ① 令和2（2020）年4月に施行された短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）及び改正された労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）の円滑な施行に取り組み、同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を図る。
- ② 最低賃金の引上げのための環境整備を図る。
- ③ 非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換、企業内でのキャリアアップ、企業の枠を超えたキャリアアップを推進する。また、企業内で定期的にキャリアコンサ

ルディングやキャリア研修等を受けられる仕組み（セルフ・キャリアドック）の普及等のための取組を充実させ、キャリアコンサルティング機会の充実に取り組む。

イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進

- ① 有期契約労働者について、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）に規定されている無期労働契約への転換（無期転換ルール）等の周知徹底を図る。
- ② 派遣労働者について、労働者派遣法に基づき、派遣先に雇用される通常の労働者との不合理な待遇差の解消を図るとともに、正規雇用労働者化を含むキャリアアップの支援や派遣労働者に対する雇用安定措置等を通じた一層の雇用の安定と保護等を図る。
- ③ 非正規雇用労働者の産前産後休業、育児休業及び介護休業の法制度の内容について、非正規雇用労働者及び事業主に対する周知・徹底を行うとともに、利用環境を改善する。
- ④ 短時間労働者への被用者保険の適用を拡大するなど、セーフティネットを強化する。
- ⑤ 非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換等を促進するため、正規雇用労働者転換・待遇改善に関する計画を策定するとともに、助成等により企業の取組を支援する。
- ⑥ 行政機関で働く非常勤職員について、育児休業や介護休暇等の制度の周知・普及を図るとともに、非常勤職員の制度の趣旨、勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう、引き続き配慮や助言を行う。

5 再就職、起業、雇用によらない働き方等における支援

（１）施策の基本的方向

- 各人がそれぞれの生き方を選択する際に、職業生活においてもその能力を十分に発揮できるようにすることが必要である。
- このため、子育て・介護等により離職した者の再就職や起業の支援、雇用によらない働き方等における就業環境の整備を推進する。

（２）具体的な取組

ア 再就職等に向けた支援

- ① 職業訓練や職業紹介等を実施し、子育て・介護等との両立やキャリアブランクに配慮した多様な再就職等の支援を推進する。
- ② 再就職希望者を含む社会人等の就労、キャリアアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身に付けるための取組を推進し、学び直し等の充実を図る。

イ 起業に向けた支援等

- ① 女性の起業を後押しするため、女性、若者／シニア起業家支援資金等による女性の視点を活かした事業に対する資金繰り支援を実施する。
- ② 女性の起業・創業の活性化や女性起業家の成長・発展を促進するため、多様なロールモデルの可視化や女性に寄り添った支援事例等のノウハウについて、支援者や支援機関、男女共同参画センター等に普及を図る。
- ③ 女性も含めた後継者の事業承継を後押しし、中小企業・小規模事業者の事業統合・再編を促すため、予算・税制等を含めた総合的な支援策を推進する。また、その活用事例を展開していく。

ウ 雇用によらない働き方等における就業環境の整備

- ① 商工業等の自営業も含む小規模事業者の実態の把握に努める。
- ② 女性が家族従業者として果たしている役割が適切に評価されるよう、税制等の各種制度の在り方を検討する。
- ③ 家内労働手帳の普及、工賃支払の確保、最低工賃の決定及び周知、労災保険特別加入の促進等により家内労働者の労働条件の改善を図る。
- ④ フリーランスの適正な拡大を図るための保護ツールの整備について、全世代型社会保障検討会議第二次中間報告を踏まえ、政府一体で一覧性のあるガイドラインを整備するとともに、必要な立法的対応の検討等を行う。

第3分野 地域における男女共同参画の推進

【基本認識】

- 我が国は、長期の人口減少過程に入っており、特に地方部においては、深刻な人口流出や少子高齢化に直面し、今後とも、人口減少が続いていくと見込まれる。まち・ひと・しごと創生法（平成26年法律第136号）に記載されているように、「将来にわたって活力ある日本社会を維持していくためには、国民一人一人が夢や希望を持ち、潤いのある豊かな生活を安心して営むことができる地域社会の形成、地域社会を担う個性豊かで多様な人材の確保及び地域における魅力ある多様な就業の機会の創出を一体的に推進すること（以下「まち・ひと・しごと創生」という。）が重要」（第1条）である。
- 近年、若い女性の大都市圏への転入超過が増大しており、また、地方の都市部に周辺の地域から人口が流入する状況もみられる。安心して暮らすために十分な所得とやりがいを得られる仕事ができ、家族を形成しやすく、暮らしやすい、女性にとって魅力的な地域を作っていかなければ、持続可能な地域社会の発展は望めない。
- 地方出身の若い女性が東京で暮らし始めた目的や理由として、進学や就職だけでなく、「地元や親元を離れたかったから」といったことが挙げられている¹。その背景として、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）が根強く存在しており女性の居場所と出番を奪っていることや、地方の企業経営者等の理解が足りず女性にとってやりがいを感じられず働きにくい環境であること、女性も男性も問題意識を持ちながらも具体的な行動変容に至っていないことなどが考えられる。
- 一方、これまで地方との関わりが少なかった都市部の人が地方の価値や魅力を再認識し、都市と地方を往来したり、地方に定住したりするなど、「田園回帰」の動きも見られ、移住や定住、地域おこし協力隊などで地方と関わる都市部の女性は増加している。また、新型コロナウイルス感染症の影響により特に東京圏に住む人の地方移住への関心が高まっている²とともに、テレワークの導入やオンラインの活用が進み、地方の女性の働き方に関する新たな可能性ももたらされている。こうした意識や行動の変化を踏まえ、地方との関わりを希望する女性の積極的な受入れや地方の女性の多様な柔軟な働き方を支えるための環境整備が重要である。

¹ 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局「移住等の増加に向けた広報戦略の立案・実施のための調査事業報告書」（令和2年3月）。

² 内閣府政策統括官（経済社会システム担当）「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（令和2年6月）。

- 地域経済を支えている中小企業・小規模事業者は、生産年齢人口が減少していく中で人手不足に直面している。地域における男女共同参画・女性活躍の推進は、優秀な人材の確保・定着につながり、地域経済の持続的な発展にとって不可欠である。
- また、就農人口が減少する中で、都市部への女性の流出が続いているとともに、基幹的農業従事者に占める女性の割合は低下傾向にある。これまでも女性が新たな発想と取組で農林水産業分野の活性化に取り組んできた。農林水産業の持続性を確保するためには、女性の活躍に向けた支援が欠かせない。
- 持続可能な社会という観点からは、気候変動問題等の自然環境や社会環境・生活環境に係る問題が世界共通の課題となっているところ、環境問題の取組に当たって男女共同参画の視点が反映されることが重要である。
- 地域活動については、都市部・地方部を問わず、担い手の確保や高齢化が課題となっている。また、地域の多様化する課題・ニーズに対応していくためには、様々な視点から課題解決ができる多様な人材の確保が必要である。そうした観点から、地域活動の担い手が、性別や年齢等で多様であること、また、性別や年齢等により役割が固定化されることがないことが重要である。
- このため、地方公共団体、地域社会、経済界や労働界、農林水産団体、女性団体等と密に連携して、地域に根強い固定的な性別役割分担意識等を解消し、地域づくりやまちづくり、働く場など、様々な場面における意思決定過程への女性の参画を促進することなどを通じ、公正で多様性に富んだ活力ある地域社会を構築していく。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 地方創生のために重要な女性の活躍推進

(1) 施策の基本的方向

- 若い女性の大都市圏への転入超過数が増大していることを踏まえれば、女性にとって魅力的な仕事の場をつくり、その希望に応じて、仕事と家庭を両立することができ、個性と能力を十分に発揮できるよう、女性が活躍できる地域社会を構築することが、地方創生にとっての鍵となる。
- このため、第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」等に基づき、地域の実情に応じた働く場の確保や働き方改革を含めた少子化対策地域アプローチの取組をはじめ、地域における女性の活躍を推進する。

(2) 具体的な取組

- ① 地方公共団体が、改正された女性活躍推進法により新たに行動計画策定等の義務対象となる中小・小規模事業者への支援、学び直しやキャリア形成の支援、起業支援、様々な課題・困難を抱える女性への支援など、多様な主体による連携体制の構築の下

で地域の実情に応じて行う取組を、地域女性活躍推進交付金により支援する。また、地方公共団体が行う男女共同参画社会の実現に向けた取組については地方財政措置が講じられており、各地方公共団体の状況に応じて、自主財源の確保を働きかける。

- ② 各地方公共団体において、子育てのサポート体制、男女の働き方、まちのにぎわいなどの要素による地域特性の「見える化」等を通じて、具体的な取組を分野横断的に検討するための「少子化対策地域評価ツール」の活用を促進すること等を通じ、地域コミュニティによる支え合い、職住育近接のまちづくり、男女にとって魅力的な働き方など、地域の実情に応じて行われる地方公共団体の取組への支援策も活用しながら、各地方公共団体における女性活躍に資する具体的な取組を推進する。
- ③ 現在職に就いていない女性・高齢者等の新規就業の促進及び人手不足に直面する地域の中小企業等の人材確保に資することを目的として、都道府県が官民連携型のプラットフォームを形成し、地域の実情に応じて、「掘り起こし」、「職場環境改善支援」、「マッチング」等の一連の取組を一体的かつ包括的に実施できるよう支援する。
- ④ 女性や若者等の移住・定着の推進のため、地域を支える企業等への就業と移住や、地域における社会的課題の解決に資する起業と移住への支援を行う地方公共団体の取組等について地方創生推進交付金を活用して支援する。

2 農林水産業における男女共同参画の推進

(1) 施策の基本的方向

- 国民生活に必要な食料を供給する機能とともに国土保全等の多面的機能を有する農林水産業を支え、また、発展させていく上で、女性は重要な役割を果たしている。しかしながら、農林水産業の就業者数が減少し続ける中で、例えば、基幹的農業従事者に占める女性の割合は低下傾向にある。都市部への女性の流出が続き、農山漁村への還流・流入は少ない。
- 農林水産業の発展、農山漁村への人材の呼び込みのためには、女性が働きやすく暮らしやすい農山漁村にすることが重要であり、女性が地域の方針策定に参画し、女性の声を反映させていくことが必要である。
- 「田園回帰」の動きが見られる中で、移住や定住、地域おこし協力隊などで農林水産業や農山漁村との関わりを志向する都市部の女性が増えている。例えば農業においては、親元就農や結婚とともに就農するだけでなく雇用就農や新規参入もみられるなど、女性の農林水産業への関わり方は多様化しており、それぞれの形態に応じたきめ細かな支援が必要である。
- このため、「食料・農業・農村基本計画」（令和2年3月31日閣議決定）等に基づき、女性の経営への参画を推進するとともに、地域をリードする女性農林水産業者を育成し、農山漁村に関する方針策定への女性の参画を推進する。また、女性が働きやすい環境の整備や育児・介護等の負担の軽減、固定的な性別役割分担意識とこうした意識に基づく行動の変革に向けた取組を推進する。

(2) 具体的な取組

ア 農林水産業における政策・方針決定過程への女性参画の推進

- ① 地域をリードできる女性農林水産業者を育成し、農業委員や農協等の役員への女性登用などを一層推進するとともに、改正された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定義務等の対象が拡大する機を捉え、女性活躍推進法の適用がある事業主については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。また、地方公共団体、農林水産団体等に対して、具体的な目標の設定や女性の参画を促進する仕組みづくりを働きかける。
- ② 女性農業委員のネットワーク組織の活発な活動などに関する好事例を展開するとともに、その取組や経験を継承していくための世代間交流を促進する。
- ③ 地域レベルの女性グループの形成やその取組を支援するとともに、全国的女性グループ間ネットワークを構築する。
- ④ 人・農地プランの実質化（農業者の年齢階層別の就農や後継者の確保の状況を「見える化」した地図を用いて、地域を支える農業者が話し合い、当該地域の将来の農地利用を担う経営体の在り方を決めていく取組）における女性農業者の参画を推進する。

イ 女性が能力を発揮できる環境整備

- ① 認定農業者の経営改善計画申請の際の共同申請や補助事業等の活用を推進する。
- ② 「農業女子プロジェクト」や「海の宝！水産女子の元気プロジェクト」における企業や教育機関との連携強化、地域活動の推進により女性農林水産業者が活動しやすい環境を作る。
- ③ 家族経営協定の締結による就業条件の整備を推進する。
- ④ 女性の活躍推進に取り組む優良経営体（WAP：Women's Active Participation in Agriculture）の普及を推進する。
- ⑤ 労働時間の管理、休日・休憩の確保、男女別トイレの整備、キャリアパスの提示やコミュニケーションの充実など、女性が働きやすい環境づくりを推進する。
- ⑥ 女性の発想から農山漁村の魅力の掘り起こし・磨き上げ・発信を促進し、また、農山漁村のポテンシャルを引き出して地域の活性化や所得向上に取り組む優良事例を選定し、全国へ発信する。

3 男女共同参画の視点に立った気候変動問題等の環境問題への取組の推進

(1) 施策の基本的方向

- 持続可能な社会の実現に向けて、気候変動問題等の環境問題への対応において、女性をはじめとする多様な意見の反映や女性と男性に与える影響の違いへの配慮が重要であることから、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図るとともに、具体的な取組に男女共同参画の視点が反映されるよう積極的に取り組む。

（２）具体的な取組

- ① 気候変動問題等の環境問題の政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図る。
- ② 気候変動問題等の環境問題に関する施策の企画立案・実施に当たっては、男女別のデータを把握し、女性と男性に与える影響の違いなどに配慮して、取り組む。

４ 地域活動における男女共同参画の推進

（１）施策の基本的方向

- 誰もが身近にある地域社会を、活力があり、持続可能なものとするためには、女性が地域活動や地域づくりに参画することが必要である。
- 自治会や町内会をはじめとする地域活動や地域づくりのプロセスに、男女共同参画の視点、女性の意見を取り入れ、反映することができるよう、地域の実情に応じて、女性の参画拡大やリーダーとなる女性の育成を図る。
- また、「自治会や PTA などの地域活動の場における男女の地位の平等感」について、「平等」と回答した者の割合は半数近くあるものの、固定的な性別役割分担意識が根強く残っている³ことから、男性の意識改革とともに、女性の意識改革を行う。

（２）具体的な取組

- ① PTA、自治会・町内会等、地域に根差した組織・団体における政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図る。
- ② 学校・保育所の保護者会（PTA 等）や自治会・町内会など、学校・園関連の活動や地域活動について、多様な住民が参加しやすい活動の在り方を提示するとともに、優良事例の横展開を図る。

³ 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年 9 月）。

第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

【基本認識】

- 科学技術・学術は、我が国及び人類社会の将来にわたる持続可能な発展のための基盤である。近年活発になっているIoTやビッグデータ、AI等の最先端の技術開発及びその技術を活用した製品やサービス提供等においても、男女が共に参画し、その恩恵を享受できることが重要である。
- また、男性の視点で行われてきた研究や開発プロセスを経た研究成果は、女性には必ずしも当てはまらず、社会に悪影響を及ぼす場合もある。性別による心身の違いやニーズ、加齢に伴う変化など、性差を考慮した研究・技術開発が求められる。そのためには、多様な視点や発想を取り入れていくことが必要であり、女性研究者・技術者がその能力を最大限に発揮できるような環境を整備することが求められる。
- 現在、研究職・技術職に占める女性の割合は増加傾向にあるものの、日本は16.6%と諸外国と比較して低水準にとどまっている¹。研究者の前段階となる大学・大学院生における専攻分野別の女性比率を比較すると、理工系学部が低い²。研究職・技術職は、職業人としての専門性を身に付けキャリアアップにつながる職種であり、女性の更なる参画拡大が望まれる。そのためには、分野ごと、地域ごとの課題を精査し、実効性のある対策実施を促進する必要がある。
- 女性研究者・技術者の裾野を広げると同時に、意思決定を行う理事長・学長・研究所所長等の経営層や現場のトップ、研究現場を主導する上位職への女性登用推進に向けた大学、研究機関、学術団体、企業等へのポジティブ・アクションの取組支援が必要である。
- 女性研究者・技術者が研究活動を継続でき、長期的に最前線で活躍できるよう、男女双方に対する研究等と育児・介護等の両立支援や、研究・技術力の維持・向上に対する支援など、環境整備は不可欠である。
- 計画的・長期的に研究職・技術職に進む女性を増やすべく、女子中高生、保護者、教員等における科学技術系の進路への興味関心や理解を全国的に向上させるための取組を推進し、次代を担う女性の科学技術人材を育成することも重要である。

¹ 諸外国における女性研究者の割合は、アイスランド46.4%（平成29（2017）年）、英国38.7%（平成28（2016）年）（OECD ‘Main Science and Technology Indicators’ , <https://www.oecd.org/sti/msti.htm>）、アメリカ33.4%（平成27（2015）年）（National Science Foundation（米国国立科学財団） ‘Science and Engineering Indicators 2018’ , <https://www.nsf.gov/statistics/2018/nsb20181/>）等となっている（いずれも令和2（2020）年7月28日閲覧）。

² 大学（学部）の学生に占める女性の割合は、自然科学系のうち、理学系27.9%、工学系15.4%（参考：農学系45.1%、保健系62.3%）（文部科学省「令和元年度学校基本統計」）。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大

(1) 施策の基本的方向

- 大学や企業等において、固定的な性別役割分担意識や性差に関する固定観念にとらわれることなく、意思決定を行う理事長・学長・研究所所長等の経営層、管理職や教授など現場のトップや、研究現場を主導する上位職に女性研究者・技術者を積極的に登用する。
- 女性研究者・技術者のキャリアパスの明確化や研修の充実等、女性リーダー育成を支援する。

(2) 具体的な取組

ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進

- ① 改正された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定義務等の対象が拡大する機を捉え、女性活躍推進法の適用がある事業主については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、研究職や技術職として研究開発の分野で指導的地位に占める割合を高める等、女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。また、科学技術・学術関連機関の理事長・学長・研究所所長の女性比率を把握し、公表する。
- ② 科学技術基本計画における数値目標を踏まえ、科学技術・学術分野における女性の新規採用・登用にに関する数値目標の達成に向けて、各主体（大学、研究機関、学術団体、企業等）が自主的に採用・登用にに関する目標を設定し、その目標及び推進状況を公表するよう要請する。
- ③ 男女共同参画会議、総合科学技術・イノベーション会議及び日本学術会議の連携を強化するとともに、科学技術基本計画等において、男女共同参画及び女性活躍促進の視点を踏まえた具体的な取組を明記する。
- ④ 国が関与する科学技術プロジェクト等におけるポジティブ・アクションの取組を推進するなど、科学技術・学術に係る政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。
- ⑤ 日本学術会議において、女性の会員比率及び連携会員比率の向上に努めるとともに、学術分野における男女共同参画を推進するため積極的な調査や提言を行う。

イ 科学技術・学術分野における女性人材の育成等

- ① 女性研究者・技術者の採用の拡大や研究現場を主導する女性リーダーの育成に向けて、上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングを含めたキャリア形成支援プログラムの構築、その他女性研究者・技術者の採用及び登用にに関するポジティブ・アクションの取組について、大学、研究機関、学術団体、企業等への普及を図る。
- ② 女性研究者・技術者の就業継続や研究力の向上に向けた女性研究者・技術者のネッ

トワーク形成支援、メンター制度の導入、ロールモデル情報の提供、定期的な研修や相談窓口の活用及び各種ハラスメントのない職場環境の整備等を促進する。

- ③ 大学、研究機関、学術団体、企業等の経営層や管理職が多様な人材を活かした経営の重要性を理解し、女性研究者・技術者の活躍推進に積極的に取り組むよう、男女共同参画に関する研修等による意識改革を促進する。
- ④ 男女双方に対する研究と出産・育児、介護等のライフイベントとの両立支援や、女性研究者の研究力向上及びリーダー経験の機会の付与、博士後期課程へ進学する女子学生への支援の充実等を一体的に推進する、ダイバーシティ実現に取り組む大学等を支援する。

2 男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進

(1) 施策の基本的方向

- これまでの男性の視点で行われてきた研究・開発プロセスを見直し、男女の心身の違いやニーズを踏まえ、性差を考慮した研究・技術開発を求める。
- 研究遂行過程において女性を積極的に評価し、女性の視点を取り入れた研究プロジェクトを推進する。

(2) 具体的な取組

- ① 性差を考慮した研究・技術開発を実施することにより、男女の心身の違いやニーズに応じた研究成果を社会へ還元する取組を促す。
- ② 国が関与する公募型の大型研究について、男女問わず責任者となれるよう採択条件に、事業の特性も踏まえつつ、男女共同参画の視点の有無と取組状況を把握できる評価項目を設定する。
- ③ 国が関与する競争的研究費において、事業の特性も踏まえつつ、採択条件に、出産・育児・介護等のライフイベントに配慮した取組を評価する項目の設定を進める。
- ④ 多様な価値観を持つ評価者の育成や配置、研究現場における性別役割分業など固定観念の打破、性別や年齢による差別がない人事運用や優秀な女性研究者のプロジェクト責任者への登用等を促進する。

3 男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備

(1) 施策の基本的方向

- 男女の研究者・技術者が実情に応じて柔軟な研究活動ができるよう、職場環境を整備する。
- 研究と育児・介護等の両立が困難となった場合も、研究中断等の影響を最小限に抑え、円滑な復帰が可能となるよう、国が関与する競争的研究費の運用、育児・介護等に配慮した研究者・技術者への支援を行う。

(2) 具体的な取組

ア 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備

- ① 大学、研究機関、企業等において、男女の研究者・技術者が仕事と育児・介護等を両立できるようにするため、長時間労働の解消、短時間勤務やフレックスタイム勤務、テレワークによる多様な働き方の推進、育児・介護等に配慮した雇用形態や両立支援制度の確立、キャリアプランや育児・介護等に関する総合相談窓口の設置、保育・介護サービスや病児・夜間保育の確保等を促進する。
- ② 男女の研究者向けの柔軟な勤務体制の構築やライフイベントに応じた研究支援員の配置など、女性研究者のみでなく男女が共に育児や介護を担っていくことへの支援を積極的に進める大学等を支援する。
- ③ 育児・介護等により競争的研究費に係る研究から一時的に離脱せざるを得ない場合において、研究期間の延長や代行者・研究支援者の登用により研究を継続できるなど、研究者のライフイベントに配慮した競争的研究費の運用を促進する。
- ④ 博士の学位取得者で優れた研究能力を有する者が、出産・育児による研究中断後、円滑に研究現場に復帰することができるよう支援する。

イ 研究力の向上に対する支援及び環境整備

- ① 大学や研究機関に対して、各種ハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、各種ハラスメント防止等の周知徹底を行う。また、各種ハラスメントの防止のための相談体制の整備を行う際には、第三者的視点を取り入れるなど、真に被害者の救済となるようにするとともに、再発防止のための改善策等が大学運営に反映されるよう促す。また、雇用関係にある者の間だけでなく、学生等関係者も含めた防止対策の徹底を促進する。
- ② 研究者・技術者及び研究補助者等に係る男女別の実態を把握するとともに統計データを収集・整備し、分野等による差異、経年変化を把握する。

4 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

(1) 施策の基本的方向

- 理工系分野の女性研究者・技術者を確保するためには、小・中・高等学校において、科学技術に女子児童・生徒が興味を持つような機会を増やす必要がある。
- 進路選択の際には本人だけではなく保護者や教員等身近な人から影響を受ける場合が多いことから、本人だけではなく、理工系分野への進路選択に関する保護者や教員等の理解促進を行う。
- 大学、研究機関、学術団体、企業等と連携し、女子児童・生徒、保護者及び教員に対して、理工系の進路選択がどのようなキャリアパスにつながるかについて十分

な情報や体験を提供する。

(2) 具体的な取組

ア 次代を担う理工系女性人材の育成

- ① スーパーサイエンスハイスクールの充実等、高等学校における理数教育の強化を通じて、女子生徒の科学技術に関する関心を高める。
- ② 好事例やロールモデルの紹介等を通じ、理工系女性人材の育成について、企業による取組を促進する。
- ③ 国立大学における、女性研究者等多様な人材による教員組織の構築に向けた取組や女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を学長のマネジメント実績として評価し、運営費交付金の配分に反映する。また、私立大学等経常費補助金において、女性研究者をはじめ子育て世代の研究者を支援することとしており、柔軟な勤務体制の構築等、女性研究者への支援を行う私立大学等の取組を支援する。
- ④ 関係府省や経済界、学界、民間団体等産学官から成る支援体制等を活用した地域における意識啓発や情報発信等を実施し、地域の未来を担う理工系女性人材の育成や地方定着につながる取組を促進する。
- ⑤ 大学と小・中・高等学校が連携して授業開発・授業研究を行う際、男女共同参画の視点にも配慮するよう促す。

イ 理工系分野に関する女子児童・生徒、保護者及び教員の理解促進

- ① 大学、研究機関、学術団体、企業等の協力の下、女子児童・生徒、保護者及び教員に対し、理工系選択のメリットに関する意識啓発、理工系分野の仕事内容、働き方及び理工系出身者のキャリアに関する理解を促す。

Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現

第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

【基本認識】

- 女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害である。
- 性犯罪・性暴力、配偶者等からの暴力、ストーカー行為、職場等におけるハラスメントは引き続き深刻な社会問題となっており、こうした状況に引き続き的確に対応する必要がある。
- 暴力は、身体を傷つけるのみならず、自己肯定感や自尊感情を失わせるなど、心への影響も大きいものであり、その後の人生に大きな支障を来し、貧困や様々な困難にもつながることもある深刻な問題である。また、暴力の背景には、社会における男女が置かれた状況の違い等が存在しており、女性に対する暴力根絶には、社会における男女間の格差是正が欠かせない。
- 被害者が子供、高齢者、障害者、外国人等である場合は、立場を利用した支配が暴力の背景にあり、加害者との関係から被害を訴えにくいなど、背景事情に十分に配慮する必要がある。被害者支援に当たっては、暴力の形態や被害者の属性等にきめ細かく対応する視点が不可欠である。
- さらに、情報通信技術（ICT）の進化やSNSなどの新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、女性に対する暴力の被害は一層多様化しており、新たな形の暴力に対し、迅速かつ的確に対応していく必要がある。
- 女性に対する暴力を根絶するため、暴力の当事者とならないための教育をはじめとした暴力を容認しない社会環境の整備等、暴力の根絶のための基盤づくりの強化を図る。
- 関連法令について、近年の改正内容を含め、その周知を徹底するとともに、加害者処罰など厳正な執行を通じて、暴力を決して許さないという強いメッセージを社会に発信する。
- 暴力の被害者に対しては、相談から保護・自立支援、自立後の継続的支援にいたるまで、行政と民間団体とが連携し、時代とともに多様化する女性が抱える困難への対応とも連携しながら、専門的な支援を早期から切れ目なく、包括的に提供する必要がある。
- 新型コロナウイルス感染症に伴い、家庭内の暴力の増加や深刻化が懸念され、精神的暴力を含め配偶者等からの暴力に関する相談件数が増加したことや、SNSやメールなどの多様な相談手段へのニーズの高まりも踏まえ、こうした非常時にも機能する相談手法も含めた相談支援体制の充実を図るとともに、家庭に居場所のない被害者等が安心できる居場所づくりを進めることが重要である。
- 国際的な合意文書においては、ジェンダーに基づく暴力（Gender-Based Violence）

という表現が使用されており、性別に起因する、多様な暴力の被害者に対する支援の充実や相談に対応できる体制整備が必要である。

＜施策の基本的方向と具体的な取組＞

1 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

（１）施策の基本的方向

- 女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害である。
- 暴力の当事者とならないための教育、暴力を容認しない社会環境の整備に向けた啓発を強力に推進する。
- 年齢や性別、国籍、障害の有無等に関わらず、相談につながりやすい体制整備や相談を促す広報・啓発等により被害の潜在化を防止するとともに、相談対応者の研修の充実等により相談対応の質の向上を図る。
- 関係行政機関や医療機関、弁護士、民間支援団体等の間の更なる官民連携強化により、被害者支援の更なる拡充を図る。
- 特に、民間支援団体は被害者のニーズに合わせた柔軟な支援が可能であることを踏まえ、行政と民間支援団体が円滑な連携が行える仕組みづくりが必要である。

（２）具体的な取組

- ① 女性に対する暴力の予防と根絶に向けて、「女性に対する暴力をなくす運動」を国民運動としてその時々課題を重要テーマとして設定し、効果的な広報啓発を一層推進する。また、被害者自身が被害と認識していなかったり、被害を受けていることを恥じているために相談につながりにくいという現状があることを踏まえ、女性に対する暴力に関する認識の向上や、悪いのは被害者ではなく加害者であり、暴力を許さないという社会規範の醸成を図る。
- ② 様々な状況に置かれた被害者に情報が届くよう、官民が連携した広報啓発を実施するとともに、加害者や被害者を生まないための若年層を対象とする予防啓発の拡充、教育・学習の充実を図る。また、高齢者における配偶者からの暴力被害も多いことを踏まえ、高齢の被害者に支援の情報が届きやすいよう広報・啓発を充実させる。
- ③ 関係行政機関等において、相談窓口の所在等を広く周知するとともに、電話相談や窓口相談についてサービス向上を促進するため、電話相談の番号の周知や相談しやすくするための工夫、SNSを活用した相談の実施、夜間・祝祭日における相談対応の実施等の方策を検討する。
- ④ 中長期にわたる被害者の心身の回復を支援するため、トラウマ・ケアの専門家を育成し、身近な場所で適切な相談・カウンセリングが経済的負担なく受けられる体制を構築していくとともに、ニーズに応じた対応が可能な民間団体や自助グループの活動を促進する。
- ⑤ 男性被害者等に対する必要な配慮が図られるよう、相談及び支援体制の充実を図

る。

- ⑥ 被害者と直接接することとなる警察官、検察職員、更生保護官署職員、地方出入国在留管理局職員、婦人相談所職員、児童相談所職員、民間団体等について、被害者の置かれた立場を十分に理解し、適切な対応をとることができるよう、より一層の研修機会の拡大等に努めるとともに、関係機関間や職員間の連携を促進する。
- ⑦ ケーススタディの手法やオンライン研修教材の活用等により、現場における対応に重点を置いた各職務関係者に対する研修を充実させ、支援に携わる人材育成を図る。
- ⑧ 女性に対する暴力に関する認識を深め、被害者の置かれた状況に十分配慮できるよう、刑事司法関係者に対する研修等の充実を図る。
- ⑨ 法曹養成課程において、女性に対する暴力に関する法律及び女性に対する暴力の被害者に対する理解の向上を含め、国民の期待と信頼に応える法曹の育成に努める。
- ⑩ 女性に対する暴力に関する被害者支援の充実を図るため、民間シェルター等と警察や福祉などとの協働が円滑に行われるよう、官民双方向の連携の仕組みを構築するとともに、民間団体への支援の充実に努める。
- ⑪ 被害者に対しては、暴力の形態や被害者の属性等に応じて、相談、保護、生活・就業等の支援、情報提供等をきめ細かく実施する。また、官民・官官・広域連携の促進を通じて、中長期的見守りなど切れ目のない被害者支援を実施する。
- ⑫ 婦人保護事業の見直しに基づく新たな制度の構築に向けた検討を加速するとともに、被害者が実態に即した支援を受けることのできる効果的な支援の在り方等を引き続き検討する。その際、行政、有識者、民間団体等が連携し、実態把握を進める。
- ⑬ 重大事件等の暴力被害に関する必要な検証を行い、重大な被害につながりやすい要因を分析し、今後の対応に活用する。
- ⑭ 被害者が相談できない原因等を含めた女性に対する暴力の実態が的確に把握できるデータの在り方を検討するとともに、社会における問題意識の向上や効果的な施策の立案・展開に資する調査研究を実施する。

2 性犯罪・性暴力への対策の推進

(1) 施策の基本的方向

- 「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」(令和2年6月11日性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議決定)に基づき、令和2年度から4年度までの3年間を、性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」として実効性ある取組を推進する。
- 性犯罪・性暴力の被害者が躊躇せずに被害を訴え、又は相談し、包括的に支援が受けられるよう、関係府省が連携し、医療や法的支援など被害者の立場に立った効果的な支援体制の整備を進める。
- 専門機関等の支援体制を整備し、被害者の心身の負担軽減に配慮しつつ、被害直後から中長期に至るまで、専門性の高い必要な支援を切れ目なく実施し、回復を図る。

- 被害者のプライバシーの保護及び二次被害の防止について万全を期すとともに、広報啓発による性暴力等を許さない気運の更なる醸成を図る。
- 法制度の見直しを含め、性犯罪・性暴力に対する厳正な対処等を推進する。

(2) 具体的な取組

- ① 性犯罪に関する刑事法の在り方について、各種調査研究の結果等を踏まえた検討を行い、その結果に基づいて所要の措置を講ずる。
- ② 監護者による性犯罪・性暴力や障害者に対する性犯罪・性暴力等の実態把握に努めるとともに、厳正かつ適切な対処に努めるなど、必要な措置を講ずる。
- ③ 配偶者による性犯罪・性暴力の実態把握に努めるとともに、必要な措置の検討を行う。
- ④ 各都道府県警察の性犯罪被害相談電話につながる全国共通番号「#8103（ハートさん）」の活用についての広報や性犯罪捜査担当係への女性警察官の配置推進等、性犯罪被害に遭った女性が安心して警察に届出ができる環境づくりのための施策を推進し、性犯罪被害の潜在化防止に努める。
- ⑤ 性犯罪等の被害者は、PTSD（心的外傷後ストレス障害）等の精神的な疾患に苦しむケースが少なくない現状を踏まえ、捜査関係者を含む関係者において、被害者の精神面の被害についても的確に把握し、事案に応じた適切な対応を図る。
- ⑥ 性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターについて、24時間365日対応化や拠点となる病院の整備促進、コーディネーターの配置・常勤化などの地域連携体制の確立、専門性を高めるなどの人材の育成や運営体制確保、支援員の適切な処遇など運営の安定化及び質の向上を図る。また、全国共通短縮番号を周知するとともに、夜間・休日においても相談を受け付けるコールセンターの設置及び地域での緊急事案への対応体制の整備、各都道府県の実情に応じた被害者支援センターの増設等、相談につながりやすい体制整備を図る。
- ⑦ ワンストップ支援センターと婦人相談所・婦人相談員などとの連携を強化し、機動的な被害者支援を展開する。また、被害者の要望に応じた支援をコーディネートできるよう、性犯罪被害者支援に係る関係部局と民間支援団体間の連携を促進する。さらに、障害者や男性等を含め、様々な被害者への適切な対応や支援を行えるよう、支援実態の調査や研修を実施する。
- ⑧ SNSやメール、オンライン面談などの多様なコミュニケーションツールや外国語通訳を活用した相談体制の整備を図る。
- ⑨ 医療機関における性犯罪被害者の支援体制、被害者の受入れに係る啓発・研修を強化し、急性期における被害者に対する治療、緊急避妊等に係る支援を含む、医療機関における支援を充実させるとともに、支援に携わる人材の育成に資するよう、とりわけ女性の産婦人科医をはじめとする医療関係者に対する啓発・研修を強化する。
- ⑩ 性犯罪被害者に対する包括的・中長期的な支援を推進するとともに、警察庁においては、医療費・カウンセリング費用の公費負担制度の効果的な運用を図る。関係省庁においても、医療費・カウンセリング費用の助成について検討する。また、性犯罪に

関する専門的知識・技能を備えた医師、看護師、医療関係者等や民間支援員の活用を促進する。

- ⑪ 性犯罪・性暴力事件及びその裁判に関する報道において、被害に関する詳細な描写や被害者が特定される情報が深刻な二次被害をもたらすことから、その取扱いの配慮について、メディアへの啓発を行う。特に、子供への性暴力事件に関しては、一層の配慮に関する啓発を行う。
- ⑫ 医師や看護師を養成する教育の中で、性犯罪被害等に関する知識の普及に努める。
- ⑬ 被害者の心のケアを行う専門家の育成等相談体制の充実を図る。
- ⑭ 刑事施設及び保護観察所において性犯罪者に実施している専門的プログラムの更なる拡充や新たな再犯防止対策について検討を行う。
- ⑮ 二次被害防止の観点から被害者のプライバシー保護を図るとともに、メディア等を通じた的確な情報発信により性犯罪に対する一般社会の理解を増進する。
- ⑯ 性犯罪・性暴力の実態把握に努めるとともに、これを含め、性暴力等を許さない気運の更なる醸成に向けた予防啓発の拡充に努める。

3 子供、若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進

(1) 施策の基本的方向

- 家族をはじめとする身近な者からの被害は特に潜在化・深刻化しやすく、被害に遭うと一生拭い難い影響が生じるため、子供や若年層であっても性暴力を認識し、加害を行わず、被害に遭った場合は、被害を認識し、訴えることができるよう、低年齢からの教育に関する取組を推進する。
- 子供、若年層が相談につながりやすく、精神面のケアに留意しつつ適切に保護及び支援を受けられる体制整備を推進する。
- いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・「JKビジネス」問題等をはじめ、子供、若年層に対する性暴力被害の予防等のための、被害防止啓発、国民意識の向上に向けた取組を強化する。
- コミュニティサイトやSNS等を通じた性暴力を防止するため、これらのツール等に着目した被害の予防・拡大防止対策を推進する。

(2) 具体的な取組

- ① 生命の尊さを学び生命を大切にする教育、自分や相手、一人一人を尊重する教育をさらに推進するとともに、性犯罪・性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、子供の発達段階に配慮した教育の充実を図る。
- ② 学校、児童福祉施設等子供と直接接する業務を行う施設において、子供が相談しやすい環境を整備し、性的虐待の兆候を把握して児童相談所等と的確に連携するための研修・広報啓発を実施する。あわせて、二次被害の防止及び円滑な専門機関への相談のために、最初に性的虐待の被害を打ち明けられる可能性がある保育士、教師など

子供に関わる大人に対して、初動対応に関する啓発を推進する。

- ③ 児童虐待を受けたと思われる児童を発見した者の児童相談所等への通告義務を周知徹底するとともに、児童相談所、警察等においては、性的虐待の認知・把握に努め、被害児童の保護、被害児童に配慮した聴取（代表者聴取）、加害者の検挙と適切な処罰等に向けた必要な施策を実施する。
- ④ 若年女性を対象に、婦人相談所等の公的機関と民間支援団体とが密接に連携し、夜間の見回り・声かけ、インターネット上での相談などのアウトリーチ支援や居場所の確保、相談対応、自立支援等の支援を行う。
- ⑤ 児童相談所やワンストップ支援センター等において、性的な暴力被害を受けた子供に対する被害直後及びその後の継続的な専門的ケアや支援が実施されるよう取組を進める。あわせて、専門的知識を備えた人材の育成を推進する。
- ⑥ 被害児童の負担を軽減しつつ、適正な診断・治療等ができるよう、学術団体を含め、産婦人科医、小児科医等に対する研修を促進する。
- ⑦ 被害児童の学習や通学など社会生活が妨げられないよう、学校に教職員が相談に乗ったり、関係機関と連携するなどの、適切な措置を講ずる。
- ⑧ 通学路や公園等における防犯・安全対策を強化し、性犯罪の前兆となり得るつきまとい等の行為に対する捜査・警告を的確に実施する。
- ⑨ 児童生徒等に対してわいせつ行為に及んだ教員や保育士等に対する厳正な処分を徹底する。また、過去に児童生徒等へのわいせつ行為等を原因として懲戒処分等を受けた者の教員免許状の管理等の在り方について、より厳しく見直すべく、他の制度との関係や法制上の課題等も含め検討を進める。さらに、わいせつ行為が行われないよう、必要な環境の整備を図る。
- ⑩ 子供の性被害防止プラン（児童の性的搾取等に係る対策の基本計画）（平成29年4月18日犯罪対策閣僚会議決定）に基づき、政府全体の取組を推進する。
- ⑪ いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・「JKビジネス」問題等の若年層を対象とした性暴力被害に関し、実態把握や取締等の強化、教育・啓発の強化、相談体制の充実、保護・自立支援の取組強化等の施策を総合的に推進する。
- ⑫ 毎年4月を「若年層に対する性暴力被害防止月間（仮）」と定め、SNS等の若年層に届きやすい広報媒体を活用した啓発活動を効果的に展開する。
- ⑬ 子供に対する性的な暴力根絶に向けて積極的な広報啓発を実施する。特に、コミュニティサイトやSNS等を通じた性犯罪・性暴力の当事者にならないための啓発活動、子供及び保護者のメディア・リテラシーの向上等、予防啓発、教育・学習の充実を図る。

4 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

（１）施策の基本的方向

- 配偶者等からの暴力の防止と被害者支援に当たっては、中核的な役割を担う都道府県と最も身近な行政主体である市町村が、相互に連携して取り組む。
- 被害者支援については、どの地域においても質の高い支援が受けられるよう多様な相談手段を活用しながら相談体制の充実を図る。被害者支援の基礎となる統計や調査について検討し、中長期的な支援ニーズも含め、被害者のニーズを把握する。また、地方公共団体や民間団体等の関係機関が広範に連携し、被害者情報の保護を徹底するとともに、被害者のニーズに沿った保護、自立支援等の取組を、性別や国籍等を問わず、被害者の置かれた状況や地域の実情に応じ、切れ目なく行う。
- 被害者自身が加害者の下から離れることを求める現状の支援にとどまらず、加害者対応を含め、被害者（子供も含む。）の安全を確保しつつ、現在の生活を維持しながら問題を解決するため、新たな支援の在り方を検討する。
- 各種給付や面会交流等の制度等の検討や運用に当たっては、配偶者からの暴力の被害者やその子供の置かれる状況に十分に配慮する。
- 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成13年法律第31号。以下「配偶者暴力防止法」という。）の改正等を踏まえ、配偶者からの暴力と密接に関連して発生する児童虐待対応との実質的な連携協力を強化するため、情報共有の在り方の検討を含め、関係機関間の具体的な取組を促進する。
- 暴力を伴わない人間関係を構築する観点から、いわゆるデートDVを含めた予防啓発や教育・学習を充実する。

（２）具体的な取組

- ① 児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律（令和元年法律第46号）附則第8条に基づき、通報の対象となる配偶者からの暴力の形態及び保護命令の申立てをすることができる配偶者からの暴力被害者の範囲の拡大、配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導等の在り方について、検討を行う。
- ② 被害の防止、被害者のニーズに沿った保護及び自立支援を図るため、関連施策を所管する関係省庁が共通の認識を持ち、相談、保護、自立支援等様々な段階において、緊密に連携しつつ取り組む。
- ③ 被害者支援等を行う民間団体の支援を進めるとともに、地域において、被害者の安全の確保及び秘密の保持に十分配慮しつつ、ICTの活用等も含めた効果的かつ効率的な関係機関間及び民間シェルターや自立支援施設など民間団体等との間の緊密な連携を進めるための施策を推進する。
- ④ 被害者等のための民間シェルター等が行う先進的な取組の推進や調査研究の実施など、被害者支援の充実を図るとともに、一時保護解除後の被害者等に対する民間シェルター等を通じた自立支援、定着支援等の取組を行う。
- ⑤ 被害者の保護に当たっては、被害者は、配偶者からの暴力で心身共に傷ついていることに留意し、不適切な対応により被害者に更なる被害（二次被害）が生じることのないよう配慮することを徹底する。

- ⑥ 被害者等の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者は、被害者等の安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をする。また、加害者が個人情報に係る閲覧や証明書の制度を不当に利用し被害者等の住所を探索することを防止するなど、被害者情報の保護の徹底を図る。
- ⑦ 配偶者暴力相談支援センターにおいては、プライバシーの保護、安全と安心の確保、受容的な態度で相談を受けることなど、被害者の人権に配慮した対応を行うよう促す。また、全国共通短縮番号の周知やSNS等を活用した相談等を推進するとともに、夜間・休日を問わず相談につながりやすい体制の充実に努める。
- ⑧ 二次被害を防止し、適切な被害者支援を行うため、現場のニーズに即した研修の実施や相談員の適切な処遇など、支援に従事する関係者の質の向上・維持に向けた継続的取組を促進する。
- ⑨ 被害者の安全確保及び加害者への厳正な対応を徹底するとともに、被害者の支援と被害の防止に関する広報啓発を推進する。
- ⑩ 配偶者暴力防止法に基づき、保護命令制度の適切な運用の実現のための施策の実施に努める。また、保護命令制度の実態とそれを取り巻く状況を分析し、その結果を踏まえて迅速な被害者保護を実現するために必要な検討を行う。
- ⑪ 被害者は身体的に傷害を受けたり、PTSD（心的外傷後ストレス障害）等の疾患を抱えることが多いことから、相談・保護に関わる職員が連携して、医学的又は心理的な援助を行うよう努める。また、職務関係者に対する研修の充実等により、被害者に対する適切な支援を行うための人材育成を図る。
- ⑫ 被害者は複合的な困難を抱えたり生活困窮に陥ることがあるため、配偶者暴力相談支援センター等において、関係機関や民間シェルター等とも連携しつつ、被害者への中長期的な支援として、就業の促進、住宅の確保、医療保険・国民年金の手続、同居する子供の就学、住民基本台帳の閲覧等の制限等に関する制度の利用等の情報提供及び助言を行う。また、事案に応じて当該関係機関や民間シェルター等と連携して対応に当たるなど、被害者の自立を支援するための施策等について一層促進する。
- ⑬ 配偶者からの暴力の被害者を含め、包括的・総合的に支援を行う自立相談支援機関において、中長期的な自立支援を行う。
- ⑭ 被害者支援の一環として、加害者の暴力を抑止するための地域社会内でのプログラムについて、試行実施を進め、地方公共団体において民間団体と連携してプログラムを実施するためのガイドラインの策定など本格実施に向けた検討を行う。その際、加害者をプログラムに参加させるための方法について諸外国での取組例等の調査も行う。
- ⑮ 配偶者等からの暴力がその子供にも悪影響を及ぼすことに鑑み、子供に対する精神的ケア等の支援を充実させるとともに、配偶者暴力相談支援センター等の配偶者からの暴力への対応機関と児童相談所等の児童虐待への対応機関との連携協力を推進する。
- ⑯ 交際相手からの暴力の実態の把握に努め、各種窓口において相談が受けられる体制の拡充・周知徹底を行うとともに、被害者の適切な保護に努める。また、暴力を伴

わない人間関係を構築する観点から、いわゆるデートDVを含めた若年層に対する予防啓発の拡充、教育・学習の充実を図る。

5 ストーカー事案への対策の推進

(1) 施策の基本的方向

- ストーカー事案は、事態が急展開して重大事件に発展するおそれがあることから、被害者等からの相談窓口を充実させるとともに、民間団体を含めた関係機関が連携して、被害者等の適切な避難等、迅速・的確な支援を行う。
- ストーカー行為等の未然防止、再発防止に向けた教育活動、広報啓発活動のほか、加害者の更生に向けた取組を推進する。

(2) 具体的な取組

- ① ストーカー行為は事態が急展開して重大事案に発展するおそれ大きいものであることを考慮し、被害者の安全確保及び加害者への厳正な対処を徹底するとともに、効果的な被害者支援及び被害の防止に関する広報啓発を推進する。
- ② ストーカー事案については、被害者の支援ニーズに応じ、切れ目なく適切に効果的な支援を行うことができるよう、支援に携わる人材の育成を含む関係機関における支援機能の拡充を図るとともに、関係機関間の連携を強化する。
- ③ 緊急時における被害者の適切かつ効果的な一時保護を実施するとともに、避難のための民間施設における滞在支援等を行うなど、被害者等の安全確保のための取組を促進するとともに、自立支援を含む中長期的な支援を推進する。
- ④ 被害者等の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者は、被害者等の安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をする。また、加害者が個人情報に係る閲覧や証明書の制度を不当に利用し被害者等の住所を探索することを防止するなど、被害者情報の保護の徹底を図る。
- ⑤ ストーカーの被害者にも加害者にもならないため、とりわけ若年層に対する予防啓発・教育を推進するとともに、インターネットの適切な利用やインターネットの危険性に関する教育・啓発を推進する。また、こうした教育指導を適切に実施するため、研修等により教育関係者等の理解を促進する。
- ⑥ ストーカー事案に係る相談・支援窓口や事案対処の方法について、広報啓発を推進する。
- ⑦ 加害者に対する迅速・的確な対応を徹底するとともに、関係機関が適切に連携を図りながら、様々な段階での加害者に対する更生のための働きかけ、受刑者等に対するストーカー行為につながる問題性を考慮したプログラムの実施・充実、ストーカー行為者に対する精神医学的・心理学的アプローチ等、加害者更生に係る取組を推進する。
- ⑧ 被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究を実施する。

6 セクシュアルハラスメント防止対策の推進

(1) 施策の基本的方向

- 雇用の場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、外部相談窓口を含む相談体制の整備や研修の充実等、セクシュアルハラスメント防止対策の促進に向けた取組を行う。
- 公務の場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、幹部職員も含めた研修を強化徹底し、セクシュアルハラスメント事案があった場合には事案に応じて行為職員に処分及び指導を行うなど厳正に対処するとともに、外部相談窓口の適切な運用を確保する。
- 教育・研究・医療・社会福祉施設やスポーツ分野等におけるセクシュアルハラスメント被害についても、効果的な被害防止策を講ずる。
- 加害者の多くを占める男性の意識改革に向けた取組や、分野に関わらず、行為者に対する厳正な対処、再発防止策を講ずるとともに、国籍や性別等に関わらず、誰もが相談を受けられる体制整備を推進する。

(2) 具体的な取組

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントは個人としての尊厳や人格を不当に傷つける、あってはならない行為であるため、改正された男女雇用機会均等法及びこれに基づく指針について、事業主が講ずべき措置の内容だけでなく、就職活動中の学生等への対応も含めた望ましい取組の内容を含めて周知を行うとともに、非正規雇用労働者も含め外部相談窓口の活用も含めた有効な相談体制の整備等により、雇用の場における防止対策を推進する。あわせて、セクシュアルハラスメントが原因で精神障害を発病した場合は、労災保険の対象になる場合があることの周知徹底を図る。
- ② 上記の男女雇用機会均等法の改正も踏まえ、国家公務員については、人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）（平成10年11月人事院規則）及び人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（平成10年11月人事院事務総長通知）等に基づき、幹部職員も含めた研修、周知啓発等の防止対策や、行為職員に対する厳正な対処、外部相談窓口の適切な運用等の救済措置により組織的、効果的に推進する。
- ③ 国公立学校等に対して、セクシュアルハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、セクシュアルハラスメントの防止等の周知徹底を行う。
- ④ セクシュアルハラスメントの被害実態を把握するとともに、教育関係者への研修等による服務規律の徹底、被害者である児童生徒等、更にはその保護者が相談しやすい環境づくり、相談や苦情に適切に対処できる体制の整備、被害者の精神的ケアのための体制整備等を推進する。また、被害の未然防止のための児童生徒、教職員等に対する啓発・教育を実施する。

- ⑤ 研究・医療・社会福祉施設やスポーツ分野等におけるセクシュアルハラスメントの実態を把握するとともに、予防のための取組や被害者の精神的ケアのための体制整備を促進する。また、セクシュアルハラスメントの行為者に対し厳正に対処するとともに、行為に至った要因を踏まえた対応を行うなど再発防止対策の在り方を検討する。

7 人身取引対策の推進

(1) 施策の基本的方向

- 人身取引（性的サービスや労働の強要等）は、被害者に対して深刻な精神的・肉体的苦痛をもたらす。
- 関係行政機関が緊密な連携を図りつつ、また、外国の関係行政機関、国際機関、NGO等とも協力して、総合的かつ包括的な人身取引対策に取り組んでいく。

(2) 具体的な取組

- ① 出入国在留管理庁の各種手続き等において認知した人身取引（性的サービスや労働の強要等）被害者等に関する情報や警察における風俗営業等に対する立入調査や取締り等あらゆる警察活動を通じて、人身取引被害の発生状況の把握・分析に努めるとともに、こうした関係行政機関の取組や、各国の在京大使館、NGO関係者、弁護士等からの情報提供を通じて得られた情報を、関係行政機関において共有し、外国人女性及び外国人労働者の稼働状況や人身取引被害の発生状況、国内外のブローカー組織の現状等の把握・分析に努める。
- ② 人身取引の被害申告等と呼びかけるポスター、リーフレット等を多言語で作成し、上陸審査場、外国人向け食材販売店、外国人被害者の主な送出し国の駐日大使館及び在外日本大使館等の人身取引被害者の目につきやすい場所に掲示等することにより、被害を受けていることを自覚していない、又は被害を訴えることができずにいる潜在的な被害者に対し、多言語に応じた被害の申告先や相談窓口の周知を図る。
- ③ 人身取引対策関連法令執行タスクフォースによる関係行政機関の連携強化、同タスクフォースにおいて作成した「人身取引取締りマニュアル」の活用等を通じて、関係機関の職員が認識を共有し、緊密な連携の下、人身取引事犯並びに売春事犯及び風俗関係事犯等の人身取引関連事犯の取締り及び厳正な対処の徹底を図る。
- ④ 毎年11月に実施している「女性に対する暴力をなくす運動」において、人身取引を含む女性に対する暴力の根絶を図るため、地方公共団体をはじめ広く関係団体と連携して広報啓発を実施するほか、関係行政機関が協調して、人身取引に対する政府の取組等について、ポスター・パンフレットの作成、ホームページへの掲載等を通じて、国民に対して情報提供を行い、広く問題意識の共有を図るとともに協力の確保に努める。

8 インターネット上の女性に対する暴力等への対応

(1) 施策の基本的方向

- インターネット上であっても、女性に対する暴力は、重大な人権侵害であり、政府及び民間事業者等の多様な関係者との協働、広報啓発の推進等の総合的な取組により、自由なデータ流通や通信の秘密に係る理念等とプライバシー保護等の在り方を念頭に置きつつ被害の予防、迅速・着実な被害の救済に向けた取組を推進する。
- インターネット上のメディアを含む、メディアにおける不適切な性・暴力表現を防止するため、関係機関等と連携した広報啓発の推進等の適切な対応を行う。

(2) 具体的な取組

- ① インターネット上の性的な暴力の被害者にも加害者にもならないようにするという観点から、関係機関・団体等と連携して、安全・安心な利用のための広報啓発を行うとともに、ICTリテラシーの向上のための取組を推進する。
- ② リベンジポルノ等に対しては、私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律（平成26年法律第126号）や児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（平成11年法律第52号）等の適用により、違法行為に対しては厳正に対処するとともに、プロバイダ等の事業者と連携し、公表された私事性的画像記録の流通・閲覧防止を図るほか、とりわけ、若年層に対する教育・学習の充実を図る。
- ③ インターネット上の児童ポルノ画像や盗撮画像等の流通防止対策を推進する。また、インターネット・サービス・プロバイダによるブロッキング等の自主的な取組を引き続き支援し、児童ポルノ画像の閲覧防止対策を推進する。

9 売買春への対策の推進

(1) 施策の基本的方向

- 性を商品化し、人間の尊厳を傷つける売買春の根絶に向けて、関係法令の厳正な運用と取締りの強化を行うとともに、売買春の被害からの女性の保護、心身の回復の支援や社会復帰支援のための取組、若年層等への啓発活動を促進する。また、売春の背景には貧困、孤立等があることから、アウトリーチを含めた相談支援や生活支援、自立支援を進める。

(2) 具体的な取組

- ① 売買春に係る要保護女子に対しては、様々な支援を必要とする女性であるという観点から、関係機関における連携を促進し、総合的な支援の充実を図るとともに、売買春の被害に遭うおそれのある若年層の女性を早期に発見し、福祉等の支援につな

ることができるアウトリーチ機能を持った民間団体と協力し、福祉による生活支援や宿所の提供、自立支援など、売春を未然に防ぐための施策を推進する。

- ② 関係法令を厳正かつ適切に運用し、売春の相手方に対する対策や周旋行為の取締りを一層強化するとともに、売春防止法（昭和31年法律第118号）の見直しを含めて検討を行う。
- ③ 売買春の防止に向けた広報啓発及び教育・学習の充実を図る。

第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

【基本認識】

- 女性は、経済社会における男女が置かれた状況の違い等を背景として、貧困等生活上の困難に陥りやすい。
 - とりわけ女性の貧困は、ひとり親をはじめ貧困の子育て世帯においては子が成人した後も続くことや、不安定な就業を継続せざるを得ない単身女性、高齢女性も含め、全ての年代の女性に生じ得ることに留意する必要がある。
 - セーフティネットの機能として、このような貧困等生活上の困難に対する多様な支援を行うとともに、その支援が届きやすくなるよう改善に努めることが必要である。また、貧困等を防止するための取組も重要である。
 - 新型コロナウイルスによる感染症の拡大は、社会的に弱い立場にある者に、より深刻な影響をもたらしている。また、平時の固定的な性別役割分担意識を反映したジェンダーに起因する諸課題が一層顕在化し、必要な支援も明らかになってきている。こうした経験を踏まえ、平時のみならず、非常時・緊急時にも機能するセーフティネットの整備を図る必要がある。
 - 女性の貧困等を解消し、その影響を断ち切るためには、子供の貧困対策のみならず、個人の様々な生き方に沿った切れ目のない支援が必要である。
 - 65歳以上の一人暮らしの者は男女ともに増加傾向にあり、平成27（2015）年には男性約192万人、女性約400万人となっている¹。高齢単身女性の貧困については、高齢期に達するまでの働き方、家族形態等の影響が大きく、また、新型コロナウイルスや就職氷河期など深刻な事象の影響や、長年にわたって様々な分野における男女格差が継続している社会経済状況の影響が凝縮され固定化されて現れていることに留意した取組が必要である。
 - また、高齢女性の就業が増えていることや、女性に対するハラスメントの問題などに留意しつつ、女性が長期的な展望に立って働けるようにするために、ライフイベント等に対応した多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることも必要である。
 - 性的指向・性自認に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であること、アイヌの人々であること、同和問題の当事者であること等を理由とした社会的困難を抱えている者がいるが、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、更に複合的な困難を抱えることがある。このため、上記のような様々な属性の人々についての正しい理解を広め、社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進めることが必要である。
- 多様な属性の人々の人権が尊重される社会を作ることは、それ自体が極めて重要な

¹ 内閣府「令和元年版高齢社会白書」。

ことであり、その結果として女性が複合的な困難を抱えるリスクが減ることにつながる。

- このため、男女共同参画の視点に立ち、多様な困難を抱える全ての女性等に対するきめ細かな支援を行うことにより、女性が安心して暮らせるための環境整備を進める。

＜施策の基本的方向と具体的な取組＞

1 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援

（１）施策の基本的方向

- 働き続けたい女性が、結婚・出産・育児といった女性にとって大きなライフイベントを経験しても、働き続けることができ、また健康で文化的な生活を送るために十分な賃金を確保できるよう、男女共同参画の視点から就業・生活面の環境整備を行う。
- ひとり親家庭等に対し、相談窓口のワンストップ化の推進、子供の学習支援、居場所づくり、親の資格取得支援、養育費の確保のための取組など、世帯や子供の実情に応じたきめ細かな自立支援を行う。
- 貧困の次世代への連鎖を断ち切るため、貧困の状況にある子供への教育の支援、生活面での支援等を行うとともに、次世代を担う子供・若者が、社会生活を円滑に営むことができるよう、地域の実情に即した切れ目のない支援を行う。
- 貧困等生活上の困難に直面する女性は、暴力による被害や精神的な困難などが複合的に発生していることがあり、精神的な困難等により自ら支援を求めることが難しいことにも留意して、相談や見守りなどの様々な機会を通じて必要な支援につなげていく。
- また、高齢、疾病、障害などの理由で働くことができない女性が貧困に陥ることがないように、個人の様々な生き方に沿った支援を行う。

（２）具体的な取組

ア 就業・生活の安定を通じた自立に向けた取組

- ① 男女の均等な機会及び待遇の確保の徹底、男女間の賃金格差の解消、女性の就業継続や再就職の支援、女性に対する各種ハラスメントの防止、ワーク・ライフ・バランスの推進等に向けた取組を行う。
- ② 男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高いことが女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっていることから、正規雇用労働者転換・待遇改善に関する計画を策定し、公正な待遇が図られた多様な働き方の普及、同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消等を推進する。

- ③ 令和4（2022）年10月及び令和6（2024）年10月からの中小企業等で働く短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大を着実に実施するとともに、更なる適用拡大を進める。
- ④ 配偶者等からの暴力の被害者に対する支援においては、女性に対する暴力が貧困や様々な困難につながる場合もあることに留意しつつ、就業による自立支援に加え、日常生活の自立や社会的な自立等の支援を、幅広いネットワークによって切れ目なく実施する。
- ⑤ 困難を抱える者の課題は、経済的困窮をはじめとして、就労活動困難、病気、住まいの不安定、家庭の課題、メンタルヘルス、家計管理の課題、就労定着困難、債務問題など多岐にわたり、かつこうした課題を複数抱える者が存在する。これを踏まえ、複合的な課題を抱える生活困窮者のそれぞれの状況に応じ、包括的な支援を行いその自立を促進するため、生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）に基づく相談支援、就労支援、多様な就労機会の提供、居住確保支援、家計相談支援等を行う。

イ ひとり親家庭等の親子が安心して生活できる環境づくり

- ① ひとり親家庭の実情に応じ、マザーズハローワーク、母子家庭等就業・自立支援センター等において、ひとり親を含む子育て女性等に対するきめ細かな就職支援を実施する。また、ひとり親家庭の親等の就労支援に資する職業訓練や各種雇用関係助成金の活用を推進する。さらに、就職に有利になる資格の取得や主体的な能力開発の取組を促進し、生活の安定を図るため、ひとり親家庭の親に対する給付金等により、ひとり親家庭の生活の安定に資する就業に向けた資格取得を促進する。加えて、企業に対して、ひとり親の優先的な雇用について協力を要請し、助成金を通じて企業の取組を支援するとともに、マザーズハローワーク等において、協力企業に関する情報を提供する。
- ② ひとり親家庭等が安心して子育てをしながら生活できる環境を整備するため、以下の取組を含めた総合的な支援を展開する。
 - ・ ひとり親世帯や住宅困窮度の高い子育て世帯の公営住宅に係る優先入居や、新たな住宅セーフティネット制度による子育て世帯等の住宅確保要配慮者の入居を拒まない賃貸住宅の登録促進、居住支援、住宅の改修や入居者負担の軽減等への支援を通じ、居住の安定を支援する。
 - ・ ひとり親家庭の子供に対し、放課後児童クラブ等の終了後に生活習慣の習得・学習支援、食事の提供等を行うことが可能な居場所づくりを推進する。
 - ・ 児童扶養手当の支給、母子父子寡婦福祉資金貸付金の貸付けにより経済的な支援を実施するとともに、引き続き支給要件の周知等を図る。
- ③ ひとり親家庭を対象とした様々な支援情報を提供する。また、ひとり親家庭の相談窓口において、ひとり親家庭が抱える様々な課題や個別のニーズに対応するため、適切な支援メニューをワンストップで提供する体制を整備する。
- ④ 養育費の取決め等を促進するため、動画やパンフレット等による効果的な周知・啓発を行う。養育費相談支援センターや地方自治体における養育費の相談支援につい

て、多様な方法での提供や、身近な地域での伴走型の支援、専門的な相談を更に充実・強化するとともに、離婚前後親支援モデル事業を拡充し、弁護士等による支援を含めた離婚前からの親支援の充実や、関係部署の連携強化を含めた地方自治体の先駆的な取組への支援を実施する。また、実効性の高い法的支援・解決の在り方等について分析を行うための自治体と連携したモデル事業の実施等の実証的な調査研究を行い、国民各層の声を幅広く聴くためのシンポジウム等を開催することによって、養育費制度を見直すための法改正を検討する。第三者から債務者の財産に関する情報を取得する手続を新設するなどした民事執行法の改正法が、令和2（2020）年4月に一部の規定を除き施行されたため、関係機関等への周知をする。さらに、改正法の附帯決議を踏まえ、公的機関による養育費の請求権の履行の確保に関する諸外国における法制度や運用状況に関する調査を行う。また、資力の乏しい者でもこれらの手続を円滑に利用できるようにするため、法律相談援助や弁護士費用等の立替えを行う日本司法支援センター（法テラス）の民事法律扶助について、関係機関等への周知に努める。

- ⑤ 家庭の経済状況等によって子供の進学機会や学力・意欲の差が生じないように、以下の取組を推進する。
- ・ 生活困窮世帯等に対する学習支援や進路選択に関する相談等の支援のほか、子供や保護者の居場所づくりや生活に関する支援
 - ・ 学校におけるスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の配置の充実を図るとともに、地域全体で子供の成長を支える地域学校協働活動を推進
 - ・ 高校中退を防止するため高等学校における指導・相談体制の充実を図るとともに、高校中退者等を対象とした学習相談及び学習支援を実施する地方公共団体等の取組の支援等
 - ・ 教育費に係る経済的負担の軽減
 - ・ ひとり親家庭の親子への相談支援等
- ⑥ ひとり親家庭等の自立を社会全体で応援すべく、子供の未来応援国民運動を展開する。

ウ 子供・若者の自立に向けた力を高める取組

- ① 社会人・職業人として自立できる人材を育成するため、キャリア教育・職業教育を体系的に充実する。進路や就職に関する指導も含め、男女共に経済的に自立していくことの重要性について伝えとともに、自らの学びのプロセスを記述し振り返ることができる教材「キャリア・パスポート」の効果的な活用等を通じて、女性が、長期的な視点に立って人生を展望し、働くことを位置付け、準備できるような教育を推進する。
- ② 若者が充実した職業人生を歩んでいけるよう、就業等の実態を男女別等きめ細かく把握し、新規学校卒業者への支援、中途退学者や未就職卒業者への対応、フリーターを含む非正規雇用で働く若者への支援等を行う。
- ③ ニート、ひきこもり等、困難を有する子供・若者が、社会生活を円滑に営むこと

ができるよう、子ども・若者総合相談センター、地域若者サポートステーション、ひきこもり地域支援センター等において、多様な主体間の連携により、複数の支援を組み合わせて行うなど、地域の実情に合った切れ目のない支援を行う。

2 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

(1) 施策の基本的方向

- 高齢化が進展する中で、特に高齢期の女性の貧困について、低年金・無年金者問題に対応するほか、高齢期に達する以前から男女共同参画の視点に立ってあらゆる面での取組を進める。
- また、社会的孤立の防止に資するため、高齢者が安全・安心かつ豊かに暮らせるコミュニティづくりの推進や社会基盤の構築を図る。
- 性的指向・性自認に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であること、アイヌの人々であること、同和問題の当事者であること等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意しこのような人々についての正しい理解を深め、社会全体が多様性を尊重する環境づくりに資するよう、人権教育・啓発等を進める。

(2) 具体的な取組

ア 高齢者が安心して暮らせる環境の整備

- ① 高齢期の女性の貧困について、令和元（2019）年10月に施行された「年金生活者支援給付金制度」などを活用し、低年金・無年金者問題に対応するとともに、高齢期に達する以前から、男女共同参画に関するあらゆる分野における施策を着実に推進する。
- ② 年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けて、65歳までの高年齢者雇用確保措置の着実な実施や、65歳以上の者の再就職支援、シルバー人材センターを通じた多様な就業機会の提供等を通じ、高齢男女の就業を促進するとともに、能力開発のための支援を行う。
- ③ 「健康寿命延伸プラン」（令和元年5月2040年を展望した社会保障・働き方改革本部とりまとめ）に基づき、次世代を含めた全ての人の健やかな生活習慣形成、疾病予防・重症化予防、介護予防・フレイル²対策、認知症予防等を中心に取組を推進し、男女共に健康寿命の延伸を実現する。
- ④ 医療・介護保険制度については、効率化・重点化に取り組みながら質の高いサービスの充実を図る。
- ⑤ 認知症や一人暮らしの高齢者が、社会から孤立することなく、住み慣れた地域の

² フレイルは、要介護状態に至る前段階として位置づけられるが、身体的脆弱性のみならず精神・心理的脆弱性や社会的脆弱性などの多面的な問題を抱えやすく、自立障害や死亡を含む健康障害を招きやすいハイリスク状態を意味する（一般社団法人日本老年医学会、国立長寿医療研究センター「フレイル診療ガイド2018年版」）。

中で、自分らしく暮らし続けられるよう、「認知症施策推進大綱」（令和元年6月認知症施策推進関係閣僚会議とりまとめ）に基づく取組を進めるとともに、住民等を中心とした地域の支え合いの仕組みづくりを促進する。

- ⑥ 高齢者が他の世代と共に社会の重要な一員として、生きがいを持って活躍できるよう、高齢者の多様な学習機会の提供及び社会参加の取組を促進する。
- ⑦ 安定した住生活の確保、建築物、道路、公園、公共交通機関等のバリアフリー化や無電柱化等、高齢者を取り巻く環境の整備等を推進する。
- ⑧ 企業等による、高齢者のニーズや、事故防止や安全対策等の社会課題に合致した機器やサービス、その効果的な活用方法の開発等を支援する。
- ⑨ 高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律（平成17年法律第124号）等を踏まえ、都道府県や市町村に対する支援等を通じ、虐待の未然防止、早期発見、迅速かつ適切な対応が図られるよう取組を推進する。
- ⑩ 改正された消費者安全法（平成21年法律第50号）（「消費者安全確保地域協議会（見守りネットワーク）」の設置等）を踏まえ、悪質商法をはじめとする高齢者の消費者被害の防止を図る。
- ⑪ 上記のほか、「高齢社会対策大綱」（平成30年2月16日閣議決定）に基づき必要な取組を推進する。

イ 障害者が安心して暮らせる環境の整備

- ① 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号）等を踏まえ、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向けた取組を推進する。
- ② 障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（平成23年法律第79号）等を踏まえ障害者虐待防止の取組を進める。
- ③ 改正された消費者安全法（「消費者安全確保地域協議会（見守りネットワーク）」の設置等）を踏まえ、悪質商法をはじめとする障害者の消費者被害の防止を図る。
- ④ 障害者が安心して生活できる住宅の確保、建築物、道路、公園、公共交通機関等のバリアフリー化や無電柱化を推進するとともに、障害者に配慮したまちづくりを推進する。
- ⑤ 障害者が個人としての尊厳にふさわしい生活を営むことができるよう、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）に基づき、自立生活援助、就労定着支援などの障害福祉サービス等の充実を図り、障害者の地域における生活を総合的に支援する。
- ⑥ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）や障害者雇用対策基本方針（令和元年厚生労働省告示第197号）等を踏まえた就労支援を行う。
- ⑦ 上記のほか、障害のある女性は、それぞれの障害の種別ごとの特性、状態により様々な支援が必要であることに加えて、女性であることにより、更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、「障害者基本計画」（平成30年3月30日閣議決定）に基づき、防災・防犯等の推進、自立した生活の支援・意思決定支

援の推進、保健・医療の推進等の分野における施策を総合的に推進する。また、「障害者の権利に関する条約」第31条等の趣旨を踏まえ、障害者の実態調査等を通じて、障害者の状況等に関する情報・データの収集・分析を行うとともに、障害者の性別等の観点に留意しつつ、その充実を図る。

ウ 外国人が安心して暮らせる環境の整備

- ① 外国人女性が、言語の違い、文化・価値観の違い、地域における孤立等の困難に加えて、女性であることにより更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、以下の取組を含めた多文化共生施策を総合的に推進する。
 - ・ 日本で生活する外国人への教育、住宅、就労支援、各種の手續・法令・制度等についての多言語での情報提供や、よりきめ細かな対応を可能とする相談体制の整備、外国人の子供への支援等を進める。
 - ・ 外国人が抱える様々な課題を的確に把握するために、専門家の意見等を踏まえつつ、外国人に対する基礎調査を実施するとともに、出入国在留管理庁に設置した「『国民の声』を聴く会」等において、地方公共団体や外国人支援団体等幅広い関係者から意見を聴取し、共生施策の企画・立案に当たって活用することにより、日本人と外国人が安心して安全に暮らせる環境整備を進める。
 - ・ 外国人居住の実情を踏まえつつ、行政情報や相談窓口の周知など、外国人が行政情報を適切に把握できるような環境整備を進める。また、国の行政機関における相談窓口と地方公共団体等が運営する相談窓口が協力し、更なる連携を強化する。
- ② 配偶者等からの暴力の被害者である在留外国人女性への支援について、人身取引及び配偶者からの暴力に関する専門的知識を持った母国語通訳者の養成等を含め、適切に支援する。
- ③ 「人身取引対策行動計画2014」（平成26年12月16日犯罪対策閣僚会議決定）に基づき、政府一体となってより強力に、総合的かつ包括的な人身取引対策に取り組んでいく。

エ 女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人々への対応

- ① 性的指向・性自認に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であること、アイヌの人々であること、同和問題の当事者であること等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合等について、可能なものについては実態の把握に努め、人権教育・啓発活動の促進や、人権侵害の疑いのある事案を認知した場合の調査救済活動の取組を進める。

また、人権問題が生じた場合に、法務局・地方法務局の人権相談所を相談者が幅広く安心して利用できるよう人権相談体制を充実させる。

さらに、学校における性的指向・性自認に係る児童生徒等への適切な対応を促すため、相談体制の充実や関係機関との連携を含む支援体制を整備する。

その他、男女共同参画の視点に立って必要な取組を進める。

第7分野 生涯を通じた女性の健康支援

【基本認識】

- 男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成に当たっての前提と言える。
- 心身及びその健康について、主体的に行動し、正確な知識・情報を入手することは、健康を享受できるようにしていくために必要である。特に、女性の心身の状態は、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期といった、ライフステージごとに大きく変化するという特性があり、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」（性と生殖に関する健康と権利）の視点が殊に重要である。
- 心身の健康は暴力や貧困などの社会的要因によって大きく影響を受ける面があるため、健康課題解決には、背景となる社会課題の解決が求められる。健康の社会的決定要因とその影響が男女で異なることなどに鑑み、性差に応じた的確な保健・医療を受けることが必要である。
- さらに、乳幼児・小児期からの生活習慣や虐待等不適切養育などの社会的要因が、成人後の生活習慣、社会的孤立、精神疾患等の原因になりやすいこと、また男性においては、健康を害する生活習慣や自殺やひきこもりの割合が女性に比べて多いことが指摘されている¹。
- 近年は、女性の就業等の増加、生涯出生数の減少による月経回数の増加、晩婚化等による初産年齢の上昇、平均寿命の伸長等、ライフサイクルの変化により女性の健康を脅かす疾病構造が変化している。
- 加えて成育医療の視点から、学童・思春期からの健康教育を充実させると共に、全ての女性やカップルが自分たちの生活や健康に向き合えるような支援や、不妊治療と仕事の両立支援も必要になってくる。
- 更年期の女性は、職場や社会において多くの役割を担う年代であり、その活躍は地域及び社会経済にとって重要である。加えて、人生100年時代を見据え、老年期における身体的、精神的、社会的な健康寿命の延伸のために、その入り口である更年期前後からの健康支援が重要である。
- これらのことから、国民のヘルスリテラシー（健康について最低限知っておくべき知識）を向上させるとともに、ライフステージごとの課題や、健康を阻害する社会的要因への対応も含め近年の女性の健康に関わる問題変化に応じた支援が必要となってくる。
- また、生涯にわたる女性の健康づくりを支援するには、女性特有の疾患に専門的に対応する医師を育成・増加させることも必要である。
- 女性の就業率の高まりを踏まえ、職域における女性の労働者の健康支援の取組を強

¹ 習慣的に喫煙をしている者の割合は男性 29.0%、女性 8.1%、生活習慣病のリスクを高める量を飲酒している者の割合は男性 15.0%、女性 8.7%（厚生労働省「平成 30 年国民健康・栄養調査」）、自殺者の総数は男性が全体の 69.8%と女性の 2.3 倍（警察庁「令和元年中における自殺の状況」）、ひきこもりの男女比率は男性 76.6%、女性 23.4%（内閣府「令和元年版子供・若者白書」）。

化するために、産業医・産業保健スタッフに対して、女性の健康支援に関する研修の実施等必要な支援をすべきである。

- 女性医師は、当事者としての立場からも、女性特有の健康課題に気付きやすいことから、女性の包括的健康支援を発展させるためには、医学・医療分野の意思決定に携わる女性医師を増やす必要がある。医師の働き方改革を進めるとともに、医療機関や関係団体の組織の多様化を図り、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を働きかける。
- スポーツ分野においては、生涯を見通した健康な体づくりを推進するため、男性に比べて女性の運動・スポーツ習慣者が低いことに鑑み、女性のスポーツ参加を促す取組が必要である。
- また、女性競技者が女性特有の課題に悩むことなく、健康で活躍できる環境を整備するとともに、引退後も活躍できるような支援が必要である。
- 新型コロナウイルス感染症に対して不安を抱える妊産婦が安心して出産や育児をできるよう、助産師、保健師等による寄り添った支援を行うことが重要である。
- これらの観点から、男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、男女の健康を生涯にわたり包括的に支援するための取組や、男女の性差に応じた健康を支援するための取組を総合的に推進する。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援

(1) 施策の基本的方向

- 生涯を通じた健康の保持のためには、疾患の罹患状況や、健康の社会的決定要因とその影響が男女で異なることなどに鑑み、性差に応じた的確な保健・医療を受けることが必要である。また、暴力や社会的な格差は、女性の生涯にわたる健康に与える影響が大きいことにも着目し、特に性暴力においては、加害者・被害者にならないための教育等を行う。
- 女性については、その心身の状況が思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期等人生の各段階に応じて大きく変化するという特性から、長期的、継続的かつ包括的な観点に立って健康の増進を支援する。成育過程にある者及びその保護者並びに妊産婦に対し必要な成育医療等を切れ目なく提供するための施策の総合的な推進に関する法律（平成30年法律第104号。以下「成育基本法」という。）に基づき、成育過程にある者及びその保護者並びに妊産婦に対し、必要な成育医療等を切れ目なく提供するための施策を総合的に推進する。
- 10代～20代前半は、生涯にわたる健康の基盤となる心身を形成する重要な時期であり、健康教育の充実、専門的な保健サービスの確保、月経周期等その重要性の理解、月経異常の見極めによる疾患の早期発見、栄養、体重管理、及び運動と女性ホルモンへの影響等のヘルスリテラシーの獲得、予期せぬ妊娠や性感染症の予防など、保健の充実を推進する。
- 妊娠・出産期は、女性の健康にとっての大きな節目であり、地域において安心し

て安全に子供を産み育てることができるよう、妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援体制を構築する。

- 職場や地域において、妊婦や子育てに関する理解を促進するとともに、産前・産後の女性が活動しやすい環境を整備する。
- 女性特有のがんや不妊など、治療を必要とする健康課題は、仕事など社会活動の中心となる年代に多いことから、治療と仕事を両立できる環境を整備する。
- 更年期の女性は、職場や社会において多くの役割を担う年代であり、その活躍は地域及び社会経済にとって重要であるため、更年期障害や更年期以降に発生しやすい生活習慣病等に関する啓発や健康教育、及び医療の充実により健康を向上させる必要があることに留意する。
- 成熟期・老年期の健康の基盤は成育サイクルにおいて形成され、生涯にわたって影響を与える。また、成熟期～更年期は人生100年時代の活躍を見据えた健康への取組の開始時期である。これを踏まえ、ライフコースアプローチ²の視点で効果的な健康課題への取組を推進するため、総合的な施策を検討する。
- 男性についても身体的特性のみならず、根強い固定的な性別役割意識、孤立しやすいことなどの健康の社会的決定要因に着目し、包括的な観点に立って健康の増進を支援する。

(2) 具体的な取組

ア 包括的な健康支援のための体制の構築

- ① 女性の身体的・精神的・社会的な健康及び女性医療に関する調査・研究を進めるとともに、女性医療に関する普及啓発、医療体制整備、女性の健康を脅かす社会的問題の解決を含めた包括的な健康支援施策を推進する。
- ② ライフステージに応じて女性の健康に関する教育及び啓発を行うとともに、女性の健康の増進に関する情報の収集及び提供を行う体制を整備するために必要な措置を講じ、女性が健康に関する各種の相談、助言又は指導を受けることができる体制を整備する。
- ③ 女性の心身の特性に応じた保健医療サービスを専門的・総合的に提供する体制の整備（例：女性の専門外来、総合診療を行う医療体制の整備）、福祉等との連携（例：心身を害した女性を治療する医療施設と配偶者暴力相談支援センターや民間シェルター、自立支援施設等との連携）等を推進する。
- ④ 女性の心身に多大な影響を及ぼす暴力や貧困等の社会的要因と、女性の疾患や生活習慣との因果関係について調査を行うとともに、女性のパフォーマンスを低下させる月経関連疾患や更年期障害に対処するための医療者の関与の効果を検証するなど、女性の生涯にわたる健康維持に向けた保健医療の在り方等に関する調査研究を

² “胎児期”“小児期”“思春期”“成人期”の各ステージにおける身体的及び社会的要因が、後の人生及び世代を超えて健康や疾患リスクに与える影響を解析し、健康増進や疾病の予防などの介入を、効果的な時期に行う手法。

推進する。その成果の普及啓発に当たっては、行動科学の専門家の知見も活用し、必要な層に必要な情報を効果的に届ける方法を検討する。

あわせて、子宮頸がん検診・乳がん検診の更なる受診率向上に向けた取組を行う。また、男女の不妊治療の助成事業の実施状況、不妊治療を実施する者の実態、仕事と治療の両立状況等を把握し、適切な不妊治療への支援等の在り方について検討する。

- ⑤ 女性の健康の包括的支援に必要な保健、医療、福祉、教育等に係る人材の確保、養成及び資質の向上を図るとともに、医学・看護学教育における女性医療の視点の導入を促進する。
- ⑥ 令和元（2019）年12月に施行された成育基本法に基づき、妊娠期から子育て期に至るまでの切れ目のない支援の在り方の検討などを推進する。
- ⑦ 不適切養育などの成育歴や、生きづらさや社会的孤立などの背景を理由とした、覚醒剤・大麻等の使用者も認められることから、末端使用者への再使用防止対策及び社会復帰支援施策等を推進する。
- ⑧ 精神障害の労災認定件数が増加しているなどの状況を踏まえ、男女問わず、非正規雇用労働者を含む全労働者に対して、職場のメンタルヘルス対策等を通じた労働者の健康確保のための対策を講ずる。ストレスチェック実施や産業医の配置が義務付けられていない中小事業所で働く労働者の健康確保についても、引き続き、支援施策等を推進する等、対策を講ずる。

イ ライフステージにおける取組の推進

（ア）学童・思春期

- ① 学校・行政・地域・家庭が連携し、若年層に対して、以下の事項について、医学的・科学的な知識を基に、個人が将来のライフデザインを描き、多様な希望を実現することができるよう、包括的な教育・普及啓発を実施するとともに、相談体制を整備する。
 - ・ 女性の学童・思春期における心身の変化や健康教育に関する事項（例えば、月経関連症状及びその対応、子宮内膜症・子宮頸がん等の早期発見と治療による健康の保持、ワクチンによる病気の予防に関する事項）
 - ・ 妊娠・出産に適した年齢、ライフデザインと計画的な妊娠、葉酸の摂取、男女の不妊、性感染症の予防など、プレコンセプションケア（妊娠の計画の有無に関わらず、早い段階から妊娠・出産の知識を持ち、自分の身体への健康意識を高めること）に関する事項
 - ・ 睡眠、栄養、運動、低体重（やせ過ぎ）・肥満、喫煙など、女性の生涯を見通した健康な身体づくりに関する事項
- ② 10代の性感染症罹患率、人工妊娠中絶の実施率及び出産数等の動向を踏まえつつ、性感染症の予防方法や避妊方法等を含めた性に関する教育を推進する。

また予期せぬ妊娠や性感染症の予防や必要な保健・医療サービスが適切に受けられるよう、相談指導の充実を図る。

（イ）若年成人期

- ① 女性の就業等の増加に鑑み、企業における健診の受診促進や妊娠・出産を含む女性の健康に関する相談体制の構築等を通じて、仕事に向かう体力・気力を維持できる体制を整備する。また、相談体制に加えて職場の理解も重要なことから、職場をはじめとした女性の健康に関する研修や啓発活動の取組を進める。その際、科学的に正しい情報を行動科学等の専門的知見も活用して効果的に伝える。
- ② 子宮頸がん検診・乳がん検診の受診率の向上を図る。
- ③ HIV／エイズ、梅毒をはじめとする性感染症は、次世代の健康にも影響を及ぼすものであり、その予防から治療までの総合的な対策を推進する。
- ④ 個人が将来のライフデザインを描き、健康を守りながら妊娠・出産を実現することができるよう、以下の事項について、行政・企業・地域が連携し、各々のライフデザインやキャリアの形成に関する普及啓発や相談体制の整備を行う。
 - ・ 医学的に妊娠・出産に適した年齢、計画的な妊娠及びその間隔、子宮内膜症・子宮頸がん等の早期発見と治療による健康の保持、男女の不妊などプレコンセプションケアに関する事項
 - ・ 暴力による支配（DV、ハラスメントなど）の予防に関する事項
 - ・ 睡眠、栄養、運動、低体重（やせ過ぎ）・肥満、喫煙など、次世代に影響を与える行動に関する事項
- ⑤ 思春期から若年成人期までのがん罹患及び治療による、将来の妊娠やライフステージごとの健康に関する情報の集積・普及啓発を行い、相談体制を整備する。
- ⑥ 喫煙及び受動喫煙・飲酒について、その健康被害に関する正確な情報の提供を行い、喫煙・飲酒が胎児や生殖機能に影響を及ぼすことなど十分な情報提供に努める。

（ウ）妊娠・出産期

- ① 若手産婦人科医の女性割合の増加などに鑑み、医師の働き方改革による、産科医師の労働環境の改善をしつつ、安全で質が高い周産期医療体制の構築のための産科医療機関の集約化・重点化を推進する。
- ② 市町村による妊婦等に対する早期の妊娠届出の勧奨や妊婦健診等の保健サービスの推進により、妊娠・出産期の健康管理の充実を図る。

また、女性健康相談センターなどによる妊娠に関する悩みへの相談体制を強化し、市町村や医療機関への同行支援や、学校や地域の関係機関とも連携し、孤立を防ぐよう取り組む。特に、出産前後に配慮を要する場合や、暴力、貧困、孤立等の困難を抱える場合においては、より手厚い支援を行えるようにする。
- ③ 不妊治療に係る経済的負担の軽減、不妊・不育の専門の相談体制の充実等を進めるとともに、不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を進める。
- ④ 産後うつや早期発見など出産後の母子に対する適切な心身のケアを行うことができるよう、「子育て世代包括支援センター」等の関係機関と連携しつつ、地域の実情に応じ、産後ケア事業の全国展開や産前・産後サポートの実施を通じて、妊産婦等を支える地域の包括支援体制を構築する。
- ⑤ 母性健康管理指導事項連絡カードの活用を促進し、妊娠中及び出産後の女性労働者に対する適切な母性健康管理の推進を図る。また、改正された男女雇用機会均等

法の着実な施行により、妊娠・出産等に関するハラスメントの防止対策を推進する。

- ⑥ 産後うつリスクも踏まえ、ワンオペ育児による負担の軽減のため、男性の育児参画を促す。公共交通機関、都市公園や公共性の高い建築物において、ベビーベッド付男性トイレ等の整備等を推進するほか、子供連れの乗客等への配慮等を求めることにより、男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備を行う。
- ⑦ 出生前診断や生殖補助医療に関する法制度等の在り方について、多様な国民の意見を踏まえた上で検討が行われる必要があり、その議論に資するよう、必要に応じ実態の把握等を行う。
- ⑧ 遺伝性疾患や薬が胎児へ与える影響などの最新情報に基づき、妊娠を希望している人や妊婦に対する相談体制を整備する。

ウ 人生100年時代の健康に向けた取組の推進

(ア) 更年期

- ① 女性特有の疾患に対応した検診として、骨粗しょう症検診、子宮頸がん検診、乳がん検診が実施されており、特にがん検診の受診率及び精密検査の受診率の向上を図る。
- ② 性ホルモンの低下や社会的要因の影響により、心身に複雑な症状が発生しやすく、また更年期以降に発生する疾患の予防が重要で効果的な年代であるため、更年期の健康問題や不定愁訴、疾患に対応した包括的な支援に向けた取組を推進する。
- ③ 更年期における心身の不調が、就業等や社会生活の質を低下させることや、女性の就業等の増加に鑑み、職場をはじめとした女性の健康に関する研修や啓発活動の取組促進や相談体制の構築を促進する。
- ④ この時期は、更年期以降に発生する疾患やフレイル³を予防するために重要な年代であることから、運動や栄養、睡眠などの生活習慣が老年期の健康に及ぼす影響について、老年期の心身の健康に資する総合的な意識啓発に取り組む。また受診率の低い被扶養者への働きかけなど、特定健康診査・特定保健指導の受診率向上を図り、生活習慣病の予防に取り組む。

(イ) 老年期

- ① 我が国における高齢化の進展及び疾病構造の変化を踏まえ、口腔機能低下、認知機能低下及びロコモティブシンドローム（運動器症候群）等の予防、社会生活を営むために必要な機能の維持及び向上等により、男女共に健康寿命（健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間）の延伸を実現する。
- ② 加齢に伴う心身機能や認知機能の低下により支援が必要な状態（フレイル状態）になることが多く、また、配偶者を失うなどの孤立により、抑うつ状態に陥ることもあ

³ フレイルは、要介護状態に至る前段階として位置づけられるが、身体的脆弱性のみならず精神・心理的脆弱性や社会的脆弱性などの多面的な問題を抱えやすく、自立障害や死亡を含む健康障害を招きやすいハイリスク状態を意味する（一般社団法人日本老年医学会、国立長寿医療研究センター「フレイル診療ガイド 2018 年版」）。

る。フレイルの進展予防対策を実施する。

2 医療分野における女性の参画拡大

(1) 施策の基本的方向

- 医療従事者については、既に女性の割合が高い業種も含め、医師、看護師、助産師、薬剤師、医療技術者等のワーク・ライフ・バランスの確保、女性の就業継続・再就業支援等を進めるとともに、医療機関や関係団体の組織の多様化を図り、生涯にわたる女性の健康づくりを支援するためにも、政策・方針決定過程への女性の参画が十分でない業種については、その拡大を働きかける。
- 医学部生の約3分の1を女性が占めるなど、近年、女性医師の割合が高まっているが、妊娠・出産等によりキャリアを中断せざるを得ない場合がある。医療の質を確保し、患者に必要な医療を安全かつ継続的に提供するためには、女性医師が継続的に活躍できるようにすることが必要であり、また、社会全般における生涯にわたる女性の健康づくりの支援を充実させるためにも、医療分野で活躍する女性医師の割合を高めるとともに、女性特有の疾患に専門的に対応する医師を育成・増加させていく必要がある。このため、女性医師が働き続け、能力を発揮しやすい環境の整備に向けた包括的な支援、ハラスメントのない職場環境の整備等の促進、医学部生に対するキャリア教育の充実、女性特有の疾患に専門的に対応する医師の育成等を進める。

(2) 具体的な取組

- ① 女性医師の更なる活躍に向けて、医師の働き方改革を推進するとともに、復職支援や勤務体制の柔軟化（短時間勤務や当直等の配慮）、チーム医療の推進、複数主治医制の導入、医療機関における院内保育や病児保育の整備など、女性医師が活躍するための取組を実施・普及する。
- ② 大学病院等に勤務する非常勤扱いの医師や大学院生などの勤務形態の違い、出産時期による入所困難などの運用上の問題、救急対応による不規則な勤務などにより、保育サービスが利用できず活躍が阻害されることがないよう、事業所内保育や企業主導型保育等も含めた保育所、病児保育、民間のシッターサービスなど、社会全体として様々な保育サービスを利用しやすい環境を整備する。また、医師・看護師及び介護従事者の働き方やキャリアパスの特殊性を考慮し、学童保育や送迎サービスなど付随するニーズを把握し、支援を強化する。
- ③ 育児等により一定期間職場を離れた女性の医師や看護師等の復職が円滑に進むよう、最新の医学・診療知識へのキャッチアップ、相談・職業あっせん等を推進する。
- ④ 改正された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定義務等の対象が拡大する機を捉え、女性活躍推進法の適用がある事業主については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、医療の分野で指導的地位に占める割合を

高める等、女性医師等をはじめとする女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。

- ⑤ 医学部生に対するキャリア教育や多様なロールモデルの提示などの取組を進め、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスがもたらす悪影響の除去に努めるとともに、男女を問わず医師としてキャリアを継続するよう支援する。
- ⑥ 女性医師が出産や育児または介護などの制約の有無にかかわらず、その能力を正當に評価される環境を整備するため、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスがもたらす悪影響の除去及びハラスメントの防止、背景にある医師の働き方改革や主治医制の見直しによる長時間労働の是正、管理職へのイクボス研修等キャリア向上への取組を推進する。

3 スポーツ分野における男女共同参画の推進

(1) 施策の基本的方向

- 生涯にわたる女性の健康を確保するためには、運動・スポーツ習慣の有無が密接に関連することから、生涯を通じた健康づくりのための身体活動を推進するとともに、男性に比べ女性の運動・スポーツ習慣者の割合が低いことなどの課題に鑑み、女性のスポーツ参加を促進するための環境整備を行う。
- その際、男女の健康状況や運動・スポーツ習慣が異なることを踏まえた取組を進めることができるよう、スポーツ指導者においても、女性の参画を進める必要がある。
- また、女性競技者が、健康で競技スポーツを継続できる環境を整備するとともに、女性特有の視点と競技者としての高い技術・経験を活かして、現役引退後も監督・コーチ・スタッフ等として継続して活躍できるよう、現役時代から引退後のセカンドキャリアを見据えた準備を支援する取組を推進する。

(2) 具体的な取組

- ① 生涯を通じた健康づくりのため、運動習慣の定着や身体活動量の増加に向けた取組を推進する。
- ② 関係省庁、地方自治体、スポーツ団体、経済団体、企業等で構成するコンソーシアムを設置し、加盟団体が連携・協同して、身近な地域で健康づくりを図るための環境整備を行う等、女性における運動・スポーツへの参加促進に向けた取組を推進する。
- ③ 地域の実態や住民のニーズに応じたスポーツに関する指導ができる人材について、各地方公共団体が養成・活用に努めるよう支援する。
- ④ 女性競技者の出産後の復帰を支援するとともに、競技生活と子育ての両立に向けた環境を整備する。
- ⑤ 女性競技者に対する男性指導者等からのセクシュアルハラスメントや性犯罪の防止に向けた取組を推進する。
- ⑥ スポーツ団体ガバナンスコードに基づき、各スポーツ団体における、競技者等に対する各種ハラスメント根絶に向けたコンプライアンス教育の実施を推進する。

- ⑦ 女性競技者の三主徴（利用可能エネルギー不足（Low energy availability）、運動性無月経、骨粗しょう症）に対応した医療・科学サポート体制の確立に向けた取組を推進するとともに、女性競技者や指導者に対する啓発を実施する。
- ⑧ スポーツ指導者における女性の参画を促進するため、競技団体や部活動等の指導者をめざす女性競技者等を対象とした教育プログラムを実施する。
- ⑨ スポーツ団体における女性役員比率向上に向けて具体的な課題の抽出や育成プログラムの開発、マッチング支援などの取組を推進する。

第8分野 防災・復興における男女共同参画の推進

【基本認識】

- 災害は、地震、津波、風水害等の自然現象（自然要因）とそれを受け止める側の社会の在り方（社会要因）により、その被害の大きさが決まってくると考えられている。被害を小さくするためには、社会要因による災害時の困難を最小限にする取組が重要である。
- 大規模災害の発生は、全ての人の生活を脅かすが、とりわけ、女性や子供、脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが指摘されている¹。人口の半分は女性であり、女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮された男女共同参画の視点からの災害対応が行われることが、防災・減災、災害に強い社会の実現にとって必須である。非常時には、平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して、増大する家事・育児・介護等の家庭責任の女性への集中や、DV や性被害・性暴力が生じるといったジェンダー課題が拡大・強化される。
- したがって、平常時からあらゆる施策の中に、男女共同参画の視点を含めることが肝要であるとともに、非常時において、女性に負担が集中したり、困難が深刻化したりしないような配慮が求められる。
- しかしながら、東日本大震災以降も様々な自然災害が起こる中で、いまだ、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組が十分に浸透しているとは言い難い状況である。
- 「防災基本計画」、「避難所運営ガイドライン」、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」等に基づき、様々な取組が進められてきた。また、第3回国連防災世界会議で採択された「仙台防災枠組 2015-2030」において、災害リスク削減を基本理念とし、女性のリーダーシップを促進することや女性の参画・能力開発が打ち出されている。
- このため、国の災害対応において男女共同参画の視点を取り入れた取組を進める。また、地方公共団体が、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、女性が主体的な担い手であることを認識し、男女共同参画の視点を取り入れた取組が進められるように国として支援を行う。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 国の防災・復興行政への男女共同参画の視点の強化

（1）施策の基本的方向

¹ 「仙台防災枠組 2015-2030」（平成 27（2015）年 3 月 18 日第 3 回国連防災世界会議採択）。

- 平常時より、国においても、地方公共団体においても、防災・危機管理部局と男女共同参画部局とが、より密接に連携・協働することが、防災・復興における男女共同参画の視点の強化のために重要である。国は率先して国の災害対応において男女共同参画の視点を取り入れた取組を進める。

(2) 具体的な取組

- ① 災害応急対策のための会議等に内閣府男女共同参画局を構成員等として追加したところであり、当該会議等において、男女共同参画の視点からの災害対応について、関係省庁の間で認識を共有し、取組を促進する。
- ② 災害対応のための各種要領やマニュアル等において、災害時における男女共同参画の視点からの配慮事項等を充実させる。
- ③ 災害対応に携わる関係省庁の職員を対象に、男女共同参画の視点からの災害対応についての理解促進を図る。

2 地方公共団体の取組促進

(1) 施策の基本的方向

- 災害対応に当たっては、現場を担う地方公共団体の役割が大変重要であり、各地方公共団体において男女共同参画の視点からの取組が進められることが不可欠である。
- 「防災基本計画」、「避難所運営ガイドライン」、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」等に基づき、地方公共団体の防災・危機管理部局と男女共同参画部局の連携を促進し、意思決定の場や災害対応の現場への女性の参画、男女別データの作成・活用、災害から受ける影響やニーズの男女の違いに配慮した取組、避難生活等における女性と男性の安全・安心の確保等、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階における、地方公共団体の男女共同参画の視点からの取組を推進する。

(2) 具体的な取組

ア 防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ① 市町村防災会議について、女性委員のいない会議を早期に解消するとともに、女性委員の割合を増大する取組を促進するため、都道府県と連携し、女性を積極的に登用している市町村の好事例の展開などを行う。
- ② 都道府県防災会議における女性委員の割合について、各都道府県に対して、女性の

参画拡大に向けた取組を促進するよう要請する。

- ③ 地方公共団体の災害対策本部について、女性職員や男女共同参画担当職員の配置、構成員となる男性職員に対する男女共同参画の視点からの取組に関する理解促進等が図られるよう、平常時から働きかけを行うとともに、発災時に、現地に国の職員を派遣することや、被災経験や支援実績のある男女共同参画センター等による協力を含め、支援の強化を進める。
- ④ 東日本大震災の被災地における復興の取組に男女共同参画をはじめとした多様な視点を活かすため、行政や民間団体における各種施策や参考となる事例等の情報を収集し、シンポジウムや研修等を通じてその普及・浸透を図る。

イ 防災の現場における女性の参画拡大

- ① 地方公共団体が作成する地域防災計画や避難所運営マニュアル等において男女共同参画の視点が位置付けられるよう、情報提供や助言等を行う。
- ② 避難所運営等に女性が参画し、女性と男性のニーズ等の違いに配慮した取組や安全・安心の確保が図られるよう、働きかけを行う。
- ③ 男女共同参画センターが災害時に効果的な役割を果たすことができるよう、全国女性会館協議会が運営する相互支援システム等によるネットワークを広げるための支援を行う。
- ④ 自主防災組織等において女性の参画を進める好事例の展開などを行う。
- ⑤ 防災に関する知識の普及において、子供の発達段階に応じ、災害の各段階において受ける影響やニーズが女性と男性で違うことや地域防災力を高めるためには女性の参画やリーダーシップが重要であることの理解促進を図るため、情報提供や働きかけを行う。

ウ 「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」の活用徹底

- ① 関係省庁が協力し、全国知事会などの関係団体と連携して、地方公共団体の長や、防災・危機管理部局及び男女共同参画部局の職員に対し、継続的に「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」の周知徹底や研修の充実を図る。
- ② 大規模な災害の発生が予測されたとき又は発生した後には、必ず、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を関係地方公共団体に通知し、取組を促す。
- ③ 「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」に基づく地方公共団体の取組状況をフォローアップし、「見える化」する。
- ④ 防災士等の民間資格団体や防災教材の作成団体に対し、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を周知する。

Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

【基本認識】

- 男女共同参画社会の形成のためには、社会制度や慣行が、実質的に男女にどのような影響を与えるのか常に検討されなければならない。社会制度や慣行は、それぞれの目的や経緯を持って作られてきたものではあるが、男女共同参画の視点から見ると、明示的に性別による区別を設けていなくても、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見等を反映して、結果的に男女に中立に機能しない場合がある。
- 社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、男女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する機会が確保されるためには、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革、多様性の確保、公正な処遇といった男女双方を対象にした取組の推進を通じて、男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響が中立的な制度・慣行を構築する必要がある。
- 一人一人の個人がその事情に応じた多様な働き方やライフコースを選択でき、誰もがその能力を思う存分発揮できる社会の実現に向け、政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響等に関する調査研究を進めるとともに、新型コロナウイルスによる感染症の拡大によって顕在化した課題を踏まえ、様々な施策の効果が必要な個人に適切に届くように、男女共同参画の視点に立ち、各種制度等の見直しを促進する。
- また、男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備を推進する。
- 加えて、性別による差別的取扱いを受けず個人として能力を発揮する機会が確保されること、性別による差別的取扱いによって人権が侵害された場合に適切な救済を得られることが重要である。

<施策の具体的な方向と具体的な取組>

1 男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し

(1) 施策の基本的方向

- 個人の働き方やライフコースの多様化、家族形態の変化を踏まえつつ、働く意欲のある全ての人がその能力を十分に発揮できるよう、また、様々な施策の効果が必要な個人に適切に届くよう、社会の諸制度を見直す。また、男女が共に仕事や家庭に関する責任を担えるよう、男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備を推進する。

(2) 具体的な取組

ア 働く意欲を阻害しない制度等の検討

- ① 働き方の多様化を踏まえつつ、働きたい女性が就業調整を意識しなくて済む仕組み等を構築する観点から、税制や社会保障制度等について、総合的な取組を進める。
 - ・ 税制については、平成 29 年度税制改正において配偶者控除等の見直しが行われ、平成 30 年分の所得税から適用されており、引き続き制度の周知と円滑な運用に努める。なお、平成 30 年度税制改正において給与所得控除や公的年金等控除の一部を基礎控除に振り替える見直しが行われているところ、今後も、働き方の多様化や格差を巡る状況の変化を注視しつつ、働き方の違いによって不利に扱われることのない、個人の選択に中立的な税制の実現に向け、所得再分配機能が適切に発揮されているかといった観点も踏まえながら、諸控除の更なる見直しを進める。
 - ・ 社会保障制度については、令和 4（2022）年 10 月及び令和 6（2024）年 10 月からの中小企業等で働く短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大を着実に実施するとともに、更なる被用者保険の適用拡大を進め、第 3 号被保険者を縮小する方向で検討を進める。
 - ・ 配偶者の収入要件があるいわゆる配偶者手当については、税制・社会保障制度とともに、就業調整の要因となっているとの指摘があることに鑑み、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう、労使に対しその在り方の検討を促すことが重要であり、引き続きそのための環境整備を図る。
- ② 社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、女性が不便さを感じることはないよう、旧姓の通称としての使用の拡大やその周知に取り組む。
- ③ 家族に関する法制について、家族形態の変化及び多様化、国民意識の動向、女子差別撤廃委員会の最終見解等も考慮し、選択的夫婦別氏制度の導入に関し、国会における議論の動向を注視しながら検討を進めるとともに、女性の再婚禁止に係る制度の在り方について検討を加えるなど、民法（明治 29 年法律第 89 号）改正等に関し、検討を進める。
- ④ 政府の施策及び社会制度・慣行が男女に実質的にどのような影響を与えるかなど、男女共同参画社会の形成に関する課題についての調査研究を行う。

イ 男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備

- ① 子ども・子育て支援新制度の実施による幼児期の学校教育、保育、地域の子ども・子育て支援の充実、幼児教育・保育の無償化、「子育て安心プラン」に基づく保育所等の受入れ児童数の拡大、「新・放課後子ども総合プラン」に基づく放課後児童クラ

ブの受入児童数の拡大などにより、地域のニーズに応じた子育て支援の一層の充実を図る。

- ・ 幼稚園・保育所・認定こども園を通じた共通の給付や小規模保育への給付、地域の事情に応じた認定こども園の普及、地域子育て支援拠点や放課後児童クラブ等地域のニーズに応じた多様な子育て支援策を着実に実施する。
 - ・ 待機児童の解消に向け、保育所等の整備を推進するとともに、それに伴い必要となる保育人材の確保、子育て支援員の活用等を推進する。
 - ・ 多様な保育ニーズに対応するため、延長保育、休日保育、夜間保育、病児・病後児保育、複数企業間での共同設置を含む事業所内保育等の多様な保育サービスの拡大を図る。
 - ・ 就業の有無にかかわらず、一時預かり、幼稚園の預かり保育等により、地域における子育て支援の拠点やネットワークを充実する。
 - ・ 幼児教育・保育の無償化の着実な実施や保育サービス利用にかかる支援等により、保護者の経済的負担の軽減等を図る。
 - ・ 放課後等デイサービス等の通所支援や保育所等における障害のある子供の受入れを実施するとともに、マザーズハローワーク等を通じ、きめ細かな就職支援等を行うことにより、そうした子供を育てる保護者を社会的に支援する。
- ② 子供の事故防止に関連する関係府省の連携を図り、保護者や教育・保育施設等の関係者の事故防止の意識を高めるための啓発活動や、安全に配慮された製品の普及等に関する取組を推進し、男女が安心して子育てができる環境を整備する。
- ③ 子供の安全な通行を確保するため、子供が日常的に集団で移動する経路等の交通安全環境の整備や、地域ぐるみで子供を見守るための対策等を推進する。
- ④ 安心して育児・介護ができる環境を確保する観点から、住宅及び医療・福祉・商業施設等が近接するコンパクトシティの形成や、住宅団地における子育て施設や高齢者・障害者施設の整備、各種施設や公共交通機関等のバリアフリー化、全国の高速道路のサービスエリアや「道の駅」における子育て応援施設の整備等を推進する。
- ⑤ 医療・介護保険制度については、多様な人材によるチームケアの実践等による効率化・重点化に取り組みながら質の高いサービスの充実を図る。その際、医療・介護分野における多様な人材の育成・確保や、雇用管理の改善を図る。
- ⑥ 医療・介護の連携の推進や、認知症施策の充実等により、地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）の構築に向けた取組を着実に進め、家族の介護負担の軽減を図る。
- ⑦ 男女とも子育て・介護をしながら働き続けることができる環境の整備に向けて、育児・介護休業法の履行確保を図る。

また、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）の周知を行うとともに、仕事と子育ての両立を推進する企業を対象とした認定及び特例認定の取得を促進する。

2 男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実

(1) 施策の基本的方向

- 人権尊重の理念に対する理解を深めるとともに、各人が自らに保障された法律上の権利や、権利の侵害を受けた場合の対応等について正確な知識を得られるよう、法律・制度の理解の促進を図る。また、政府の施策に対する苦情の処理や人権が侵害された場合の被害者救済体制・相談体制の充実及び周知を図る。

(2) 具体的な取組

- ① 学校や社会において、法令等により保障される人権に関し、正しい知識の普及を図るとともに、国民一人一人の人権意識を高め、人権への理解を深めるため、様々な教育・啓発活動や、人権教育の在り方等についての調査研究を行う。
- ② 男女共同参画に関連の深い法令・条約等について、分かりやすい広報の工夫等により、その内容の周知に努める。また、権利が侵害された場合の相談窓口、救済機関等の周知に努める。
- ③ 政府の施策についての苦情の処理及び人権が侵害された場合における被害者の救済について、行政相談制度や人権擁護機関等を積極的に活用する。その際、相談に当たる職員、行政相談委員、人権擁護委員、民生委員、児童委員の研修の充実を図るとともに、男女共同参画に関する苦情処理等に関する実態把握を行う。
また、人権擁護機関においては、男女共同参画社会の実現のために、啓発活動に積極的に取り組むとともに、全国の人権相談所や、「女性の人権ホットライン」において、人権相談、人権侵犯事件の調査救済活動に、関係機関と連携しつつ積極的に取り組む。
- ④ 英語や中国語等の通訳を配置した外国人のための人権相談所や外国語インターネット人権相談受付窓口を引き続き設置し、更にその内容を充実させるよう努める。
- ⑤ 男女共同参画に関連の深い法令・条約等について、政府職員、警察職員、消防職員、教員、地方公務員等に対して、研修等の取組を通じて理解の促進を図る。また、法曹関係者についても、同様の取組が進むよう、情報の提供や講師の紹介等可能な限りの協力を行う。

第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

【基本認識】

- 女性も男性も、持続可能な働き方を実践するとともに仕事以外に個人としての多様な活動に参加し役割を持つことが、生涯にわたり豊かな人生をもたらすと考えられる。そのため、女性と男性が共に働き方・暮らし方の変革を進めていくことが求められている。
- 男女共同参画を推進する様々な取組が進められており、法制度の整備も進んできたものの、依然として社会全体が変わるまでには至っていない。その要因の一つとして、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）があることが挙げられる。
- このような意識や固定観念は、往々にして幼少の頃から長年にわたり形成されてきており、女性と男性のいずれにも存在する。国民の意識が変わり固定観念にとらわれなくなることで、女性も男性も一人一人が、お互いを尊重しながら、長い人生の中で主体的で多様な選択をでき、自分らしく生きられることにつながる。男性にとっては、主たる稼ぎ手であるべきという固定観念にとらわれずに、家庭や地域などの生活の場に積極的に関わることができると考えられる。
- したがって、男女共同参画の推進に係る他の全ての取組の基盤として、また、様々な取組の実効性を高めていく観点から、子供をはじめ様々な世代で固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、また、押し付けない取組、そして、男女双方の意識を変えていく取組が極めて重要である。あわせて、社会全体の機運を醸成していくことも欠かせない。
- 家庭、地域、職場、学校、メディアなどのあらゆる場を通じて、幼児から高齢者に至る幅広い層を対象に、男女共同参画を親しみやすく分かりやすいものとすることが重要である。また、子供に関する取組を行うに当たっては子供の最善の利益に配慮する必要がある。
- 以上を踏まえ、地方公共団体や関係機関・団体と連携し、人権に配慮し、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消、固定観念を打破するとともに、アンコンシャス・バイアスによる悪影響が生じないように、男女双方の意識改革と理解の促進を図る。また、人々の意識形成に大きな影響力をもつ学校教育及びメディアの分野における政策・方針決定過程への女性の参画を促進する。

＜施策の基本的方向と具体的な取組＞

1 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

（１）施策の基本的方向

- 教育基本法（平成 18 年法律第 120 号）が掲げる男女の平等を重んずる態度を養うという教育の目標を達成するため、教員の養成・採用・育成の各段階に男女共同参画の視点を取り入れ、校長をはじめとする教職員や教育委員会における男女共同参画の理解を促進するとともに、学校教育と社会教育において男女平等の理念を推進する教育・学習の一層の充実を図る。
- また、大学、研究機関、独立行政法人等による、男女別データを活用した男女共同参画に資する研究を推進し、その成果を学校教育と社会教育に活用する。
- さらに、より長い人生を見据え、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、アンコンシャス・バイアスにとらわれずに、「教育、仕事、老後」という単線型の人生設計ではなく、人生ステージに応じた様々な働き方、学び方、生き方を選べるよう、男女共同参画の視点を踏まえた生涯学習や能力開発を推進する。

（２）具体的な取組

ア 校長をはじめとする教職員への研修の充実

- ① 校長をはじめとする教職員や教育委員会が、男女共同参画を推進する模範となり、児童・生徒の教育・学習において男女平等の観点が充実するよう、各教育委員会や大学等が実施する男女共同参画に関する研修の充実を促す。
- ② 独立行政法人国立女性教育会館において、初等中等教育機関の教職員、教育委員会など教職員養成・育成に関わる職員を対象に、学校現場や家庭が直面する現代的課題について、男女共同参画の視点から捉え理解を深める研修の充実を図る。

イ 男女平等を推進する教育・学習の充実

- ① 初等中等教育において、男女共同参画の重要性についての指導を行うよう、男女共同参画センターとも連携し、教育委員会を通じて各学校の取組を促す。
- ② 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消、固定観念の打破を図るため、学校教育や社会教育で活用できる学習プログラムを開発し、活用を促す。
- ③ 男女共同参画センター等の講師派遣や講座の開催など、学校教育や社会教育において、教職員以外による多様な学習機会を提供する。
- ④ 独立行政法人国立女性教育会館において、関係省庁、地方公共団体、男女共同参画センターや大学、企業等と連携を図りつつ、男女共同参画を推進する組織のリーダーや担当者を対象にした研修や教育・学習支援、男女共同参画に関する専門的・実践的

な調査研究や情報・資料の収集・提供等を行い、男女共同参画社会の形成の促進を図る。

ウ 大学、研究機関、独立行政法人等による男女共同参画に資する研究の推進

- ① 高等教育機関において、男女共同参画社会の形成に資する調査・研究を促進する。また、それらの成果を学校教育や社会教育における教育・学習に幅広く活用する。
- ② 独立行政法人国立女性教育会館において、教育・学習支援、男女共同参画に関する専門的・実践的な調査研究や情報・資料の収集・提供を行う。
- ③ 日本学術会議において、ジェンダー研究を含む男女共同参画社会の形成に資する学術研究及び教育制度について、多角的な調査、審議を一層推進する。

エ 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実

- ① 初等中等教育段階において、総合的なキャリア教育を推進する際に、男女共同参画の意義、ワーク・ライフ・バランスなどの知識や技術の習得が図られるよう、教育委員会を通じて各学校の取組を促す。
- ② 保護者や進路指導の担当教員等に対し、女性が高等教育を受けることや理工系分野等女性の参画が進んでいない分野における仕事内容や働き方への理解を促進する。
- ③ 大学や高等専門学校等における女子生徒を対象としたシンポジウム、出前講座、キャリア相談会の開催を促進する。
- ④ 大学、地方公共団体や男女共同参画センター等と連携し、学び直しを通じて女性のキャリアアップやキャリアチェンジ等を総合的に支援する取組を促進する。
- ⑤ 大学入学者選抜において性別を理由とした不公正な取扱いが許容されるものではなく、そのような取扱いが行われることのないよう、各大学に対し周知徹底を図る。

2 学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

(1) 施策の基本的方向

- 学校教育機関において、女性の能力発揮が組織の活性化に不可欠であるとの認識の下、校長や教頭など意思決定過程への女性の登用を推進する。特に校長への女性の登用を一層促進する¹。
- 多様なキャリアの女性教員が将来的に校長や教頭に就任することにつながるよう、多様なモデルを提示し管理職の仕事の意義ややりがいを示すとともに、様々な経験や役割を担う機会を積極的に与えるポジティブ・アクションなどを通じて、女性教員の育成を図る。

¹ 学校管理職に占める女性の割合は小学校の校長 20.6%、副校長 30.9%、教頭 27.0%、中学校の校長 7.4%、副校長 15.6%、教頭 13.3%、高等学校の校長 8.1%、副校長 9.0%、教頭 10.0% (令和元(2019)年) (文部科学省「学校基本調査」)。

(2) 具体的な取組

- ① 各教育機関や教育関係団体における意思決定層への女性の登用について、具体的な目標設定を行うよう要請する。その際、学校に関しては校長と教頭のそれぞれについて目標設定を行うよう促す。また、改正された女性活躍推進法に基づき事業主の取組が強化されることも踏まえ、教育委員会の更なる取組を促す。さらに、管理職選考について女性が受けやすくなるよう、教育委員会における検討を促す。
- ② 女性管理職の割合が高い地方公共団体における取組の好事例の横展開を図る。
- ③ 教職員の男女がともに仕事と育児・介護等の両立を図ることができるよう、勤務時間管理の徹底や業務の明確化・適正化等の働き方改革、男性の育児休業取得促進やマタニティ・ハラスメント防止等の両立支援を進める。
- ④ 独立行政法人教職員支援機構が実施する校長・教頭への昇任を希望する教員が参加する各種研修において女性枠を設定するとともに、女性管理職のネットワークの形成を促進する。また、当該研修の実施を通じて、男性教員や教育委員会職員を含む関係者の男女共同参画に関する意識付けを行う。
- ⑤ 独立行政法人国立女性教育会館において実施してきた女性教員の管理職登用の促進に向けた調査研究の成果を踏まえ、学校教育における意思決定過程への女性の参画等に関する調査研究を更に進めるとともに、その成果を活用した研修等を実施する。

3 国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開

(1) 施策の基本的方向

- 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、アンコンシャス・バイアスは、女性にも男性にもある。女性も男性も一人一人が、男女共同参画を自分のこととして認識し、その実現に向けて協力し合って取り組めるよう、男女双方の意識改革に取り組む。
- その際、男女共同参画に関心の高い層だけではなく、関心の低い層や次世代を担う若者、企業・団体の経営者や管理職等を含め、訴えかける対象を設定し、多様なメディア・コンテンツを活用しながら、その対象ごとに戦略的な広報活動を展開する。
- また、地域により情報や取組に差があることから、住民に身近な地方公共団体や、関係機関・団体と連携して、地域における広報・啓発活動の一層の推進を図る。

(2) 具体的な取組

- ① 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消に資する、また、固定観念やアンコンシャス・バイアスを生じさせない取組に関する情報収集を行うとともに、啓発手法等を検討し、情報発信を行う。
- ② 政府広報を活用し、幅広く丁寧に、男女共同参画に関する国民的関心を高めていく。
- ③ 「男女共同参画週間」や「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」において、地方公共団体や関係機関・団体と連携し、男女共同参画に関する意識の浸透を図る。
- ④ 家事・育児等の手間やストレスの軽減に資する様々な活動や商品・サービスの活用に関する広報活動を展開する。

4 メディア分野等と連携した積極的な情報発信

(1) 施策の基本的方向

- 新聞・テレビ・映画・ゲーム・インターネットメディア・広告等の多様なメディアやクリエイティブな分野と連携し、男女共同参画に資する広告やコンテンツ等について積極的に情報発信を行うとともに、女性の人権を尊重した表現の推進をはじめ男女共同参画に関する各業界における自主的な取組を促進する。

(2) 具体的な取組

- ① 男女共同参画を阻害する固定観念の撤廃を目指すために国連女性機関(UN Women)が進める国際的な共同イニシアティブ「Unstereotype Alliance」や、女性の人権尊重や男女共同参画に資する広告等に係る民間団体が行う取組と連携を図る。
- ② 女性記者をはじめとするメディア分野等で働く女性のネットワークを構築し、その育成・組織運営に携わる管理職・経営層等を巻き込みつつ、男女共同参画の視点からのメディアにおける取組について認識を共有するとともに、その成果を業界団体等に周知することで各業界における自主的な取組を促進する。その際、中央だけではなく地方とも連携を図る。

5 メディア分野等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

(1) 施策の基本的方向

- 人々の意識や社会に対して大きな影響力を持っているメディア分野等においては、意思決定過程に占める女性の割合がまだまだ少ない²。

² 放送業界における管理職に占める女性の割合は民間放送 15.1%、日本放送協会 9.1% (令和元(2019)年)。メディア関係団体の役員に占める女性の割合は日本新聞協会 0%、日本民間放送連盟 0%、日本放

- 女性は人口の半分以上を占めており、民意を的確に反映するという観点から、メディア分野等における意思決定過程への女性の参画拡大を促進する。

(2) 具体的な取組

- ① メディア分野等における意思決定過程への女性の参画拡大に関する取組の好事例を周知する。
- ② 女性の登用について具体的な目標を設定して取り組むよう、業界団体を通じて、要請するとともに、改正された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定義務等の対象が拡大する機を捉え、女性活躍推進法の適用がある事業主については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用する。

送協会 8.3%（令和元（2019）年）。新聞・通信社の記者における女性の割合は 21.5%（平成 31（2019）年）（内閣府男女共同参画局「令和元年度女性の政策・方針決定参画状況調べ」）。

第 11 分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

【基本認識】

- 男女共同参画社会基本法第 7 条では、我が国の男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行わなければならないとされている。国際社会におけるジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントの進展を真剣に受け止め、国際規範・基準や国際合意等を国内施策に適切に反映していくとともに、国際的な取組に貢献していく必要がある。
- 平成 27（2015）年 9 月に国連で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」では、「ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである」とされている。これらの重みを十分に認識し、政府が行うあらゆる取組において常にジェンダー平等及びジェンダーの視点の主流化を確保し施策に反映していく。
- 女子差別撤廃委員会や国連女性の地位委員会等における意見や議論を踏まえ、女子差別撤廃条約を積極的に遵守し、北京宣言・行動綱領に沿った取組を進める。
- 近年、G 7 や G 20、APEC、OECD といった国際会議や多国間協議において、ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントが主要議題の一つとして取り上げられ、首脳級・閣僚級での様々な国際合意がなされている。こうした合意を確実に実施するとともに、今後とも、国際的な議論や取組に積極的に貢献していく。
- ジェンダー主流化の視点に立った政府開発援助（ODA）、国連安保理決議第 1325 号等を踏まえた取組や紛争下の性的暴力への対応により、女性・女児のエンパワーメントやジェンダーの視点からの国際社会の平和と安定及び繁栄の確保に貢献していく。
- 国際機関等における国際的な政策・方針決定過程への女性の積極的な参画を促進する。
- 上記の取組を実施する際には、政府機関のみならず、国連を含む各種国際機関、地方公共団体、民間部門、市民社会等、全てのステークホルダーとの連携・協力を行う。

＜施策の基本的方向と具体的な取組＞

1 持続可能な開発目標（SDGs）や女子差別撤廃委員会など国連機関等との協調

（１）施策の基本的方向

- 「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に含まれる 2030 年を達成期限とする持続可能な開発目標（SDGs）に関し、SDGs 実施指針改定版（令和元（2019）年 12 月 SDGs 推進本部決定）を踏まえ、国際社会における普遍的価値としての人権の尊重と、ジェンダー平等の実現及びジェンダーの視点の主流化は、分野横断的な価値として SDGs の全てのゴールの実現に不可欠なものであり、あらゆる取組において常にそれらの視点を確保し施策に反映することが必要であるとの主要原則に則り、ジェンダー平等の実現を含む我が国の優先課題に取り組む。
- また、女子差別撤廃委員会や国連女性の地位委員会等における意見や議論を踏まえ、女子差別撤廃条約を積極的に遵守し、北京宣言・行動綱領に沿った取組を進める。

（２）具体的な取組

ア 持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けた連携及び推進

- ① 全国務大臣を構成員とする持続可能な開発目標（SDGs）推進本部（平成 28（2016）年 5 月設置）において決定された SDGs 実施指針改定版を踏まえ、SDGs 達成に向けた取組を広範なステークホルダーと連携して推進・実施する。
- ② SDGs ゴール 5（ジェンダー平等の実現）の達成度を的確に把握するため、グローバル指標に基づき、男女別データを活用し、その進捗を測り、結果を国内外に適切な形で公表する。また、海外及び国内の研究機関等による評価、グローバル指標の検討・見直し状況、ローカル指標の検討状況等に留意し、進捗評価体制の充実と透明性の向上を図る。

イ 女子差別撤廃条約の積極的遵守等

- ① 女子差別撤廃条約に基づく女子差別撤廃委員会からの最終見解等に関し、男女共同参画会議は、各府省における対応方針の報告を求め、必要な取組等を政府に対して要請する。
- ② 女子差別撤廃条約の選択議定書については、早期締結について真剣に検討を進める。
- ③ 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（ILO 第 111 号条約）、パートタイム労働に関する条約（ILO 第 175 号条約）、母性保護条約（改正）に関する改正条約（ILO 第 183 号条約）、家事労働者の適切な仕事に関する条約（ILO 第 189 号条約）、仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（ILO 第 190 号条約）、その他男女共同参画に関連の深い未締結の条約について、世界の動向や国内諸制度との関係を考慮しつつ、締結する際に問題となり得る課題を整理するなど具体的な検討を行う。

ウ 北京宣言・行動綱領に沿った取組の推進

- ① 国連女性の地位委員会や国連アジア太平洋経済社会委員会（ESCAP）等に積極的に

参加し、参加各国との連携を図るとともに、我が国の男女共同参画・女性活躍に係る取組等の情報発信、共有により国際的な政策決定、取組方針への貢献に努める。

エ UN Women（国連女性機関）等との連携・協力推進

- ① UN Womenをはじめとする国際機関等の取組に積極的に貢献していくとともに、連携の強化等を図る。

2 G7、G20、APEC、OECDにおける各種合意等への対応

（１）施策の基本的方向

- 近年、G7、G20、APEC、OECDといった国際会議や多国間協議において、ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントが主要議題の一つとして取り上げられ、首脳級・閣僚級での様々な国際合意がなされている。例えば、令和元（2019）年のG20大阪サミットでは、我が国が議長国として女性のエンパワーメントの推進を盛り込み、大阪首脳宣言を取りまとめた。
- こうした合意をこれまで以上に国内施策に適切に反映し、実施するとともに、その進捗を把握し、施策の改善に活かす。また、我が国の経験や取組等を積極的に情報発信し、共有することにより、今後とも、国際的な議論や取組に積極的に貢献していく。
- また、我が国が国際会議の議長国となる場合には、ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントを重視し、国際的な議論をリードする。

（２）具体的な取組

- ① G7、G20、APEC、OECD、東アジア男女共同参画担当大臣会合やその他の女性に関連する国際会議や多国間協議における首脳級・閣僚級のジェンダー平等に係る各種の国際合意や議論を、国内施策に適切に反映して実施するとともに、その進捗を把握し、施策の改善に活かす。合意に至る議論の過程においては、我が国の経験や取組等に基づく情報発信、共有により、政策決定、取組方針に貢献する。
- ② 我が国が国際会議の議長国となる場合には、合意文書にジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する事項を盛り込むとともに、全ての大臣会合においてアジェンダとして取り上げることを検討する。

3 ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する国際的なリーダーシップの発揮

（１）施策の基本的方向

- ジェンダー主流化の視点に立った政府開発援助（ODA）プログラムやプロジェクトの実施に取り組み、ジェンダー平等と女性・女児のエンパワースメントを推進することで、開発協力のあらゆる段階における女性の参画を促進し、女性が公正に開発の恩恵を受けられるよう努める。
- 国連安保理決議第 1325 号等を踏まえた取組や紛争下の性的暴力への対応により、女性・女児のエンパワースメントやジェンダーの視点からの国際社会の平和と安定及び繁栄の確保に積極的に貢献する。
- さらに、平和構築、自然災害への対応、感染症対策を含む国際保健などの様々な分野や、国際的な政策・方針決定過程への女性の積極的な参画を促進する。

（２）具体的な取組

ア 開発協力大綱に基づく開発協力の推進

- ① 開発協力大綱（平成 27 年 2 月 10 日閣議決定）及び「女性の活躍推進のための開発戦略」に基づき、ジェンダー主流化の視点及び女性の権利を含む基本的人権の尊重を重要なものとして考え、開発協力を適切に実施する。

イ 女性の平和等への貢献や紛争下の性的暴力への対応

- ① 国連安保理決議第 1325 号等を踏まえ、女性・平和・安全保障に関する行動計画を国際機関、有識者及び NGO と連携しつつ効果的に実施し、平和構築及び復興開発等のプロセスへの女性の参画を一層促進する。
- ② 紛争下の性的暴力防止について、関係国際機関との連携の強化を通じて、加害者の訴追増加による犯罪予防や被害者保護・支援等に一層取り組むとともに、紛争関連の性的暴力生存者のためのグローバル基金への支援等を行う。

ウ 国際的な分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ① 国際機関等の専門職、国際会議の委員や日本政府代表等に、幅広い年齢層、分野の女性等がより多く参画することにより、国際的な分野における政策・方針決定過程への参画を一層促進し、国際的な貢献に積極的に努める。特に、海外留学の促進や平和構築・開発分野における研修等の充実により、将来的に国際機関等で働く意欲と能力のある人材の育成や、若者や子育てが一段落した世代等を含めた国際機関への就職支援を強化する。
- ② 在外公館における主要なポストの任命に際して、女性の登用を進める。

Ⅳ 推進体制の整備・強化

【基本認識】

- 男女共同参画社会の実現に向けた取組を一段と加速するためには、広範かつ多岐にわたる取組を国、地域及び民間が連携して推進するとともに、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を確保し施策に反映することが重要である。
- また、男女共同参画の推進に当たっては、状況や課題を適切に把握するための男女別データの利活用の促進と、当該データを男女共同参画の視点に立った政策の企画立案・実施につなげることが重要であり、そのための人材を育成することも重要である。
- このため、国内本部機構の機能の充実・強化を図り、特に、監視・影響調査等の機能を十分に活用して実効性を高める。また、広く各界各層から成る男女共同参画推進連携会議の場を活用し、国民的な取組を推進する。さらに、仕事と生活の調和等の課題に関して、経済団体や労働団体等と連携し、国民の気運を高める等の取組を推進する。
- さらに、男女共同参画社会の実現のためには、国民の暮らしに身近な地域における取組が極めて重要である。このため地方公共団体が、男女共同参画センターをはじめ地域の関係機関・団体とともに、それぞれの機能を十分に発揮しながら緊密に連携し、地域における男女共同参画・女性活躍を進めるよう、支援の充実を図る。

＜施策の基本的方向と具体的な取組＞

1 国内本部機構の機能の充実・強化

（１）施策の基本的方向

- 国内本部機構は、内閣総理大臣の下で施策推進の機能を果たしてきた。
- 今後とも、男女共同参画社会の形成のための取組を総合的かつ効率的に推進するため、あらゆる施策について、総合的な企画立案機能、横断的な調整機能、監視・影響調査機能等を最大限に発揮するとともに、その機能を更に強化する。
- 男女共同参画推進連携会議の場を活用し、市民社会や民間団体等、次世代を担う若年世代を含めた様々な世代との情報共有や連携を進め、各団体における中央組織から地方の現場への取組の浸透を図ることにより、男女共同参画社会づくりに向けての国民的な取組を推進する。

（２）具体的な取組

- ① 内閣府に置かれる重要政策会議である男女共同参画会議（男女共同参画社会基本法により設置。内閣官房長官を議長とし、関係する国務大臣及び学識経験者によって構成。）が、適時適切に重要な政策に関する提言を行うとともに、国内本部機構の中で重要な役割を果たすために専門調査会等を活用し、調査審議を行う。
- ② 男女共同参画推進本部（閣議決定により設置。内閣総理大臣及び全ての国務大臣によって構成。）の下で、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の円滑かつ効果

的な推進を図る。本部長の指名により関係行政機関に置かれた男女共同参画担当官（局長級）は、男女共同参画社会の形成に直接・間接に影響を及ぼすあらゆる施策へ男女共同参画の視点を反映させるとともに、相互の機動的な連携を図る。

- ③ すべての女性が輝く社会づくり本部（閣議決定により設置。内閣総理大臣及び全ての国務大臣によって構成。）の下で、様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、我が国社会の活性化につながるよう、施策の一体的な推進を期す。
- ④ 有識者及び地方6団体・経済界・労働界・教育界・メディア・女性団体等の代表から成る男女共同参画推進連携会議の場を活用し、重要課題に関する意見交換や情報共有、市民社会との対話、各団体における中央組織から地方の現場への取組の浸透等を通じて、各界各層の若年層を含めた様々な世代との連携を図る。
- ⑤ 国内本部機構と関連の深い政府の会議（共生社会、地方創生、経済財政、防災等の分野に係る会議）等との連携を図る。
- ⑥ 国内本部機構と多様な主体（地方公共団体、国立女性教育会館、男女共同参画センター、NPO、NGO、地縁団体、大学、企業、経済団体、労働組合等）との連携を図る。
- ⑦ 国内本部機構の運営に当たっては、男女共同参画に識見の高い学識経験者や女性団体をはじめとする国民の幅広い意見を反映する。
- ⑧ 国際機関、諸外国の国内本部機構との連携・協力の強化に努める。

2 男女共同参画の視点をとり込んだ政策の企画立案及び実施等の推進

（１）施策の基本的方向

- 政策の立案から実施までの各プロセスに男女共同参画の視点をとり込み、ジェンダー予算の考え方も考慮しつつ、広範かつ多岐にわたる課題に対応した施策の充実・強化を図る。また、男女共同参画会議における監視・影響調査等の機能を十分に活用し、実効性を高める。
- 国際連合統計部は、各種統計の作成過程でジェンダーに関する視点をとり込むことの重要性を指摘しており、ジェンダー統計の充実の観点から男女別データの把握等に努めることが求められる。

（２）具体的な取組

- ① 男女共同参画会議において、5次計画の進捗状況を毎年度の予算編成等を通じて検証する。また、5次計画の実効性を高めるために集中的に議論すべき課題や新たな課題について調査審議を行う。加えて、5次計画の成果目標の達成状況について、中間年にフォローアップ及び点検を実施する。これらについて、必要に応じ関係大臣に対して意見を述べるなど、更なる取組を促す。
- ② 男女共同参画会議の意見を踏まえ、女性活躍加速のための重点方針を決定し、各府省の概算要求に反映させる。

- ③ 男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）の充実の観点から、業務統計を含む各種調査の実施に当たり、可能な限り男女別データを把握し、年齢別・都道府県別にも把握・分析できるように努める。また、男女共同参画に関する重要な統計情報は、国民に分かりやすい形で公開するとともに、統計法（平成19年法律第53号）に基づく二次的利用を推進する。
- ④ 指導的地位に占める女性の割合の上昇に向けて、モニタリングやその活用の在り方に関し検討を行う。
- ⑤ 新型コロナウイルス感染症の拡大が性別によって雇用や生活等に与えている影響の違いや、政府の新型コロナウイルス感染症関連施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響について、調査・分析を実施する。
- ⑥ 国民の意識、男女の家事・育児・介護等の時間の把握や、男女別データの利活用の促進等を含め、男女共同参画社会の形成に関する調査研究を進める。
- ⑦ 国の各府省や関係機関が実施している男女共同参画に関わる情報を集約・整理した上で、国民、企業、地方公共団体、民間団体等に分かりやすく提供することで、各主体による情報の活用を促進する。

3 地方公共団体や民間団体等における取組の強化

（１）施策の基本的方向

- 地域の実情・特性を踏まえた主体的な取組が全国各地で展開されるよう、男女共同参画センターや様々な主体（経済団体、労働団体、農林水産団体、金融機関、企業、大学、民生委員・児童委員や保護司、女性団体をはじめとするNPO・NGO等）との連携強化を含め、地方公共団体における推進体制を一層強化していく。また、女性活躍推進法に基づく地方公共団体や民間企業の取組を支援する。
- 男女共同参画センターは、男女共同参画の視点から地域の様々な課題を解決するための実践的活動の場として、また、地域における女性リーダーの育成や男女共同参画・女性活躍のための意識改革・人材ネットワークの拠点として、地域において男女共同参画を推進するための重要な役割を担っており、その機能が十分に発揮できるよう支援する。

（２）具体的な取組

ア 地方公共団体の取組への支援の充実

- ① 男女共同参画社会基本法に基づく市町村男女共同参画計画について、特に策定が進んでいない町村に焦点を当て、都道府県と連携し、策定状況の「見える化」を含む情報提供や好事例の収集・発信、専門家派遣などにより、男女共同参画についての理解を促進し、全ての市町村において計画が策定されるよう促す。
- ② 地方公共団体が、改正された女性活躍推進法により新たに行動計画策定等の義務

対象となる中小・小規模事業者への支援、学び直しやキャリア形成の支援、様々な課題・困難を抱える女性への支援など、民間団体を含む多様な主体による連携体制の構築の下で地域の実情に応じて行う取組を、地域女性活躍推進交付金により支援する。また、地方公共団体が行う男女共同参画社会の実現に向けた取組については地方財政措置が講じられており、自主財源の確保を働きかける。

- ③ 地方公共団体に対し、全国知事会などの関係団体とも連携し、先進的な取組事例の共有や情報提供、働きかけなどを行う。

イ 男女共同参画センターの機能の強化・充実

- ① 男女共同参画センターが、男女共同参画の視点から地域の課題解決を行う拠点・場として、関係機関・団体と協働しつつ、その機能を十分に発揮できるよう、全国女性会館協議会とも連携しながら、ノウハウや好事例の共有、地域を超えた交流や連携の促進などを行う。
- ② 男女共同参画センターが様々な事業を進めるために必要な国の施策に関する情報提供を行うとともに、研修等の機会を通じて男女共同参画センター職員の人材育成を支援する。
- ③ 男女共同参画センターの管理運営について、運営形態の違い等を踏まえ、より効果的な管理運営がなされるよう、好事例の周知を図る。

ウ 国立女性教育会館における取組の推進

- ① 国立女性教育会館は、我が国唯一の女性教育のナショナルセンターとして、人材の育成・研修の実施や、女性教育に関する調査研究の成果及び会館に集積された情報の提供等を通じ、今後とも我が国における男女共同参画のネットワークの中核を担っていく。また、これまで果たしてきた役割の重要性と実績を踏まえ、地域における男女共同参画の推進を支援するとともに、地方公共団体、大学、企業等ともより一層の連携を図るなど、機能の更なる充実・深化を促進する。

資 料

- ・ 第 4 次男女共同参画基本計画の達成状況
- ・ 第 4 次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

※ 「第 4 次男女共同参画基本計画の達成状況」は、令和元年 11 月～令和 2 年 1 月の第 5 次基本計画策定専門調査会において実施した第 4 次男女共同参画基本計画のフォローアップを踏まえ作成した、第 3 回第 5 次基本計画策定専門調査会の参考資料に、体裁の変更及び軽微な語句の修正を施したものです。

第4次男女共同参画基本計画の達成状況

第2部 施策の基本的方向と具体的な取組

I あらゆる分野における女性の活躍

第1分野 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍

<主な施策>

1 長時間労働の削減等の働き方改革

- 罰則付きの時間外労働の上限規制（大企業は平成31年4月1日施行。中小企業は令和2年4月1日施行予定。）、企業に対し年5日間の年次有給休暇の時季指定を義務付け（平成31年4月1日施行）、月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率について中小企業への猶予措置の廃止（令和5年4月1日施行予定）等を内容とする労働基準法の改正を含む働き方改革関連法が成立（平成30年7月6日公布）。（厚生労働省）
- 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対して、時間外労働等改善助成金による助成を実施。（4共通）（厚生労働省）
- 「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」を開催し、ワーク・ライフ・バランスに係る施策の進捗状況や点検・評価を実施。（内閣府）
- 関係団体と連携して、企業経営者や管理職を対象とした経営者・管理職向けトップセミナーを実施。（内閣府）
- 超過勤務縮減等のため、ワークライフバランス推進強化月間（7月・8月）を毎年実施。また、平成29年4月から、超過勤務予定の事前確認の徹底を全府省で本格実施し、29年度以降のワークライフバランス推進強化月間の実施方針に盛り込む等により、各府省の次官級に対して取組の徹底を要請。（内閣官房）

2 家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備

- 男性の仕事と育児の両立を推進する「イクメンプロジェクト」において、男性の育児休業取得に向けた様々な情報を更新したハンドブックの配布、企業・労働者向けの動画の公開。（3共通）（厚生労働省）
- 女性活躍推進法に基づく情報公表項目に「男女別の育児休業取得率」を位置付けており、「女性の活躍推進企業データベース」における情報公表が進むよう、企業に対し取組を促進。（厚生労働省）
- 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法を改正（平成28年3月31日公布、平成29年1月1日施行）し、職場における妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置を事業主へ義務付け。さらに、これらの法律を改正（令和元年6月5日公布、令和2年6月1日一部施行）し、事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止等、ハラスメント対策を強化。（厚生労働省）
- 公共交通機関のバリアフリー整備ガイドラインを平成30年7月に改訂し、トイレにはおむつ交換台を設置することを「標準的な整備内容」とし、公共交通事業者等に周知。公共交通機関や公共施設等におけるベビーカーの使用がしやすい環境づくりに向け、ベ

ビーカー利用に関する統一的なマーク（ベビーカーマーク）の掲出、ベビーカー使用にあたっての「お願い」の周知や、普及・啓発を図るキャンペーン等を実施。（国土交通省）

- 各地域の実情に応じ市町村が実施する「施設型給付」及び「地域型保育給付」、「地域子ども・子育て支援事業」を総合的に推進。（内閣府）
- 「地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律」（平成 29 年 6 月 2 日公布、平成 30 年 4 月 1 日施行）の成立により、高齢者の自立支援に向けた保険者機能の強化等の取組を推進。（厚生労働省）

3 男女共同参画に関する男性の理解の促進

- 家庭内における夫婦のコミュニケーション促進施策の実施（家事・育児等の分担を可視化して夫婦間の話し合いを促すためのワークシートの活用等）、様々な媒体を活用した広報の展開、国や地方公共団体が実施する行事やイベントを、男性の家事・育児等への参画の契機として活用（“おとう飯” 始めようキャンペーンの実施）。（内閣府）
- 「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」を開催し、男性による育児の促進を中心とした仕事と家庭の両立方策について検討を行い、平成 30 年 3 月に報告書を取りまとめ公表。（厚生労働省）
- 育児目的休暇の導入を事業主の努力義務とすること等を内容とする育児・介護休業法を改正（平成 29 年 3 月 31 日公布、同年 10 月 1 日施行）。（厚生労働省）
- 令和 2 年度から、子供が生まれた全ての男性国家公務員が、1 か月以上を目途に育児に伴う休暇や休業を取得できることを目指し、取得を促進するための標準的な取組等を内容とする「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」（令和元年 12 月 27 日女性活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）を取りまとめ。（内閣官房）
- 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者を拡大するとともに、各リーダーの取組情報について提供する場を設置。（内閣府）
- 学校教育において、男女が共同して社会に参画することや男女が協力して家庭を築くことの重要性について指導するよう学習指導要領を設定。（文部科学省）
- 「次世代のライフプランニング教育推進事業」により、高校生・大学生が固定的な性別役割分担意識にとらわれず、各人の能力や適性、学びや職業、ライフイベント（結婚、出産、育児等）を総合的に考え、主体的に将来を選択する能力・態度を身に付ける教育機会を充実するための教育プログラムを開発・試行。（文部科学省）
- 地域や学校等において男女共同参画を推進する人材の養成のため、国立女性教育会館において「地域における男女共同参画推進リーダー研修」（毎年）や「学校における男女共同参画研修」（毎年）等を実施。（文部科学省）

4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正

- 臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するため、地方公務員法及び地方自治法を改正し、一般職の「会計年度任用職員」制度を創設（平成 29 年 5 月 17 日公布、令和 2 年 4 月 1 日施行予定）。（総務省）
- 地方公共団体と総務省の担当者による「女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会」を設置、意見交換を実施。並行して調査研究を行い、両者の成果を基に「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック」を平成 29 年度に作成、平成 30 年

度に改訂。(総務省)

- 女性地方公務員の人材育成を支援するため、自治大学校における「地方公務員女性幹部養成支援プログラム」において講義を実施。

また、女性活躍促進の取組、テレワークの活用、男性職員の育児休業等の取得促進等、地方公共団体における先進的な取組事例について地方公務員月報等による情報提供を充実化。地方公共団体で活躍する女性職員を紹介する「女性地方公務員のワークスタイル事例集」を平成 30 年度に作成、情報提供。(総務省)

- 女性活躍推進法を着実に施行し、常時雇用する労働者数が 301 人以上の義務企業のみならず 300 人以下の努力義務企業における一般事業主行動計画の策定や情報公表等の取組を促進。平成 28 年 2 月から、企業が公表している女性の活躍状況に関する情報を「女性の活躍推進企業データベース」に一元的に集約し提供。中小企業に対する説明会の開催、個別企業訪問やメール相談等による支援等を実施。(厚生労働省)
- 一般事業主行動計画の策定等の義務を 101 人以上の企業に拡大すること等を内容とする女性活躍推進法等の一部改正法が成立(令和元年 6 月 5 日公布、令和 2 年 6 月 1 日一部施行、対象企業の拡大については令和 4 年 4 月 1 日施行)。(厚生労働省)
- 国及び独立行政法人等は、女性活躍推進法等に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を、価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式又は企画競争方式)において加点評価する取組を実施。取組状況を公表するとともに、地方公共団体に対し、国に準じた取組を進めるよう働きかけを実施。(全府省、内閣府)
- 女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定。女性を始め多様な人材の能力を活かし、価値創造につなげている企業を「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」として表彰するとともに、平成 29 年度以降は、過去の 100 選受賞企業から、特に先駆的な取組を行う企業を「100 選プライム」として選定。(経済産業省)
- 有価証券報告書の情報をもとに業種別に全上場企業の女性役員数及び比率をウェブサイトで見える化。また、上場企業のうち女性役員比率が 10% を達成している企業を一覧化するとともに、企業における女性活躍の意義をリーフレット形式でまとめ、全上場企業に配布。
また、企業における女性活躍情報の開示や自主的な女性活躍取組を促すために、ESG 投資における機関投資家の女性活躍情報の利用状況を調査し、その結果をシンポジウム等において企業に周知。(内閣府)
- 有価証券報告書等に役員の男女別人数及び役員の女性比率の記載を義務化する内閣府令を改正(平成 26 年 10 月 23 日公布、平成 27 年 3 月 31 日施行)。(金融庁)

5 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し

- 配偶者控除等について、配偶者の収入制限の引き上げ等の見直しを実施し、平成 30 年の所得税から適用。(財務省)
- 平成 28 年 10 月からの大企業で働く短時間労働者を対象とする被用者保険の適用拡大に加え、平成 29 年 4 月から、中小企業等で働く短時間労働者についても、労使合意を前提に企業単位で適用を拡大。

また、民間企業における配偶者手当については、平成 30 年 1 月に改訂されたモデル就業規則も活用しながら「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」について引き続き広く周知、労使に対しその在り方の検討を促進。(厚生労働省)

- 国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、一般職の職員の給与に関する法律を改正し、段階的に配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額まで減額する等の見直しを実施。（平成 28 年 11 月 24 日公布、平成 29 年 4 月 1 日施行）（内閣官房、人事院）

第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

<主な施策>

1 政治分野

- 各政党に対して、数値目標の設定やポジティブ・アクション導入、女性議員が活躍しやすい環境の整備等の取組を要請するとともに、各政党における取組を調査・公表。（内閣府）
 - 列国議会同盟が作成する諸外国の女性議員の参画状況等をまとめたレポートを和訳・公表するとともに、諸外国における政治への女性の参画拡大に向けた取組状況や女性地方議員に対するアンケート等を通じて政治への女性の参画を阻む要因等を分析し、情報提供。（内閣府）
 - 地方議会における女性の参画状況や施策の推進状況を調査するとともに、これらの状況を女性の政治参画マップ等を作成し、分かりやすくマップ形式で「見える化」。（内閣府）
- ※ 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が成立（平成30年5月23日公布・施行）。

2 司法分野

- 検察官について、女性検察官のキャリアパス・活躍事例を展開するとともに、育児状況等を勘案し、必要に応じて転居を伴う職員の内示を可能な限り早期に実施。（法務省）
 - 裁判官及び弁護士について、最高裁判所及び日本弁護士連合会に対して、ロールモデルの発掘や実効性あるポジティブ・アクションの導入等を要請。（内閣府）
 - 「法科大学院公的支援見直し強化・加算プログラム」において、優れた先導的な取組として評価された女性法曹輩出のための取組にメリハリある予算配分を実施するとともに、当該取組を周知。（文部科学省）
- ※ 日本弁護士連合会において、平成30年度から副会長専任に関するクォータ制が導入。

3 行政分野

- 各府省の取組や優良事例を一覧化し、女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会において共有。（内閣官房）
- 女性学生を対象とするインターンシップや女性国家公務員との交流イベントを開催。女性国家公務員を対象とした各種セミナーや全管理職員を対象とした女性活躍及びワーク・ライフ・バランス理解促進のためのeラーニングの実施。（内閣官房、人事院）
- 男性職員の育児休業及び「男の産休」の取得などの両立支援制度の活用に向けた標準的な取組手順を示すとともに、これらの取組やワーク・ライフ・バランスに資する効率的な業務運営、良好な職場環境作りに向けた取組・実績が管理職等の人事評価に適切に反映されるよう周知・徹底。（内閣官房）
- 令和2年度から、子供が生まれた全ての男性国家公務員が、1か月以上を目途に育児に伴う休暇や休業を取得できることを目指し、取得を促進するための標準的な取組等を内容とする「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」（令和元年12月27日女性活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）をとりまと

め。(内閣官房)

- 「市町村女性参画状況見える化マップ」を公開し、市町村ごとの女性の参画状況等をマップ形式で「見える化」。(内閣府)
- 「女性地方公務員活躍・働き方推進協議会」を設置し、地方公共団体と総務省が具体的に・実践的な取組手法等を検討し、地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブックを作成。(総務省)
- 女性職員に対して適切なキャリアパスを提示し、キャリア形成の支援に努めるとともに、人事担当者等が必要に応じて女性職員との面談を実施し、キャリアパスに対する希望等を聴取するなどしたほか、必要に応じて転居を伴う職員の内示を可能な限り早期に実施。(警察庁)

4 経済分野

- 女性役員候補者を対象とした「女性リーダー育成のためのモデルプログラム」を策定し、試験実施。(内閣府)
- ESG 投資における機関投資家等の女性活躍情報の活用状況を調査し、結果を周知。(内閣府)
- 企業が公表している女性の活躍状況に関する情報を「女性の活躍推進企業データベース」に集約、公表。(厚生労働省)
- 事業主の女性の活躍状況に関する情報公表の強化などを内容とする女性活躍推進法等一部改正法が成立(令和元年6月5日公布、令和2年6月1日一部施行)。(2及び3共通)(内閣府、厚生労働省)
- 女性活躍推進法等に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を価格以外の要素を評価する調達において加点評価する取組を推進。(内閣府、各府省)
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に定める取組目標、数値目標を達成した中小企業や、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む中小企業・小規模事業者や傘下企業を支援する事業主団体に対して助成金を支給。(厚生労働省)
- 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言賛同者を拡大するとともに、各リーダーの取組情報について提供する場を設置。(内閣府)
- 国立女性教育会館において、「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」や「女性教員の活躍推進に関する調査研究」を実施し、生涯を見据えた早期からのキャリア形成支援、女性教員の管理職登用に向けた課題分析及び教員を対象とする男女共同参画・女性活躍の視点を踏まえた研修プログラム開発に資する取組を進めている。(文部科学省)
- 女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定。女性を始め多様な人材の能力を活かし、価値創造につなげている企業を「新・ダイバーシティ経営企業100選」として表彰するとともに、平成29年度以降は、過去の100選受賞企業から、特に先駆的な取組を行う企業を「100選プライム」として選定。(経済産業省)

5 その他の分野

- 経済団体、職能団体等に対して、実効性あるポジティブ・アクションの導入等の積極的な取組を要請。(内閣府)

第3分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<主な施策>

1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現

ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等

- 年5日間の年次有給休暇の時季指定を企業に義務付けること（平成31年4月1日施行）や、月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率について、中小企業への猶予措置を廃止すること（令和5年4月1日施行予定）等を内容とする労働基準法の改正を含む働き方改革関連法が成立（平成30年7月6日公布）。（厚生労働省）
- 業界及び地域のリーディングカンパニーのトップに働き方改革及び夏の生活スタイル変革の推進に向けた取組の実施を働きかけるとともに、「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用して情報発信をする等により、企業の自主的な働き方の見直しを促進。また、10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行うとともに、地域のお祭り等と合わせた取得促進の取組を行い、年次有給休暇を取得しやすい環境整備を推進。（厚生労働省）
- 各地域の実情に応じた「地域働き方改革会議」を開催し、地方創生推進交付金を活用した働き方改革等を推進。また、関係府省及び専門家からなる地域働き方改革支援チームの有識者構成員を派遣し、地域働き方改革会議を支援。さらに、自治体向けに、働き方改革アドバイザー育成のための手引き、研修コンテンツを作成。（内閣官房、厚生労働省）
- 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発、ストレスチェック制度（平成27年12月創設）の実施の徹底により、事業場におけるメンタルヘルス対策の更なる普及を促進。その他、小規模事業場を対象としたストレスチェックの実施等に対する助成等を実施。（厚生労働省）
- 平成28年2月から、企業が公表している女性の活躍状況に関する情報を「女性の活躍推進企業データベース」に一元的に集約し提供。（厚生労働省）
- ワークライフバランス推進強化月間に合わせてゆう活を毎年実施。また、ゆう活の実施状況についてはフォローアップを行い、各府省の事務次官級で構成する女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会において各府省の実施状況等を共有することにより、各府省における取組を促進。また、ゆう活の実施方針において、ゆう活の前提として業務削減、業務効率化等働き方改革が不可欠であることを周知徹底し、超過勤務縮減を促進。（内閣官房）
- 地方公共団体における「ゆう活」について、各地方公共団体に対し通知を発出し、取組の充実や、地域の先頭に立った積極的な取組を要請。先進的な取組事例について情報提供。（総務省）
- 女性の活躍推進や働き方改革等の施策をワンパッケージで効果的に推進するため、都道府県労働局の組織を見直しし、雇用環境・均等（部）室を設置。（厚生労働省）

イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現

- ①介護休業の分割取得、②介護休暇の半日取得、③介護休業給付の給付率の引上げ等を内容とする育児休業・介護休業等に係る制度の見直しを行った（平成28年3月31日公布、平成29年1月1日施行（ただし、③は平成28年8月1日施行））。（ウ共通）（厚

生労働省)

- ダブルケアを行う者の人数や割合、就業状況、必要とする社会的支援の3点を中心に、2つの公的統計(就業構造基本調査、国民生活基礎調査)の個票による推計、及びインターネット・モニターによるアンケート調査を通じて、ダブルケアの実態把握を行うため、「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」を実施し、平成28年4月に報告書を公表。(内閣府)
- 勤務地・職務・労働時間を限定した多様な正社員制度を導入している企業の事例について、シンポジウムや「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」において広く周知。また、短時間正社員の導入マニュアルを作成し、とりわけ人材需要の高い職種について導入支援コンサルティングを実施。(4イ共通)(厚生労働省)
また、「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説(全業種版)」の作成・周知、中小企業へのコンサルティングを実施。(厚生労働省)
- テレワークの本格的普及を図るため、国民運動プロジェクト「テレワーク・デイズ」や「テレワーク月間」の実施、全国各ブロックでのセミナー開催や働き方改革関連イベントへの出展、企業等に対する専門家の派遣、テレワーク環境を整備するための費用の一部補助、先進事例の収集・表彰など、企業等におけるテレワークの導入を促進。(総務省、厚生労働省、国土交通省、経済産業省)
- 適正な労務管理下における良質なテレワークの普及に向けて、平成30年2月に改定した労働時間管理の方法等を整理したガイドラインの周知・啓発、テレワーク導入時における労務管理上の課題等について相談に応えるテレワーク相談センターの設置や訪問によるコンサルティングの実施、「仕事と子育てを支援する」サテライトオフィスのモデル事業(平成29年度～令和元年度の3年間で実施)等を実施。(厚生労働省)
- 転勤の実態に関する調査及び『「転勤に関する雇用管理のポイント(仮称)」策定に向けた研究会」の議論を踏まえ、平成29年3月に「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」を策定。(5ア共通)(厚生労働省)
- 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法を改正(平成28年3月31日公布、平成29年1月1日施行)し、職場における妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置を事業主へ義務付け。さらに、これらの法律を改正(令和元年6月5日公布、令和2年6月1日一部施行)し、事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止等、ハラスメント対策を強化。(ウ共通)(厚生労働省)
- 全国各地で事業主向けの説明会を実施するとともに、中小企業向けセミナーの開催、個別訪問による支援等を行い、ハラスメント防止対策の取組を推進。(ウ共通)(厚生労働省)
- 女性を含む多様な働き手が活躍できる職場づくり等を通じて人手不足への対応を図っている中小企業の事例集を作成、周知するとともに、地域の中小企業・小規模事業者のニーズを把握し、地域内外の女性・若者・シニア等の多様な人材等の中から地域の事業者が必要とする人材について発掘・確保・定着の一括支援等を実施。(5ア共通)(経済産業省)
- 企業の経営トップ等が策定・公表した「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の賛同者による、組織内外での取組の紹介や情報交換等を目的としたミーティングを開催。更に行動宣言の賛同者を募るとともに、賛同者による取組の好事例を情報発信。(内閣府)

- 関係団体と連携して、企業経営者や管理職を対象とした経営者・管理職向けトップセミナーを実施。（内閣府）
- 職住近接で子育てのしやすい環境の確保に向け、既成市街地において、快適な居住環境の創出、都市機能の更新及び住宅団地の再生等を図るため、地方公共団体における住宅や公共施設の整備等を総合的に行う取組を支援。（国土交通省）

ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進

- 男性の仕事と育児の両立を推進する「イクメンプロジェクト」において、男性の育児休業取得に向けた様々な情報を更新したハンドブックの配布、企業・労働者向けの動画の公開。（厚生労働省）
- 配偶者の出産直後の休暇を希望する者が休暇を取得できるよう、ハンドブックの作成・配布等を行い、企業・団体等の意識改革や機運を醸成。（内閣府）
- 家庭内における夫婦のコミュニケーション促進施策の実施（家事・育児等の分担を可視化して夫婦間の話し合いを促すためのワークシートの活用等）、様々な媒体を活用した広報の展開、国や地方公共団体が実施する行事やイベントを、男性の家事・育児等への参画の契機として活用（”おとう飯”始めようキャンペーンの実施）。（内閣府）
- 「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」を開催し、男性による育児の促進を中心とした仕事と家庭の両立方策について検討を行い、平成 30 年 3 月に報告書を取りまとめ公表。（厚生労働省）
- 育児目的休暇の導入を事業主の努力義務とすること等を内容とする育児・介護休業法を改正（平成 29 年 3 月 31 日公布、同年 10 月 1 日施行）。（厚生労働省）
- 公共交通機関のバリアフリー整備ガイドラインを平成 30 年 7 月に改訂し、トイレにはおむつ交換台を設置することを「標準的な整備内容」とし、公共交通事業者等に周知。公共交通機関や公共施設等におけるベビーカーの使用がしやすい環境づくりに向け、ベビーカー利用に関する統一的なマーク（ベビーカーマーク）の掲出、ベビーカー使用にあたっての「お願い」の周知や、普及・啓発を図るキャンペーン等を実施。（国土交通省）

エ 女性が活躍するための前提となる人材育成

- 先進企業の好事例等の情報の収集や、企業と働く個人の意識等を把握し、示唆を得ることを目的に、仕事と生活の調和に関する調査研究を実施。作成した好事例集はホームページに掲載し広く公開するとともに、経営者・管理職向けトップセミナーにおいても配布。（3 共通）（内閣府）
- 対人サービス分野等を対象とした技能検定制度の整備として、新たに平成 29 年度以降、「接客販売」等 4 職種を追加。また、ものづくり分野を支える必要な人材の確保・育成を支援するため、平成 29 年度後期から 35 歳未満の方が技能検定 2 級又は 3 級を受検する際に受検料を減額する「受検料減免措置」を実施。
また、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードの活用促進のため、平成 30 年度に様式を改正し、更なる利便性向上を図った。（厚生労働省）

2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

ア 男女雇用機会均等の更なる推進

- 学習指導要領に基づき、児童生徒の発達の段階に応じ、労働に関する法令と関連させながら雇用や労働問題等について考えることや、男女が共同して社会に参画することの重要性等について指導。都道府県教育委員会等に対して行っている、教員研修の実施状況調査の項目の一つとして男女共同参画の項目を入れ、その調査結果を文部科学省のホームページに掲載。（文部科学省）
- 国立女性教育会館において、「地域における男女共同参画推進リーダー研修」や「学校における男女共同参画研修」等、地域や学校等において男女共同参画を推進する人材を養成。また「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」では企業におけるダイバーシティや女性の活躍促進の推進者、管理職、リーダーを対象とした学習の場を提供。（文部科学省）
- 一般事業主行動計画の策定等の義務を 101 人以上の企業に拡大することや、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止すること等を内容とする女性活躍推進法等の一部改正法が成立（令和元年 6 月 5 日公布、令和 2 年 6 月 1 日一部施行）。（3 共通）（内閣府、厚生労働省）

イ 男女間の賃金格差の解消

- 事業主行動計画策定指針を改正し、事業主行動計画の策定等の際に、男女の賃金の差異の積極的な把握に努めることが重要である旨を追記（令和元年 12 月 27 日告示、令和 2 年 4 月 1 日適用）。（厚生労働省）

ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止

- 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法を改正（平成 28 年 3 月 31 日公布、平成 29 年 1 月 1 日施行）し、職場における妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置を事業主へ義務付け。「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」を改正し、一元的な相談体制の整備が望ましいこと等を規定。（厚生労働省）
- 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント対策を企業が一元的に行えるよう、総合的なハラスメント対策を促す啓発用のパンフレットを作成。全国各地で事業主向けの説明会や中小企業向けセミナーを開催、個別訪問による支援等を実施。
また、12 月を「ハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な広報・啓発活動を行うとともに、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止のための啓発動画を作成、周知。JILPT による調査等により、職場におけるセクシュアルハラスメントの実態を把握。（厚生労働省）
- ハラスメントの被害者に対する相談対応を強化するため、平日の夜間や休日に対応するフリーダイヤルやメールによる相談事業を実施。（厚生労働省）
- 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いの禁止、国・事業主及び労働者の責務の明確化、パワーハラスメント防止対策の強化等を盛り込んだ女性活躍推進法等の一部改正法が成立（令和元年 6 月 5 日公布、令和 2 年 6 月 1 日一部施行）。（4 共通）（厚生労働省）

3 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正

- 臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するため、地方公務員法及び地方自治法を改正し、一般職の「会計年度任用職員」制度を創設（平成 29 年 5 月 17 日公布、令和 2 年 4 月 1 日施行予定）。（総務省）
- 地方公共団体と総務省の担当者による「女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会」を設置、意見交換を実施。並行して調査研究を行い、両者の成果を基に「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック」を平成 29 年度に作成、平成 30 年度に改訂。（総務省）
- 女性地方公務員の人材育成を支援するため、自治大学校における「地方公務員女性幹部養成支援プログラム」において講義を実施。
また、女性活躍促進の取組、テレワークの活用、男性職員の育児休業等の取得促進等、地方公共団体における先進的な取組事例について地方公務員月報等による情報提供を充実化。地方公共団体で活躍する女性職員を紹介する「女性地方公務員のワークスタイル事例集」を平成 30 年度に作成、情報提供。（総務省）
- 女性活躍推進法を着実に施行し、常時雇用する労働者数が 301 人以上の義務企業のみならず 300 人以下の努力義務企業における一般事業主行動計画の策定や情報公表等の取組を促進。平成 28 年 2 月から、企業が公表している女性の活躍状況に関する情報を「女性の活躍推進企業データベース」に一元的に集約し提供。中小企業に対する説明会の開催、個別企業訪問やメール相談等による支援等を実施。（厚生労働省）
- 男女雇用機会均等法に基づく指針（労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針）を平成 27 年に改正し、民間企業における女性管理職の中途採用を促進。（厚生労働省）
- 国及び独立行政法人等は、女性活躍推進法等に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式又は企画競争方式）において加点評価する取組を実施。取組状況を公表するとともに、地方公共団体に対し、国に準じた取組を進めるよう働きかけを実施。（全府省、内閣府）
- 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対して、時間外労働等改善助成金による助成を実施。（厚生労働省）
- 女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定。女性を始め多様な人材の能力を活かし、価値創造につなげている企業を「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」として表彰するとともに、平成 29 年度以降は、過去の 100 選受賞企業から、特に先駆的な取組を行う企業を「100 選プライム」として選定。（経済産業省）
- 女性活躍推進法に基づく状況把握・課題分析、それらを踏まえて目標等を設定する行動計画の策定に企業が自ら取り組めるよう、「行動計画策定支援ツール」を作成、提供。中小企業に対する説明会の開催、個別企業訪問やメール相談等による支援を実施。（厚生労働省）
- 有価証券報告書の情報をもとに業種別に全上場企業の女性役員数及び比率をウェブサイトで見える化。また、上場企業のうち女性役員比率が 10%を達成している企業を一覧化するとともに、企業における女性活躍の意義をリーフレット形式でまとめ、全上場企業に配布。
また、企業における女性活躍情報の開示や自主的な女性活躍取組を促すために、ESG 投資における機関投資家の女性活躍情報の利用状況を調査し、その結果をシンポジウム等

において企業に周知。(内閣府)

- 有価証券報告書等に役員の男女別人数及び役員の女性比率の記載を義務化する内閣府令を改正(平成26年10月23日公布、平成27年3月31日施行)。(金融庁)
- 平成28年度に海外の先進的な取組を調査研究し、女性役員候補者を対象とした「女性リーダー育成のためのモデルプログラム」を策定。平成29年度より毎年度、モデルプログラムを基にした女性リーダー育成事業を複数地域にて試行実施。(内閣府)
- 国立女性教育会館では、「女子大学生キャリア形成セミナー」を実施し、女子大学生を対象に社会的・職業的な自立に必要な視点を養う機会を提供。大学等において女子学生のキャリア開発プログラムに関わる方を対象に、女子学生支援の必要性とポイントについて理解を深め、参加者間の情報交換を行う機会を提供。(文部科学省)
- 造船業については、女性を含む造船業を目指す若者の拡大を図るため、魅力ある造船工学教材や造船教員の専門的指導力の維持・向上に向けた研修プログラムの作成・普及、地域中小造船企業が連携したインターンシップの推進といった造船教育強化に向けた取組等を推進。(国土交通省)
- 海運業については、内航船員という職業を魅力ある職業へ変えていくため、交通政策審議会海事分科会船員部会において女性を含めた船員の働き方改革を検討。(国土交通省)
- 船や造船所・船用工業事業所で働く女性の活躍や企業の先進的な取組事例の情報発信として、平成30年より「海事産業における女性活躍推進の取組事例集」を発行、PR活動を実施。(国土交通省)
- 経営者向け女性活躍セミナーや次世代を担う女性リーダー層に向けた研修を始め、講習会、ワークショップを開催、建設企業等へのコンサルティング支援を実施。地域ごとの女性グループをつなぐ「建設産業女性活躍推進ネットワーク」を構築、女性の入職等に資する情報発信。(国土交通省)
- 事業者と連携したバス運転者の就業促進、女性タクシードライバーの新規就労・定着に取り組む事業者の認定、トラック事業者・メーカー等の関係者からなる検討会での議論を踏まえた女性ドライバー等が運転しやすいトラックの普及促進、女性の働きやすい環境づくりのためのガイドラインによる女性整備士の人材確保に向けたPR活動等を実施。(国土交通省)

4 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援

ア 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組や正社員への転換に向けた取組の推進

- 働き方改革関連法により、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するための規定の整備等を内容とするパートタイム労働法の改正を行った(令和2年4月1日施行。ただし、中小企業においては令和3年4月1日から適用)。(厚生労働省)
- 現行パートタイム労働法の履行確保を図るとともに、令和2年4月に施行される改正後のパートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行に向け、働き方改革推進支援センターによるきめ細かな相談援助、事業主向けの取組手順書や業界別の同一労働同一賃金導入マニュアルの策定、職務分析・職務評価の導入支援、キャリアアップ助成金による支援等の取組を通じて、企業への周知、支援を実施。(厚生労働省)
- 最低賃金の引き上げに向けて、業務改善助成金などによる生産性向上に向けた設備投

資や IT 導入の支援、下請け等中小企業の取引条件改善に向けた取組、賃上げに積極的な企業への税制支援など、中小企業が賃上げを実行しやすい事業環境の整備を実施。(厚生労働省)

- キャリアコンサルタント登録制度の適切な運用や、セルフ・キャリアドック（労働者のキャリア形成を支援するため、年齢、就業年数、役職等の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み）の普及促進等を実施。(厚生労働省)
- 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化の取組を実施した事業主に対して助成。平成 30 年度以降、支給要件を緩和する等、更なる取組促進に向け見直しを実施。(厚生労働省)

イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進

- 平成 29 年 9 月、10 月に「無期転換ルール取組促進キャンペーン」を行い、関係団体への要請、集中的な広報等を全国で実施。都道府県労働局に「無期転換ルール特別相談窓口」を設置し、労使双方からの相談に対応。ポータルサイトによる情報発信、全国での労働契約等解説セミナー開催、新聞広告・各種広報誌への掲載、リーフレットの作成・配布、SNS・インターネット・テレビ・ラジオを活用した周知広報を実施。(厚生労働省)
- 有期契約労働者の育児休業・介護休業の取得要件の緩和等を内容とする育児・介護休業法を改正（平成 28 年 3 月 31 日公布、平成 29 年 1 月 1 日施行）。(厚生労働省)
- 平成 28 年 10 月からの大企業で働く短時間労働者を対象とする被用者保険の適用拡大に加え、平成 29 年 4 月から、中小企業等で働く短時間労働者についても、労使合意を前提に企業単位で適用を拡大。平成 31 年 4 月から、国民年金第 1 号被保険者の産前産後期間の保険料を免除し、免除期間は満額の基礎年金を保障するよう制度を見直し（平成 31 年 4 月 1 日施行）。(厚生労働省)
- 正社員を希望する方の正社員転換や非正規雇用を選択する方の待遇改善を推進するため、計画期間を令和 3 年 3 月までとする「正社員転換・待遇改善実現プラン」を平成 28 年 1 月に策定、平成 31 年 1 月改定。正社員への転換や賃金の増額改定等といった処遇の改善に資する取組を実施した事業主に対し助成。平成 28 年度以降、支給要件の緩和等見直しを実施。(厚生労働省)
- 平成 28 年に内閣人事局において国家公務員の非常勤職員に関する実態調査を実施。当該調査結果及び民間における同一労働同一賃金の実現に向けた取組を踏まえ、平成 29 年 5 月に、給与面の取扱いについて、「平成 30 年度以降、非常勤職員に対して期末手当や勤勉手当を支給することを目指す」等、段階的に処遇改善を図っていく旨、各府省間で申し合わせ。(内閣官房)
- 各地方公共団体に対して、通知や各種会議等を通じて、非常勤職員に係る育児休業や介護休暇等の制度に係る所要の措置や制度の周知など適切に対応を行うよう要請。(総務省)
- 「非常勤職員向け両立支援制度リーフレット」を作成、配布、人事院ホームページに掲載。「両立支援制度の活用指針」において、各府省に、非常勤職員に対して制度の概要を十分に周知するとともに、利用しやすい環境整備に努めるよう要請。

また、平成 31 年 1 月、民間の状況等を踏まえ、いわゆる結婚休暇を新設するとともに、

忌引休暇について対象となる非常勤職員の任期等の限定を廃止し、全ての非常勤職員が使用できるように措置を講じた。(人事院)

5 再就職、起業、自営業等における支援

ア 再就職等に向けた支援

- 平成 28 年 10 月から求職者支援訓練において、短時間訓練コース、託児サービス支援付きの訓練コースを実施。(厚生労働省)
- 育児・介護等により退職した者の復職を支援する企業が利用できる助成金により、仕事と育児の両立が可能な再就職に向けた支援を実施。(厚生労働省)
- ハローワーク内に介護・看護・保育等の雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するため、人材確保支援の総合専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を設置。また、マザーズハローワーク等において、子育てをしながら就業を目指す女性等の就職支援を実施。(厚生労働省)
- 社会人が「いつでも」、「どこでも」学べる環境の実現を目指し、専修学校における e ラーニングの積極的活用等による学び直し講座の開設等を推進。(文部科学省)
- 大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的専門的なプログラムについて、「職業実践力育成プログラム」として認定する制度を平成 27 年度に創設。専門学校における社会人等向けのプログラムについて、「キャリア形成促進プログラム」として認定する制度を平成 30 年度に創設。(文部科学省)

イ 起業に向けた支援

- 平成 28 年度から地域の金融機関や産業・創業支援機関、女性に対するキャリア相談を行う民間事業者・NPO 等を中心とした「女性起業家等支援ネットワーク」を通じ、起業ニーズの引き出し・整理、女性起業家のロールモデルの提示、金融機関等への橋渡しなどを実施。また、平成 30 年度には各地域の取組事例を踏まえた女性起業家支援のノウハウを「ノウハウ集」としてまとめた。令和元年度は、ノウハウ集の普及を目的としたセミナーを全国 10 か所で実施。(経済産業省)
- 女性起業家支援に向けた各地方公共団体等での取組一覧をとりまとめ、内閣府ホームページに掲載。国・男女共同参画推進連携会議構成団体が共催で女性起業家と企業のマッチングを行うイベントを開催。(内閣府)
- 創業補助金にて女性起業家の資金面を補助。創業スクールの認定等を行い、創業時の基本的な知識の取得からビジネスプランの作成までを一貫した支援を実施。また、女性、若者／シニア起業家支援資金により、女性起業家に対して低利での融資を実施。(経済産業省)

ウ 自営業等における就業環境の整備

- 平成 27 年度に小規模事業者における女性の就業環境に関する調査を行い、平成 28 年度に小規模企業白書に調査結果を掲載。(経済産業省)

第4分野 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進

<主な施策>

1 地域活動における男女共同参画の推進

- 第4次男女共同参画基本計画策定以降、各自治体へのアンケートや女性自治会長等へのヒアリング等を実施して実態の把握や分析を行い、持続可能な自治会活動に向けた男女共同参画の推進についての提言、各地の女性自治会長が一堂に会した情報交換会や地域における男女共同参画を推進するためのワークショップの開催、好事例の収集・情報提供を実施。(内閣府)

2 地方創生における女性の活躍促進

- 推進計画の策定状況及び協議会の組織状況は女性活躍推進法「見える化」サイトに掲載し、毎年フォローアップしている。・地方公共団体の取組の参考となるよう、「女性活躍推進法に基づく取組の好事例集」や「市町村推進計画策定支援マニュアル」を策定し、内閣府ホームページに掲載(平成30年3月)するとともに、国・地方公共団体に情報提供を実施。(内閣府)
- 地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、地方公共団体が行う多様な主体の連携体制の構築等による地域の実情に応じた取組に対し、地域女性活躍推進交付金による財政的な支援を実施。(内閣府)
- まちづくりにおける女性の活躍について広く発信し、地域の課題解決、活性化に取り組む人材を発掘・育成。(経済産業省)

3 農山漁村における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 農業・農村において重要な役割を果たしている女性の意見が、地域の方針決定に着実に反映されることが重要であるため、担い手や地域農業の在り方等を定める人・農地プランの検討に当たっては、市町村による検討会のメンバーのおおむね3割を女性農業者で構成するよう要件化。(農林水産省)
- 平成28年4月に、全国農業協同組合中央会、全国農業協同組合連合会、全国漁業協同組合連合会、全国森林組合連合会等に対して、政策・方針決定過程への女性の参画拡大等に向け、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の実施その他の実効性あるポジティブ・アクションの導入等に積極的に取り組むよう要請。(内閣府)
- 農業委員会、農業協同組合、土地改良区、森林組合、漁業協同組合等における女性の役員登用に向けた取組等について、支援、助言・指導等を実施。(農林水産省)
- 第4次男女共同参画基本計画の決定後、各都道府県知事及び各政令指定都市市長宛に、地域の実情に応じて主体的な数値目標を設定するなど、具体的な取組の積極的な推進について、通知。(内閣府)

4 農山漁村における女性が働きやすい環境の整備、意識と行動の変革

- 農業女子プロジェクト活動等を通じて、社会全体での女性農業者の存在感を高め、女性農業者自らの意識の改革・経営力の発展を促すとともに、職業としての農業を選択する若手女性の増加を促進。女性林業者や女性林業グループ等を対象とした交流会等を実

施。漁業・水産業に携わる女性の存在感を高め、女性にとって働きやすい現場の改革や仕事選びの対象としての漁業・水産業の魅力向上を後押しするため、「海の宝！水産女子の元気プロジェクト」を開始（平成 30 年 11 月）。（農林水産省）

- 就農希望者に対する相談会において、女性の就業希望者向け相談窓口を設置し、女性農業者による就農相談を実施し、女性の就農支援をするとともに Facebook 等により情報提供を実施。女性農業者の経営能力の向上、地域を牽引するリーダー育成のための研修を実施。女性活躍推進に取り組む経営体の認定・表彰、研修、情報発信等を実施し、農業法人等における女性が働きやすい環境の整備を推進。家族経営協定の締結推進に向け、夫婦のパートナーシップ経営の確立、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた研修を実施。（農林水産省）

5 男女共同参画の視点に立った環境問題への取組の促進

- 委員の選定に際し、専門知識を有する女性への優先的な委嘱依頼。（環境省）
- 国の機関及び地方公共団体等において環境行政を担当する職員等に対し、職務遂行に必要な専門的知識及び技術を習得させるとともに、行政的視野の拡大及び行政的識見の向上を図るため、必要な専門的知識・技能習得に関する研修を実施。（環境省）
- 持続可能な社会の構築のため、学校教育、社会教育における環境教育・環境学習の推進に取り組んでいるほか、全国各地域のユネスコスクールを持続可能な開発のための教育（ESD）の推進拠点として位置づけ、ユネスコへの加盟申請、活動支援、情報収集・発信、全国大会の開催によるネットワーク形成等を支援。（文部科学省）
- 国民、民間団体、事業者、地方公共団体、国等の様々な主体による環境教育・環境保全活動を通して、学校、家庭、地域等において、持続可能な開発のための教育の視点を取り入れた環境教育・環境学習に関する各種施策を総合的に推進。また、パークボランティアや自然公園指導員のスキルアップや、環境学習等の取組を推進するとともに、広く国民、企業、NPO・NGO、市民活動団体等に対して環境教育や環境保全活動の情報提供や意見交換の場の提供、各主体間への協働取組の支援、ホームページ等を通じた情報発信を行い、環境問題の解決のための環境パートナーシップを推進。（環境省）

第5分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

＜主な施策＞

1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大、女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備

- 国立大学において、女性教員、外国人教員などの多様な人材の確保を含めた人事給与マネジメント改革を推進しており、改革の進捗状況を運営費交付金の配分に反映させる等により、各大学の取組を支援。（文部科学省）
- 私立大学等経常費補助金の特別補助において、女性研究者の在籍状況や、支援への取組（保育支援実施、相談体制の整備、ライフイベントに応じた研究を支援する者の配置）に応じて加算するメニューを設置。（文部科学省）
- 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」により、研究と出産・育児・介護等との両立や研究力向上を通じた女性リーダーの育成など、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学、研究機関等の優れた取組を支援。（文部科学省）
- 第4次男女共同参画基本計画で定められた成果目標に沿って、平成29年10月の日本学術会議会員及び連携会員の半数改選に伴う選考業務を実施。（内閣府）
- 国立女性教育会館において、「大学等における男女共同参画推進セミナー」を開催し、男女共同参画推進をとりまく状況と高等教育機関が進むべき方向について、学内で男女共同参画推進に携わる教員・職員を対象に専門的・実践的な研修を実施。また、大学等における男女共同参画イベント情報をまとめるホームページを設置し、大学等における男女共同参画に関する取組の促進を図った。（文部科学省）
- 「特別研究員-RPD」制度により、博士の学位取得者で優れた研究能力を有する者が、出産・育児による研究中断後、円滑に研究現場に復帰して研究に専念し、研究者としての能力を向上できるよう支援。（文部科学省）

2 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

- 理工系女性人材の育成に向けた取組に賛同した企業、大学、学術団体等からなる「リコチャレ応援団体」及び主体的に取組を行う団体からなる「理工系女子応援ネットワーク」を組織し、「理工チャレンジ」サイト等を通じて団体が実施するイベント等の情報を発信。（内閣府）
- 「理科教育振興法」に基づいて、公・私立の小・中・高等学校等の設置者に対して、理科教育等設備の整備に要する経費の一部を補助。（文部科学省）
- 先進的な理数教育を実施している高等学校等を「スーパーサイエンスハイスクール（SSH）」に指定し支援。（文部科学省）
- 将来、学術研究を通じた知の創出をもたらすことができる創造性豊かな人材の育成を目指し、高等学校学習指導要領を改訂し、新たな探究的科目として、「理数探究基礎」及び「理数探究」を新設。（文部科学省）
- 平成29年度から、文部科学省及び国立研究開発法人科学技術振興機構との共催で、女子中高生等を対象に、理工系進路選択に向けたシンポジウムを開催し、ロールモデルの紹介等を通じて理工系進路選択後のキャリアパス等について理解を促進。（内閣府、文部科学省）

- 真に支援の必要な住民税非課税世帯及びこれに準ずる者が経済的な理由によって大学等への進学を断念することがないように、令和2年4月から授業料等減免制度の創設と給付型奨学金の拡充を併せて行う高等教育の修学支援新制度の実施により大学等の修学に係る経済的負担の軽減を図る。(文部科学省)
- 女子中高生の理系進路選択支援プログラムに取り組み、女子中高生の理系分野への興味・関心を高め、適切な進路選択を促進。(文部科学省)
- 平成30年より、女子生徒等の理工系進路選択を社会全体で応援する機運の醸成を目的として、多様なロールモデルとなる「STEM Girls Ambassadors(理工系女子応援大使)」の取組を開始し、地方公共団体等が開催するシンポジウム等で Ambassador の個人の体験や理工系分野に進学することで得られるメリット等について講演を実施。(内閣府)

Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現

第6分野 生涯を通じた女性の健康支援

<主な施策>

1 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援

- 「女性の健康の包括的な支援に向けた研究事業」において、女性の健康に関し、その特性や女性をめぐる社会変化を踏まえた研究の推進。(厚生労働省)
- 女性の健康に関するホームページ「女性の健康推進室ヘルスケアラボ」を開設し、多くの女性が直面する疾病やライフステージごとの健康に関する情報について普及啓発を推進。(厚生労働省)
- 特定健診・特定保健指導による検査値への影響及び医療費適正化効果について、平成20年度～平成25年度のデータを男女別に分析し、平成28年4月13日の「第19回保険者による健診・保健指導等に関する検討会」において報告。(厚生労働省)
- 「がん検診のあり方に関する検討会」において、がん検診の種類や検査項目、利益・不利益、実施体制等について議論。受診率向上に向けて、市町村に対する補助事業を実施。(厚生労働省)
- 医学教育においては、学生が卒業時までに身に付けておくべき必須の実践的診療能力を学修目標として提示した「医学教育モデル・コア・カリキュラム」を平成29年3月に改訂し、性差医療等の視点も含めたライフステージに応じた健康管理や健康問題に関する事項を新たに盛り込むなど、学修目標を充実。また、看護学教育においても、学生が卒業時までに身に付けておくべき必須の看護実践能力修得を学修目標として提示した「看護学教育モデル・コア・カリキュラム」を平成29年10月に策定し、女性のライフサイクル各期の健康課題の理解などの学修目標を設けた。(文部科学省)
- 「健康日本21(第二次)」において、栄養・食生活、喫煙、飲酒、こころの健康、休養に関する具体的な目標値を設定するとともに、スマート・ライフ・プロジェクトにおける民間企業等と連携した取組等を通じて、男女の生涯を通じた健康づくりの推進。(厚生労働省)
- 妊娠・出産に関する事項について、「健康教育事業」で学校などでの性教育の実施や、「女性健康支援センター事業」での妊娠・出産期の相談指導の実施、不妊や不育症について相談指導を行う「不妊専門相談支援センター事業」の取組を推進。(厚生労働省)

2 妊娠・出産等に関する健康支援

- 平成28年度から、分娩施設が少ない地域において、新規に分娩施設を開設する場合に財政支援を行うとともに、平成29年度からは、産科医の確保が困難な医療機関に産科医を派遣する場合の財政支援を行うなど分娩可能な産科医療機関等の確保に取り組んだ。(厚生労働省)
- 妊娠・出産・子育て期にわたる切れ目のない支援を行うため、令和2年度末までに「子育て世代包括支援センター」の全国展開、退院直後の母子に対する心身のケアや育児のサポート等を通じて産後も安心して子育てができる支援体制を確保する産後ケア事業の推進。(厚生労働省)

- 医療機関内で、医師・助産師が役割分担及び連携して妊娠・出産を支援する院内助産及び助産師外来の導入を推進するとともに、取組の一環として「院内助産・助産師外来ガイドライン 2018」を作成。（厚生労働省）
- 労働者が職場における妊娠、出産等に関するハラスメント等を相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止等を盛り込んだ女性活躍推進法等の一部改正法が、第 198 回通常国会で成立・公布（令和元年 6 月 5 日公布、令和 2 年 6 月 1 日一部施行）。（厚生労働省）
- 不妊治療に係る近年の医学的知見を踏まえ、より安心・安全な妊娠・出産に資する適切な支援の観点から、不妊治療に必要な費用の一部を助成する「不妊に悩む方への特定治療支援事業」について、男性が不妊治療を行った場合についても助成の対象とするなど、助成対象範囲を見直し（平成 27 年度から男性への不妊治療を助成対象とし、平成 28 年度から年間助成回数及び通算助成期間の制限を撤廃）。（厚生労働省）

3 医療分野における女性の参画拡大

- 「医師の働き方改革に関する検討会」において、医師の勤務環境改善策について具体的に議論を行い、報告書としてとりまとめた。（厚生労働省）
- 各医療機関が計画的に勤務環境改善に向けた取組を行う仕組み「医療勤務環境改善マネジメントシステム」を創設し、これを支援する都道府県医療勤務環境改善支援センターを設置。（厚生労働省）

4 スポーツ分野における男女共同参画の推進

- 「女性のスポーツ参加促進事業」に取り組み、女性のスポーツ実施率の向上のためのキャンペーン等を実施。（文部科学省）
- 女性アスリート特有の課題に対応した支援や、妊娠期、産後期、子育て期におけるトレーニングサポートプログラム等を実施し、出産後の女性アスリートが子育てを行いながらトップアスリートとして競技を継続できるよう支援。（文部科学省）
- 「スポーツ団体ガバナンスコード」を策定し、スポーツ団体において選手及び指導者等に対してコンプライアンス教育の実施及びコンプライアンス委員会の設置、運営を求めた。また、スポーツ団体に対して女性理事の目標割合（40%以上）を設定し、その達成に向けた具体的な方策を講じるとともに、適切な情報開示を行うことを求めた。（文部科学省）
- コンプライアンスに関する現況調査や、スポーツ団体及びアスリート、指導者等が注意すべき事項等を示したガイドラインの作成、スポーツ団体の組織運営に係る統一的な評価指標を開発しモニタリングを実施。（文部科学省）
- セクシュアルハラスメントや性犯罪の防止に関する内容等を盛り込んだグッドコーチ育成のためのモデル・コア・カリキュラムを作成し、日本スポーツ協会による公認スポーツ指導者養成において、同カリキュラムに基づく講習を実施。（文部科学省）
- 成長期の女性アスリートに対してトレーニング・栄養・心理などに関する医・科学サポートや講習会を実施し、女性特有の課題について理解の促進を図った。（文部科学省）
- 女性アスリートの支えになる女性指導者の育成のため、女性がスポーツに取り組むにあたっての課題に対する専門的知識を身に付けることができるよう、女性特有の身体的特徴や意欲・ニーズなどに配慮した指導者向けのハンドブックを作成。（文部科学省）

第7分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

<主な施策>

1 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

- 平成13年度から毎年、11月12日から25日までの間「女性に対する暴力をなくす運動」を実施。平成30年度は「セクシュアル・ハラスメント」を、令和元年度は「DVと児童虐待との連携」をテーマに設定。（内閣府）
- 平成30年7月に「困難な問題を抱える女性への支援のあり方に関する検討会」を設置し、令和元年10月に、婦人保護事業の現状と課題を踏まえ、そのあり方について議論を行い、中間まとめを公表。（厚生労働省）
- 引き続き、女性の人権問題に関する専用相談電話「女性の人権ホットライン」やインターネット人権相談受付窓口を全国50か所の法務局・地方法務局に設置し、相談内容に応じた助言をしたほか、事案に応じ、人権侵犯事件としての調査・処理を実施。（法務省）
- 平成29年度に「男女間における暴力に関する調査」を実施し、平成30年3月に報告書を公表。（内閣府）

2 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

- 現場の相談員に対するDV対策と児童虐待対策の連携強化について研修を実施。（内閣府）
- 「DV等の被害者のための民間シェルター等に対する支援の在り方に関する検討会」報告書（令和元年5月）を公表し、令和2年度からパイロット事業を実施。（内閣府）
- 平成27年度に「配偶者等に対する暴力の加害者更生に係る実態調査研究事業」を実施し、平成28年3月に報告書を公表したとともに、平成30年度に「配偶者等からの暴力の被害者支援における危険度判定に基づく加害者対応に関する調査研究事業」を実施し、令和元年8月に報告書を公表。（内閣府）
- DV相談ナビを運営するとともに、作成した広報用携帯カードを医療機関、公共施設等に配布。（内閣府）
- 平成31年3月に、児童虐待防止対策に関する関係閣僚会議において「児童虐待防止対策の抜本的強化について」を決定。これを踏まえ、令和元年6月に、「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」（令和元年法律第46号、令和元年6月26日公布）により、配偶者暴力防止法を改正（令和2年4月1日施行）。（内閣府、厚生労働省）
- 令和元年8月、地方公共団体に対し、要保護児童対策地域協議会の構成機関に配偶者暴力相談支援センターに参画を求める通知を发出。（厚生労働省）

3 ストーカー事案への対策の推進

- 平成27年度から、被害者等の安全を確保するための一時避難に係る経費を補助。（警察庁）

4 性犯罪への対策の推進

- 平成29年6月に、強姦罪の構成要件及び法定刑を改めて強制性交等罪とするとともに

に、監護者わいせつ罪及び監護者性交等罪を新設するなど、刑法の改正（平成 29 年 6 月 23 日公布、同年 7 月 13 日施行）を実施。（法務省）

- 平成 29 年 8 月から、各都道府県警察の性犯罪被害相談電話窓口につながる全国共通番号「#8103（ハートさん）」を導入。（警察庁）
- 平成 29 年度に、性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの整備促進のための「性犯罪・性暴力被害者支援交付金」を創設。平成 30 年 10 月に、同センターを 47 都道府県へ設置。（内閣府）

5 子供に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進

- 平成 29 年 4 月に、犯罪対策閣僚会議において「子供の性被害防止プラン（児童の性的搾取等に係る対策の基本計画）」を策定。（警察庁）
- 平成 29 年 3 月に、男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会が「若年層を対象とした性的な暴力の現状と課題～いわゆる『JK ビジネス』及びアダルトビデオ出演強要の問題について～」を取りまとめ。同年 5 月に、「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JK ビジネス』問題等に関する今後の対策」を決定。平成 29 年度から、4 月を「AV 出演強要・『JK ビジネス』等被害防止月間」とし、広報啓発を実施。（内閣府）
- 引き続き、子どもの人権問題に関する専用電話「子どもの人権 110 番」やインターネット人権相談受付窓口「子どもの人権 SOS-e メール」を全国 50 か所の法務局・地方法務局に設置し、相談に対応したことに加え、令和元年 8 月からは、名古屋法務局において、愛知県在住者を対象とした LINE による人権相談窓口を開設し、相談内容に応じた助言をしたほか、事案に応じ、人権侵犯事件としての調査・処理を実施。（法務省）
- 令和元年 5 月に「学校・教育委員会等向け虐待対応の手引き」を作成。（文部科学省）
- 令和元年 12 月より、児童相談所虐待対応ダイヤル「189」を無料化。（厚生労働省）
- 平成 29 年度に「若年層における性的な暴力に係る相談・支援の在り方に関する調査研究事業」を実施し、報告書を作成・公表。（内閣府）
- 平成 27 年 10 月以降、児童を被害者等とする事案への対応において、警察、検察及び児童相談所が連携して行う代表者聴取等の取組を推進。（警察庁、法務省、厚生労働省）

6 売買春への対策の推進

- 平成 29 年度、女子少年院在院者の特性に配慮した処遇プログラムを策定し、女子少年院全庁で実施。（法務省）

7 人身取引対策の推進

- 「人身取引対策行動計画 2014」に基づき、関係閣僚からなる「人身取引対策推進会議」を随時開催し、年次報告「人身取引対策に関する取組について」を決定・公表。（内閣官房）
- 人身取引対策ポスター及びリーフレットを作成し、地方公共団体や鉄道会社、空港・港湾、大学、高専等に配布。（内閣府）
- 国立女性教育会館では、人身取引に関する理解を深めることの重要性を内容とする貸出用展示パネル及び「人身取引」と「女性に対する暴力」をなくすために」と題したリーフレットをホームページに掲載し、提供している。

また、JICA と連携し、課題別研修「アセアン諸国における人身取引対策促進」を毎年

実施している。(文部科学省)

8 セクシュアルハラスメント防止対策の推進

- 職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する等、男女雇用機会均等法を改正。(令和元年6月5日公布、令和2年6月1日施行)し、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いを禁止。(厚生労働省)
- 平成30年6月に、すべての女性が輝く社会づくり本部において「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」の決定。(内閣府)
- 平成31年4月に、男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会が「セクシュアル・ハラスメント対策の現状と課題」を取りまとめ。(内閣府)
- 平成30年度から、各府省等の幹部職員及び課長級職員に対し、「eラーニングによる幹部職員等のためのハラスメント防止研修」を実施。(内閣官房)
- 男女雇用機会均等法及び指針の周知・啓発及び職場におけるセクシュアルハラスメント防止措置を講じていない企業に対しての是正指導の実施。(厚生労働省)
- 12月を「ハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な広報・啓発を実施。(厚生労働省)
- ハラスメントの被害者に対する相談対応を強化するため、平日の夜間や休日に対応するフリーダイヤルやメールによる相談事業を実施。(厚生労働省)
- 令和元年度にスポーツ団体ガバナンスコードを策定し、スポーツ団体において選手及び指導者等に対してコンプライアンス教育を実施すること等を求めたほか、日本スポーツ協会による公認スポーツ指導者養成において、セクシュアルハラスメントや性犯罪の防止に関する内容を盛り込んだカリキュラムを実施。(文部科学省)

9 メディアにおける性・暴力表現への対応

- 児童・生徒、保護者・教職員等に対する学校等の現場での出前講座(e-ネットキャラバン)の全国での開催などインターネットの危険から児童を守るための広報啓発を実施。(内閣府・警察庁・総務省・文部科学省)

第8分野 困難を抱えたあらゆる女性が安心して暮らせる環境の整備

<主な施策>

1 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援

ア 就業・生活の安定を通じた自立に向けた取組

- 困難を抱える方の課題は、経済的困窮を始めとして、就労活動困難、病気、住まいの不安定、家庭の課題、メンタルヘルス、家計管理の課題、就労定着困難、債務問題など多岐にわたり、かつ、こうした課題を複数抱える者が存在。これを踏まえ、生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）（平成27年4月1日施行）に基づく相談支援、就労支援、多様な就労機会の提供、居住確保支援、家計相談支援等による包括的な支援を実施。

また、平成31年4月の改正法（平成31年4月1日施行）施行以降、各自治体において着実に取組を実施。（厚生労働省）

- ひとり親家庭への支援については、地方自治体の窓口に母子・父子自立支援員に加え、就業支援専門員を配置し、子育て・生活に関する内容から就業に関する内容まで、ワンストップで寄り添い型支援を行うことができる体制を整備する「ひとり親家庭への総合的な支援のための相談窓口の強化事業」を実施。

また、マザーズハローワーク等において、ひとり親世帯を含む子育てをしながら就業を目指す女性等の就職を支援。（厚生労働省）

イ ひとり親家庭等の親子が安心して生活できる環境づくり

- 離婚時の養育費の取決めを促進するため、自治体における、弁護士等による養育費相談の実施を支援する「養育費等支援事業」のほか、養育費に係る各種手続等に関するパンフレット等の作成、地方公共団体等において養育費相談に対応する人材の養成のための各種研修会を実施する「養育費相談支援センター事業」を実施。（厚生労働省）

- 離婚する当事者に対して、養育費等の取決めについて解説したパンフレット（養育費等の取決めをする際に使用する合意書のひな形も含む。）を作成し、市区町村の窓口において離婚届の用紙との同時交付を実施。

また、令和元年に債務者財産の開示制度の実効性を向上させるなどの民事執行法の改正を実施。（法務省）

- 貧困等を含む児童生徒の相談等に的確に対応できるよう、児童生徒の心のケアを行うスクールカウンセラーの配置を推進。

また、学校を窓口として、貧困家庭の子供等を早期の段階で生活支援や福祉制度につなげていくことができるよう、学校等におけるスクールソーシャルワーカーの配置を推進。（文部科学省）

ウ 子供・若者の自立に向けた力を高める取組

- 平成22年度から新卒応援ハローワークを設置し、学卒ジョブサポーターによる個別支援等きめ細かな就職支援を実施。

フリーターについては、正規雇用化を促進するため平成24年度からわかものハローワーク等を設置し就職支援ナビゲーターによる個別支援を実施するなどの取組を実施。

また、いわゆるニート等の若年無業者（15歳～39歳）について、地域若者サポートス

テーションを全国 177 か所設置（令和元年 9 月現在）し、職業的自立に向けた専門的個別相談等の支援を実施。（厚生労働省）

2 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

ア 高齢者が安心して暮らせる環境の整備

- 無年金の高齢者などへの対応として、平成 29 年 8 月から年金の受給資格期間が 25 年から 10 年に短縮。

また、年金を受給しながら生活をしている高齢者や障害者などの中で、年金を含めても所得が低い方々を支援するため、年間 6 万円を基準とし、年金に上乗せして支給する「年金生活者支援給付金制度」が、令和元年 10 月より施行。（厚生労働省）

- 全国の主要なハローワークに生涯現役支援窓口を設置し、高齢求職者に対して職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる就労支援を総合的に実施。

また、シルバー人材センター事業において、女性にも馴染みやすい介護、育児等の現役世代を支える分野や、サービス業等の人手不足分野の就業機会を拡大する取組を実施。（厚生労働省）

イ 障害者が安心して暮らせる環境の整備

- 障害者雇用促進法等に基づき、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターが中心となって、障害者と事業主双方に対し、就職準備段階から職場定着支援まで一貫した支援を実施。

また、平成 25 年の障害者雇用促進法の改正（平成 30 年 4 月 1 日施行）により、平成 30 年 4 月 1 日から精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加するとともに、一般事業主における法定雇用率について、2.0%から 2.2%に引き上げを実施。

さらに、令和元年、障害者の活躍の場の拡大に関する措置及び国・地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を内容とする障害者雇用促進法の改正を実施。（厚生労働省）

ウ 外国人が安心して暮らせる環境の整備

- 外国人の子供を対象に、公立学校や外国人学校などへの就学促進等地方公共団体の取組を支援する定住外国人の子供の就学促進事業を実施。

また、日本語指導が必要な児童生徒を対象とした「特別の教育課程」の編成・実施を促進（学校教育法施行規則を一部改正、平成 26 年 4 月 1 日施行）。（文部科学省）

- 日本で生活する外国人への就労支援についての多言語での情報提供や相談体制の整備については、外国人が多く所在する地域のハローワーク（外国人雇用サービスコーナー等）において、地域の特性に応じた言語の通訳員の配置や専門相談員による職業相談、外国人が応募可能な求人開拓等により、安定的な就労の促進に向けた取組を実施。（厚生労働省）

Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

<主な施策>

1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し

ア 働きたい人が働きやすい中立的な税制・社会保障制度・慣行、家族に関する法制等の検討

- 社会保障制度については、平成 28 年 10 月からの大企業で働く短時間労働者を対象とする被用者保険の適用拡大に加え、平成 29 年 4 月から、中小企業等で働く短時間労働者についても、労使合意を前提に企業単位で適用拡大の途を開拓。（厚生労働省）
- 税制については、平成 29 年度税制改正において、働きたい人が就業調整を意識せずに働くことができる仕組みを構築する観点から、配偶者控除等について、配偶者の収入制限を 103 万円から 150 万円に引き上げるなどの見直しを行い、平成 30 年分の所得税から適用。（財務省）
- 旧姓の使用に関して、行政部門においては、国家公務員の旧姓使用を対外的な法律行為にも可能とするとともに、地方公共団体に働きかけを実施。
民間部門においては、企業における旧姓使用の状況に関する調査を行い、その結果を踏まえ、経済団体等への働きかけを実施。
その他、マイナンバーカード等への旧姓併記が可能となったことの周知、旅券への旧姓併記の拡大に向けた検討、各種国家資格・免許等（保育士、介護福祉士、幼稚園教諭、保険募集人）への旧姓使用の拡大、銀行口座等における旧姓使用に向けた働きかけ等の取組を、関係省庁と連携しながら推進。（内閣府）
- 家族に関する法制については、平成 30 年 6 月 13 日に、女性の婚姻開始年齢（婚姻適齢）を 16 歳から 18 歳に引き上げて男女の婚姻開始年齢を統一することを内容とする民法の一部を改正する法律が成立（令和 4 年 4 月 1 日に施行予定）。
また、女性の再婚禁止期間について、改正前の民法第 733 条第 1 項はその期間を 6 か月としていたが、平成 27 年 12 月 16 日の最高裁判決において、100 日を超える部分について憲法に違反するとの判断がされた。これを受けて、平成 28 年 6 月 1 日、「民法の一部を改正する法律」が成立し、その期間を 100 日に短縮する等の改正がされ、同月 7 日に施行。（法務省）

イ 男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備

- 待機児童の解消については、「待機児童解消加速化プラン」による市区町村と企業主導型保育事業における保育の受け皿拡大を合わせると、平成 25 年から平成 29 年度末までの 5 年間の合計は約 53.5 万人。
一方、女性の就業率は年々上昇し、それに伴い、保育の利用申込者数も急激に増加していることから、平成 29 年 6 月に「子育て安心プラン」を策定し、令和 2 年度末までに約 32 万人分の保育の受け皿を確保し、待機児童を解消予定。（厚生労働省）
- 放課後児童クラブについては、共働き家庭等の「小 1 の壁」を打破するため、平成 26 年に「放課後子ども総合プラン」を策定し、平成 31 年度までに約 30 万人分の受け皿の整備を実施。（厚生労働省）

- 地域子育て支援拠点事業、放課後児童健全育成事業等については、平成 27 年度に子ども・子育て支援法が施行され、従来は予算補助として実施していたものを、法律補助としたほか、実施主体である市町村が地域のニーズを適切に把握し、市町村子ども・子育て支援事業計画に基づく取組を着実に遂行。（厚生労働省）
- 住宅団地における子育て施設や高齢者・障害者施設の整備については、住宅及び医療・福祉・商業施設等が近接する子育てのしやすい環境の確保、子育て世帯の生活支援施設等の整備について、地方公共団体における取組を支援。また、大規模な公的賃貸住宅団地を含む高齢化の著しい地域において、居住機能の集約化等と併せた子育て支援施設や福祉施設等の整備を進め、地域の居住機能を再生する取組を支援。（国土交通省）
- 仕事と育児・介護の両立を促進するため、介護休業の分割取得、介護休暇の半日取得等を内容とする育児・介護休業法改正や、保育所に入れない等の場合に最長で子が 2 歳に達するまで育児休業を延長できること等を内容とする育児・介護休業法の改正（前段は平成 28 年 3 月 31 日公布、平成 29 年 1 月 1 日施行。後段は平成 29 年 3 月 31 日公布、平成 29 年 10 月 1 日施行）を実施。（厚生労働省）

2 男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実

- 引き続き、法務局等における人権相談所のほか、女性の人権問題に関する専用相談電話「女性の人権ホットライン」、インターネット人権相談受付窓口等を全国 50 か所の法務局・地方法務局に設置し、相談内容に応じた助言をしたほか、事案に応じ、人権侵犯事件としての調査・処理を実施。
また、平成 31 年 4 月以降は、これまで 6 言語に対応していた「外国語人権相談ダイヤル」及び「外国人のための人権相談所」の対応言語を 10 言語に拡大して全国 50 か所の法務局・地方法務局に設置するとともに、引き続き、2 言語に対応した「外国語インターネット人権相談受付窓口」を設置し、相談内容に応じた助言をしたほか、事案に応じ、人権侵犯事件としての調査・処理を実施。（法務省）
- 全国の男女共同参画に係る苦情の処理についてコーディネートのできる者（例えば、行政相談委員・人権擁護委員のうち男女共同参画に関する苦情の処理を自ら行うとともに、当該分野について担当地域を超えて広くリーダー的役割を担う者）を対象に苦情処理研修会を年 1 回 5 月に開催。また、苦情処理に当たる国・地方公共団体の職員や行政相談委員、人権擁護委員等の実務上の参考に資するため、「苦情処理ガイドブック」を年 1 回作成・配布。（内閣府）

第 10 分野 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進

＜主な施策＞

1 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開（特に男性や若者世代を対象とした固定的性別役割分担意識の解消のための広報・啓発）

- 平成 30 年 10 月 17 日に男女共同参画推進連携会議企画委員会主催の「議会における女性活躍及びメディアにおける男女共同参画について聞く会」を開催し、界各層との情報及び意見の交換を実施。（内閣府）

2 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開（男女共同参画の必要性が共感できる広報・啓発活動の推進）

- 広報紙「共同参画」、Facebook、メルマガ、ホームページ及び政府広報を活用して、幅広い広報を展開。（内閣府）
- 男女共同参画推進連携会議では全体会議だけではなく、チーム会、聞く会の実施、「国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業」を実施し各界各層との情報・意見交換その他の必要な連携を促進。また、国の男女共同参画推進連携会議と地域段階の地方公共団体と関連団体が集まる連携会議の活動や情報を共有し、両者とも一層効果的な活動が展開できるよう設立された「国・地方男女共同参画ネットワーク」について、13 府県市から 29 府県市までネットワークを拡大。（内閣府）
- アジア・太平洋 輝く女性の交流事業として、令和元年 12 月 1 日から 12 月 3 日までの間、国内外の女性記者 33 名を招き、アジア・太平洋輝く女性の交流事業として、「アジア・太平洋地域 輝く女性たちの Hasshin! ～メディアが創る新しい時代～」と題し、シンポジウムを開催するとともにテーマごとに取材・視察をし、視察等について意見交換を実施。（内閣府）

3 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

- 学習指導要領に基づき、児童生徒の発達の段階に応じ、労働に関する法令と関連させながら雇用や労働問題等について考えることや、男女が共同して社会に参画すること、男女が協力して家庭を築くことの重要性等について指導。（文部科学省）
- 令和元年度より「次世代のライフプランニング教育推進事業」において、高校生・大学生が固定的な性別役割分担意識にとらわれず、各人の能力や適性、学びや職業、ライフイベント（結婚、出産、育児等）を総合的に考え、主体的に将来を選択する能力・態度を身に付ける教育機会を充実するため、学校現場等において活用できる教育プログラムの開発・試行を実施。（文部科学省）
- 「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」において女性がリカレント教育を活用して復職・再就職しやすい環境整備の在り方や、大学、地方公共団体、男女共同参画センター等の関係機関が連携し、地域の中で女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行う仕組みづくりに関するモデル構築や普及啓発のための研究協議会を実施。（文部科学省）
- 国立女性教育会館において、「地域における男女共同参画推進リーダー研修」（毎年）や「学校における男女共同参画研修」（毎年）、「学習オーガナイザー養成研修」（毎年）

等、学校や地域等において男女共同参画を推進する人材を養成。

また、「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」や「男女共同参画統計に関する調査研究」を行っている。さらに、国内外の専門的な資料や情報を取りまとめて整理、提供するとともに、女性アーカイブの構築を進め、全国的にその成果を還元。
(文部科学省)

5 学校教育及びメディアの分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 国立女性教育会館において、「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」や「女性教員の活躍推進に関する調査研究」を実施し、生涯を見据えた早期からのキャリア形成支援、女性教員の管理職登用に向けた課題分析及び教員を対象とする男女共同参画・女性活躍の視点を踏まえた研修プログラム開発に資する取組を進めた。(文部科学省)

第 11 分野 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立

＜主な施策＞

1 防災分野における女性の参画拡大など男女共同参画の推進

ア 防災に関する施策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 中央防災会議に関し、平成 24 年 6 月 27 日付け「災害対策基本法の一部を改正する法律の運用について」により、自主防災組織を構成する者又は学識経験のある者とは女性等の代表者を想定している旨通知し、防災に関する政策・方針決定過程における女性の参画の拡大を促進。

また、第 4 次男女共同参画基本計画策定以降、地方防災会議の委員への任命など、防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性などの参画を拡大するなど、各都道府県宛て通知。（内閣府）

- 「男女共同参画の視点による防災研修プログラム」（平成 28 年 6 月）、「男女共同参画の視点からの平成 28 年熊本地震対応状況調査」（平成 29 年 3 月）により、女性委員の割合が高い事例を取りまとめ、都道府県宛て通知したほか、会議・研修の場を通じて周知。（内閣府）

イ 防災の現場における女性の参画拡大

- 消防団における女性活躍促進の取組として、女性や若者等の入団を促進するための地方公共団体の取組を支援。また、全国的女性消防団員が一堂に会し、意見交換や交流を通じて連携を深める全国女性消防団員活性化大会を開催。また、大臣書簡及び通知により、各地方公共団体に対して女性の消防団への加入促進に向けた積極的な取組を要請。（総務省消防庁）

ウ 防災施策への男女共同参画の視点の導入

- 平成 28 年 4 月に策定した「避難所運営ガイドライン」において、避難所運営に必要な事項として、女性がリーダーシップを発揮しやすい体制の確立することや、避難所の運営において女性の能力や意見を生かせる場を確保することなどを挙げた。（内閣府）
- 国や地方公共団体等の職員を対象とした「防災スペシャリスト養成研修 有明の丘基幹的広域防災拠点施設を活用した研修」を実施する中で、男女共同参画の視点に立った防災対策について紹介するなど、男女共同参画の視点を踏まえた講義を実施。（内閣府）
- 「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」を元に、地方公共団体向けの研修プログラムを作成・公表（平成 28 年 6 月し、地方公共団体職員を対象として説明会・体験会を実施。また、平成 29 年度に 11 地方公共団体で本プログラムを活用した研修を試行的に実施。（内閣府）
- 平成 28 年度まで、地域における女性活躍推進モデル事業により、男女共同参画の視点による地域の防災に係る先進的な取組を支援し、展開。（内閣府）
- 第 4 次男女共同参画基本計画策定以降、市町村（都道府県）は自主防災組織の育成、強化を図り、消防団とこれらの組織との連携等を通じて地域コミュニティの防災体制の充実を図るべきことや、研修の実施等による防災リーダーの育成、多様な世代が参加できるような環境の整備等により、これらの組織の日常化、訓練の実施を促し、その際女性の

参画の促進に努めるものとする旨を防災基本計画に盛り込み、都道府県宛て通知。(内閣府)

2 復興における男女共同参画の推進

ア 復興に関する施策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 第4次男女共同参画基本計画策定以降、防災基本計画において、「被災地の復旧・復興に当たっては、男女共同参画の観点から、復旧・復興のあらゆる場・組織に女性の参画を促進するものとする。」という文言を盛り込み、各都道府県宛て通知。(内閣府)
- 東日本大震災からの復興過程、今後取り組むべき内容等の参考とするため、「復興と男女共同参画等に関する調査」を実施し、公表(平成28年4月)。また、女性中心の復興関連の取組や女性の取組を支援する取組等を中心に2012年から作成している事例集について、既存の事例のフォローアップ調査を行いホームページで公表。また、パネルディスカッション・シンポジウム・ワークショップの開催、研修会での講演等、被災地の自治体等のニーズに応じて、復興において男女共同参画の視点を持つことの必要性を浸透させるための活動を実施。(復興庁)
- 男女共同参画の視点による防災研修プログラムを作成・公表(平成28年6月)し、地方公共団体の職員向けの説明会及び体験会を実施。加えて、平成29年度には、11の地方公共団体で試行的に本プログラムを活用した研修を実施。また、「地域における男女共同参画促進を支援するためのアドバイザー派遣事業」において、地方公共団体が本プログラムを活用した防災研修事業を対象に含め、支援。(内閣府)

3 国際的な防災協力における男女共同参画

- 第4次男女共同参画基本計画策定以降、「ジェンダーと防災に関する有識者懇談会」を設置し、女性が事前防災で活躍することにより、災害による被害を軽減する方策等についての検討を行い、報告書としてとりまとめ、ホームページ等で公表。また、インド等との二国間防災協力会議等の場において、地区防災計画の取組を通じた女性の参画について情報発信。(内閣府)
- 「仙台防災協力イニシアティブ」により2018年末までに約50億ドルの協力と7万人の人材育成を実施。2019年、洪水対策等の実施により少なくとも500万人に対する支援等を示す「仙台防災協力イニシアティブ・フェーズ2」を発表。(内閣府)
- 「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」を基とした英文パンフレットを国際会議の場等で活用することにより、日本における取組を発信。(内閣府)

第 12 分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

＜主な施策＞

1 女子差別撤廃条約等の国際的な規範、国際会議等における議論への対応

- 女子差別撤廃条約、報告、最終見解等を外務省ウェブサイトに掲載し広く国民に対し周知を行うとともに、特に、平成 28 年 3 月に委員会から出された最終見解については、国会、国の機関、地方公共団体等に対し情報提供。（外務省、内閣府）
- 平成 29 年から毎年 1 回、国連人権条約体対日理解促進プログラムの枠組みで、女子差別撤廃委員会委員 2～3 名を招へいし、女性分野における国際的課題に関する国民の理解を深めるため、大学等で講演会を実施。また、平成 30 年 10 月には、男女共同参画推進連携会議企画委員会が主催する「聞く会」において、女子差別撤廃委員会委員による講演を実施。（外務省、内閣府）
- 平成 28 年 3 月に委員会から出された最終見解における主な事項の取組状況について男女共同参画会議重点方針専門調査会において、関係省庁からヒアリングを行い、意見交換を実施。これを踏まえ、2 年以内のフォローアップが求められた事項については、平成 30 年 3 月に国連に取組状況を報告。（内閣府、外務省）
- 女子差別撤廃条約の選択議定書について、個人通報制度は、条約の実施の効果的な担保を図るとの趣旨から注目すべき制度であると認識。同制度の受入れに当たっては、我が国の司法制度や立法制度との関連での問題の有無や、同制度を受け入れる場合の実施体制等の検討課題があると認識しており、同制度の受入れの是非については、現在、各方面から寄せられている意見も踏まえつつ、真剣に検討中。（外務省）

2 男女共同参画に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮

- 「開発協力大綱」（平成 27 年 2 月）において、「男女平等、開発の担い手としての女性の活躍推進等の観点から、女性がさらされやすい脆弱性と女性特有のニーズに配慮しつつ、開発協力のあらゆる段階における女性の参画を促進し、また、女性が公正に開発の恩恵を受けられるよう、一層積極的に取り組む」旨を明記。平成 28 年 5 月、「開発協力大綱」を踏まえた分野別開発政策の一つとして「女性の活躍推進のための開発戦略」を策定。（外務省）
- 国連安保理決議 1325 号及び関連決議（以下「WPS」という。）の実施のための行動計画を策定（平成 27 年、令和元年第 2 版）し、JICA 等による二国間協力や国連や国際機関を通して WPS アジェンダ実施を着実に促進している。行動計画の改定においては国内の NGO・市民社会、有識者と連携。支援の現地においては女性の参画及び現地の NGO や市民社会の参画を推進。（外務省）
- 男女平等、開発の担い手としての女性の活躍推進等の観点から、女性がさらされやすい脆弱性と女性特有のニーズに配慮しつつ、開発協力のあらゆる段階における女性の参画を促進し、また、女性が公正に開発の恩恵を受けられるよう、国連女性機関を通じて途上国の女性支援を実施。（外務省）
- 在外公館における主要ポストへの女性の登用や国際機関等における専門職への送り込みなど、国際的な政策・方針決定過程への女性の参画を拡大。（外務省）
- 国連女性の地位委員会（CSW）、G7、APEC などの国際会議における議論、合意などにつ

いて、男女共同参画推進連携会議企画委員会が主催する「聞く会」や政府のホームページ等を通じて、広報、周知を実施。(内閣府)

- 平成 28 年、伊勢志摩にて開催された G7 会合では、全ての大臣会合において女性が議題として取り上げられるとともに、女性のエンパワーメントの礎として、女性の潜在力の開花及び自然科学分野における女性の活躍促進が重要との認識の下、「女性の能力開花のための G7 行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(WINDS)」に合意。平成 29 年には、G7 サミットに合わせて開催される関係閣僚会合の一つとして G7 男女共同参画担当大臣会合がイタリアで初開催され、我が国からも積極的に参加し、我が国の女性活躍の推進に関する取組や成果を発信するとともに、参加各国との連携を推進。(外務省、内閣府)
- 令和元年 6 月の G20 大阪サミットでは、女性の労働参画、女子教育支援、女性起業家・ビジネスリーダーの声の反映について議論し、2025 年までに労働力参加における男女間の格差を 25%削減するブリスベン・ゴールの達成状況を、毎年首脳レベルで確認することに合意。また、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを分野横断的な課題として今後も取り上げていくことを再確認。(外務省)
- 令和元年の APEC において、APEC 史上初めて女性の包摂的成長が優先課題の一つとして取り上げられ、チリの地方都市ラ・セレナで開催された APEC 女性と経済フォーラムにおいて、アジア太平洋地域における女性の経済参加を更に推進するための政策措置を促す「女性と包摂的成長のためのラ・セレナ・ロードマップ」が承認され、APEC 最終高級実務者会合において発出された。こうした会合にも積極的に参加し、我が国の女性活躍の推進に関する取組や成果を発信するとともに、参加各エコノミーとの連携を推進。(外務省、経済産業省、内閣府)
- ASEAN+3 などの地域会合に積極的に参加し、我が国の女性活躍の推進に関する取組や成果を発信するとともに、参加各国との連携を推進。(内閣府)
- 平成 26 年度より毎年度、国際女性会議 WAW!を開催。国内外のトップリーダーが国際的にも議論になっているテーマにつき議論し、ジェンダー平等及び女性のエンパワーメントに関する一般国民の理解を促進。また、開催日の前後数週間を「シャインウィークス」と位置付け、女性活躍推進に係る国内のイベント、シンポジウムの開催を支援。(外務省)

IV 推進体制の整備・強化

＜主な施策＞

1 国内本部機構（男女共同参画会議、男女共同参画推進本部、男女共同参画推進連携会議）の強化

男女共同参画会議

- 男女共同参画会議において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況の監視や政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響についての調査等を実施（平成 28 年から計 12 回開催）。次年度予算等に反映するなどにより重点的に取り組むべき事項について、毎年 5～6 月目途に「男女共同参画・女性活躍の推進に向けた重点取組事項について」を決定。（内閣府）
- 平成 28 年に重点方針専門調査会を設置し、男女共同参画基本計画に基づき、施策の実施状況を監視し、政府が定める「女性活躍加速のための重点方針」に盛り込むべき事項、「女性活躍加速のための重点方針」に基づく各府省の予算概算要求等の状況、政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響について調査検討（平成 28 年から計 22 回開催）。（内閣府）
- 女性に対する暴力に関する専門調査会において、男女共同参画基本計画で取り上げている、配偶者等からの暴力、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各分野を念頭におきつつ、今後の施策の在り方などについて調査検討（平成 28 年から計 23 回開催）。平成 29 年 3 月には「若年層を対象とした性的な暴力の現状と課題～いわゆる「JK ビジネス」及びアダルトビデオ出演強要の問題について～」、平成 31 年 4 月には「セクシュアル・ハラスメント対策の現状と課題」をとりまとめた。（内閣府）
- 令和元年 11 月に第 5 次基本計画策定専門調査会を設置し、第 5 次男女共同参画基本計画を策定する際の基本的な考え方について調査検討を行っている（令和元年から計 2 回開催）。（内閣府）
- 男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会において、働き方改革と表裏一体として女性活躍を加速するため、男性の暮らし方・意識の変革に向けた方策について調査検討を行った（平成 28 年 10 月～平成 29 年 3 月に計 5 回開催）。平成 29 年 3 月には、「男性の暮らし方・意識の変革に向けた課題と方策～未来を拓く男性の家事・育児等への参画～」をとりまとめ。（内閣府）

すべての女性が輝く社会づくり本部

- 様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、我が国社会の活性化につながるよう、この本部が司令塔となり、女性の活躍を阻むあらゆる課題に挑戦している（平成 28 年から計 5 回開催）。次年度予算等に反映するなどにより重点的に取り組むべき事項について、毎年 5～6 月目途に「女性活躍加速のための重点方針」を決定している。また、平成 30 年 6 月には「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」をとりまとめた。（内閣官房・内閣府）
- 令和元年 6 月、すべての女性が輝く社会づくり本部の下、「多様な困難に直面する女性に対する支援等に関する関係府省連絡会議」を設置し、DV を始めとする多様な困難に直

面することにより、社会的に孤立し、生きづらさを抱える女性に対する支援等について、ニーズに沿った支援を行う民間シェルターや相談センター等との連携とともに、支援策の充実などを政府一体となって推進している（平成元年から計１回開催）。（内閣官房・内閣府）

男女共同参画推進連携会議

- 有識者議員からなる企画委員会を６回、全議員が参加する全体会議が３回、経済分野での女性の活躍や次世代への働きかけなど個別のテーマを扱うチーム会（全５チーム）を１３回開催し、各界各層の活発な意見交換を行った。また、政府から最新の男女共同参画の流れを説明する聞く会を１０回開催し、市民社会との対話を行った。（内閣府）
- 連携会議構成団体や地域版連携会議等と共催し、２６件のセミナー、シンポジウムを開催し、連携会議構成団体や地域版連携会議の連携を深め、男女共同参画を促進した。（内閣府）
- 「国・地方男女共同参画ネットワーク」について、１３府県市から２９府県市までネットワークを拡大した。（内閣府）

２ 男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施の推進

- 平成２６年度以降毎年度、すべての女性が輝く社会づくり本部（全閣僚）において、「女性活躍加速のための重点方針」を決定。
また、重点方針専門調査会及び女性に対する暴力に関する専門調査会において、「女性活躍加速のための重点方針」に基づく来年度予算要求等の検討状況について各府省庁ヒアリング及び意見交換を実施し、男女共同参画会議において議論の内容を報告。（内閣府・内閣官房）
- 国民の意識、男女の家事・育児・介護等の時間の把握等、男女共同参画社会の形成に関する調査研究については、平成２８年１０月～平成２９年２月に「男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会」において、働き方改革と表裏一体として女性活躍を加速するため、男性の暮らし方・意識の変革に向けた方策について調査検討を行ったほか、平成２８年９月及び令和元年９月に男女共同参画社会に関する世論調査を実施。また、平成２８年社会生活基本調査においても、男女の家事・育児・介護等の時間を把握。（内閣府・調査課・総務省）

３ 地方公共団体や民間団体等における取組の強化（地方公共団体、国立女性教育会館、男女共同参画センター、NPO、NGO、地縁団体、大学、企業、地域経済団体、労働組合等）

- 都道府県・政令指定都市の男女共同参画担当職員に対し、毎年１月に課長級、５月に係長・係員級を対象とした研修を実施。各地の男女共同参画センターの管理者等を対象とした情報交換会を毎年２月に実施。市町村に対しては、都道府県を通じて情報提供を実施。（内閣府）
- 各地域における課題解決に向けた取組を支援するため、地方公共団体等の求めに応じ、地域における男女共同参画の促進を支援するためのアドバイザーを派遣。（内閣府）
- 地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、地方公共団体が行う多様な主体の連携体制の構築等による地域の実情に応じた取組に対し、地域女性活躍推進交付金による財政的な支援を実施。（内閣府）

- 女性活躍推進法「見える化」サイトにおいて、
 - ・ 国・都道府県・市町村が策定した特定事業主行動計画及び公表情報
 - ・ 都道府県・市町村の推進計画の策定状況及び協議会の組織状況を掲載し、毎年フォローアップを実施。
また、地方公共団体の取組の参考となるよう、「女性活躍推進法に基づく取組の好事例集」や「市町村推進計画策定支援マニュアル」を策定し、内閣府ホームページに掲載するとともに、国・地方公共団体に情報提供を実施。（内閣府）
- 全国の女性関連施設等においては、女性労働者などに対し、各種支援策を講じているが、そのためのノウハウが十分でないところも多いことから、女性の活躍推進が全国で効果的に推し進められるよう、女性就業支援全国展開事業を実施。（厚生労働省）
- 平成 27 年 12 月に閣議決定した「第 4 次男女共同参画基本計画」を踏まえた取組の推進について、各都道府県及び政令指定都市に通知し、男女共同参画センターの強化・充実等を含め、積極的な取組を推進することを依頼。（内閣府）
- 国立女性教育会館では、（１）女性活躍推進のためのリーダーの育成、（２）次代を担う女性人材の育成、（３）困難な状況に置かれている女性を支援するための人材の育成、（４）教育分野における女性参画拡大に向けた取組を実施。（文部科学省）
- NPO、地域経済団体、農林水産団体等、各主体が男女共同参画社会の実現に向けての取組を実施するよう、各府省庁において、先進的な取組事例の共有や必要な情報の提供等を実施。（関係府省）

第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

項目	成果目標(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和2年7月31日時点)
第1分野 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍			
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	5.0% (令和2年)	男女計:8.5% 男性:12.9% 女性:2.8% (平成26年)	男女計:6.4% 男性:9.8% 女性:2.3% (令和元年)
男性の育児休業取得率			
国家公務員	13% (令和2年)	3.1% (平成26年度)	12.4% (平成30年度)
地方公務員(注1)	13% (令和2年)	1.5% (平成25年度)	5.6% (平成30年度)
民間企業	13% (令和2年)	2.3% (平成26年度)	7.48% (令和元年度)
男性の配偶者の出産直後の休暇取得率(注2)	80% (令和2年)	—	58.7% (令和元年)
6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間(注3)	1日当たり 2時間30分 (令和2年)	1日当たり67分 (平成23年)	1日当たり83分 (平成28年)
第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大			
検察官(検事)に占める女性の割合	30% (令和2年度末)	22.4% (平成27年)	25.4% (令和2年4月31日)
国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合	30%以上 (毎年度)	31.5% (平成27年4月1日)	36.8% (令和2年4月1日)
国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合	30%以上 (毎年度)	34.3% (平成27年4月1日)	35.4% (令和2年4月1日)
国家公務員の各役職段階に占める女性の割合			
係長相当職(本省)	30% (令和2年度末)	22.2% (平成27年7月)	25.6% (令和元年7月)
地方機関課長・本省課長補佐相当職	12% (令和2年度末)	8.6% (平成27年7月)	11.6% (令和元年7月)
本省課室長相当職	7% (令和2年度末)	3.5% (平成27年7月)	5.3% (令和元年7月)
指定職相当	5% (令和2年度末)	3.0% (平成27年11月)	4.2% (令和元年7月)
国の審議会等委員等に占める女性の割合			
審議会等委員	40%以上, 60%以下 (令和2年)	36.7% (平成27年)	39.6% (令和元年)
審議会等専門委員等	30% (令和2年)	24.8% (平成27年)	28.3% (令和元年)

第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

項目	成果目標(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和2年7月31日時点)
都道府県の地方公務員採用試験(全体)からの採用者に占める女性の割合	40% (令和2年度)	31.9% (平成26年度)	35.3% (平成30年度)
都道府県の地方公務員採用試験(大学卒業程度)からの採用者に占める女性の割合	40% (令和2年度)	26.7% (平成26年度)	32.7% (平成30年度)
都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合			
本庁係長相当職	30% (令和2年度末)	20.5% (平成27年)	22.2% (平成31年)
本庁課長補佐相当職	25% (令和2年度末)	16.4% (平成27年)	19.6% (平成31年)
本庁課長相当職	15% (令和2年度末)	8.5% (平成27年)	11.3% (平成31年)
本庁部局長・次長相当職	10%程度 (令和2年度末)	4.9% (平成27年)	6.4% (平成31年)
市町村職員の各役職段階に占める女性の割合			
本庁係長相当職	35% (令和2年度末)	市町村 31.6% [政令指定都市 23.5%] (平成27年)	市町村 34.6% [政令指定都市 26.2%] (平成31年)
本庁課長補佐相当職	30% (令和2年度末)	市町村 26.2% [政令指定都市19.4%] (平成27年)	市町村 28.8% [政令指定都市 22.1%] (平成31年)
本庁課長相当職	20% (令和2年度末)	市町村 14.5% [政令指定都市 13.4%] (平成27年)	市町村 17.2% [政令指定都市16.5%] (平成31年)
本庁部局長・次長相当職	10%程度 (令和2年度末)	市町村 6.9% [政令指定都市7.9%] (平成27年)	市町村 9.5% [政令指定都市 10.2%] (平成31年)
地方警察官に占める女性の割合	10%程度 (令和5年)	8.1% (平成27年度)	10.2% (令和2年4月)
消防吏員に占める女性の割合(注4)	5% (令和8年度当初)	2.4% (平成27年度)	2.9% (令和元年度)
地方公共団体の審議会等委員に占める女性の割合			
都道府県の審議会等委員	33.3%(早期), 更に40%以上を目指す (令和2年)	30.6% (平成27年)	33.0% (平成31年)
市町村の審議会等委員	30%以上 (令和2年)	25.6% (平成27年)	26.8% (平成31年)

第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

項目	成果目標(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和2年7月31日時点)
独立行政法人等の役職員の各役職段階に占める女性の割合			
部長相当職及び課長相当職	15% (令和2年度末)	13.5% (平成27年)	14.7% (平成31年)
役員	13% (令和2年度末)	10.5% (平成27年)	14.1% (平成31年)
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合			
係長相当職	25% (令和2年)	16.2% (平成26年)	18.9% (令和元年)
課長相当職	15% (令和2年)	9.2% (平成26年)	11.4% (令和元年)
部長相当職	10%程度 (令和2年)	6.0% (平成26年)	6.9% (令和元年)
上場企業役員に占める女性の割合	5%(早期)、更に10%を目指す (令和2年)	2.8% (平成27年)	5.2% (令和元年)
起業家に占める女性の割合(注5)	30%以上を維持 (令和2年)	30.3% (平成24年)	34.2% (平成29年)
(※以下2つは目標。政府が政党に働きかける際に、政府として達成を目指す努力目標であり、政党の自律的行動を制約するものではなく、また、各政党が自ら達成を目指す目標ではない。)			
衆議院議員の候補者に占める女性の割合	30% (令和2年)	16.6% (平成26年)	17.8% (平成29年)
参議院議員の候補者に占める女性の割合	30% (令和2年)	24.2% (平成25年)	28.1% (令和元年)
第3分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和			
労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	100% (令和2年)	52.8% (平成26年)	64.0% (令和元年)
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	5.0% (令和2年)	男女計:8.5% 男性:12.9% 女性:2.8% (平成26年)	男女計:6.4% 男性:9.8% 女性:2.3% (令和元年)
年次有給休暇取得率	70% (令和2年)	男女計:47.6% 男性:44.7% 女性:53.3% (平成26年)	男女計:52.4% 男性:49.1% 女性:58.0% (平成30年)
6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間(注3)	1日当たり 2時間30分 (令和2年)	1日当たり67分 (平成23年)	1日当たり83分 (平成28年)
民間企業における男性の育児休業取得率	13% (令和2年)	2.3% (平成26年度)	7.48% (令和元年度)
短時間勤務を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等)	29% (令和2年)	14.8% (平成26年)	16.7% (令和元年)
メンタルヘルスケア対策に取り組んでいる事業所の割合	100% (令和2年)	60.7% (平成25年)	59.2% (平成30年)

第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

項目	成果目標(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和2年7月31日時点)
25歳から44歳までの女性の就業率	77% (令和2年)	70.8% (平成26年)	77.7% (令和元年)
第一子出産前後の女性の継続就業率	55% (令和2年)	40.3% * (平成22年)	53.1% (平成27年)
起業家に占める女性の割合(注5)	30%以上を維持 (令和2年)	30.3% (平成24年)	34.2% (平成29年)
次世代認定マーク(くるみん)取得企業の数(注6)	3,000社 (令和2年)	2,326社 (平成27年)	3,312社 (令和2年3月)
第4分野 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進			
自治会長に占める女性の割合	10% (令和2年)	4.9% (平成27年)	5.9% (平成31年4月)
女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率	都道府県:100% 市区:100% 町村:70% (令和2年)	-	都道府県:100% 市区:82.5% 町村:37.7% (令和2年3月)
家族経営協定の締結数	70,000件 (令和2年度)	54,190件 (平成25年度)	58,182件 (平成30年度)
農業委員に占める女性の割合	・女性委員が登用されていない組織数:0 (令和2年度) ・農業委員に占める女性の割合:10%(早期),更に30%を目指す (令和2年度)	・女性委員が登用されていない組織数:644 (平成25年度) ・農業委員に占める女性の割合:6.3% (平成25年度)	女性委員が登用されていない組織数:273 (令和元年10月) ・農業委員に占める女性の割合:12.1% (令和元年10月)
農業協同組合の役員に占める女性の割合	・女性役員が登用されていない組織数:0 (令和2年度) ・役員に占める女性の割合:10%(早期),更に15%を目指す (令和2年度)	・女性役員が登用されていない組織数:213 (平成25年度) ・役員に占める女性の割合:6.1% (平成25年度)	女性役員が登用されていない組織数:100 (令和元年7月) 役員に占める女性の割合:8.4% (令和元年7月)
第5分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進			
研究者の採用に占める女性の割合(自然科学系)	「自然科学系全体で30%,理学系20%,工学系15%,農学系30%,医学・歯学・薬学系合わせて30%」 (科学技術基本計画について(答申)を踏まえた第5期科学技術基本計画(平成28年度から令和2年度まで)における値)	自然科学系:25.4% 理学系:11.2% 工学系:8.0% 農学系:13.8% 医歯薬学系:24.3% (平成24年)	自然科学系:28.0% 理学系:15.0% 工学系:10.3% 農学系:23.2% 医歯薬学系:25.7% (平成29年)
日本学術会議の会員に占める女性の割合	30% (令和2年)	23.3% (平成26年10月)*	32.9% (平成29年10月)
日本学術会議の連携会員に占める女性の割合	30% (令和2年)	22.3% (平成26年10月)*	28.8% (平成29年10月)

第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

項目	成果目標(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和2年7月31日時点)
大学(学部)の理工系の学生に占める女性の割合	前年度以上 (毎年度)	理学系*:26.4% 工学系*:12.9% (平成26年)	理学系:27.9% 工学系:15.4% (令和元年)
第6分野 生涯を通じた女性の健康支援			
健康寿命(男女別)(注7)	健康寿命を1歳以上延伸 男性:70.42歳→71.42歳 女性:73.62歳→74.62歳 (平成22年→令和2年)	男性:71.19歳 女性:74.21歳 (平成25年)	男性:72.14歳 女性:74.79歳 (平成28年)
子宮頸がん検診、乳がん検診受診率(注8)	子宮頸がん:50% 乳がん:50% (平成28年度までに)	過去1年間の受診率 子宮頸がん:32.7% 乳がん:34.2% 過去2年間の受診率 子宮頸がん:42.1% 乳がん:43.4% (平成25年)	過去2年間の受診率 子宮頸がん:43.7% 乳がん:47.4% (令和元年)
自殺死亡率(人口10万人当たりの自殺者数) (注9)	平成17年に比べ 20%以上減少 (平成28年度までに)	男女計:19.5 男性:27.6 女性:11.7 (平成26年)	男女計:15.7 男性:22.7 女性:9.1 (令和元年)
マタニティマークの認知度(注10)	男女計50% (平成30年)	男女計:45.6% 男性:31.2% 女性:57.6% (平成26年)	男女計:58.1% 男性:46.4% 女性:69.8% (平成30年)
妊娠中の喫煙率・飲酒率(注10)	なくす (平成30年)	喫煙率:3.8% 飲酒率:4.3% (平成25年度)	喫煙率:2.7% 飲酒率:1.2% (平成29年度)
不妊専門相談センターの数	全都道府県・指定都市・中核市で実施 (令和2年度)	63都道府県市 (平成27年度)	76都道府県市 (令和元年7月1日時点)
25歳から44歳までの就業医師に占める女性の割合	31% (令和2年)	30.1% (平成26年)	31.8% (平成30年)
運動習慣のある者の割合			
20～64歳(男女別)	男性:33% 女性:30% (令和2年)	男性:20.9% 女性:17.5% (平成26年)	男性:21.6% 女性:16.6% (平成30年)
65歳以上(男女別)	男性:56% 女性:46% (令和2年)	男性:42.4% 女性:35.7% (平成26年)	男性:42.9% 女性:36.5% (平成30年)
1週間の総運動時間が60分以上の児童生徒の割合(男女別) (注11)	中学校女子 80% 中学校男子 95% 小学校女子 90% 小学校男子 95% (令和2年)	中学校女子:79.0% 中学校男子:92.9% 小学校女子:87.0% 小学校男子:93.4% (平成27年)	中学校女子:80.3% 中学校男子:92.5% 小学校女子:87.0% 小学校男子:92.4% (令和元年)

第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

項目	成果目標(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和2年7月31日時点)
第7分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶			
配偶者からの被害を相談した者の割合(男女別)	男性:30% 女性:70% (令和2年)	男性:16.6% 女性:50.3% (平成26年)	男性:26.9% 女性:57.6% (平成29年)
配偶者からの暴力の相談窓口の周知度(男女別)	男女とも70% (令和2年)	男性:30.4% 女性:34.3% (平成26年)	男性:69.2% 女性:73.7% (平成29年)
市町村における配偶者暴力相談支援センターの数	150か所 (令和2年)	88 か所 (平成27年11月)	119か所 (令和2年4月)
行政が関与する性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター設置数	各都道府県に最低1か所 (令和2年)	25か所 (平成27年11月)	47か所 (47都道府県) (平成30年10月)
第8分野 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備			
健康寿命(男女別)(注7)	健康寿命を1歳以上延伸 男性:70.42歳→71.42歳 女性:73.62歳→74.62歳 (平成22年→令和2年)	男性:71.19歳 女性:74.21歳 (平成25年)	男性:72.14歳 女性:74.79歳 (平成28年)
ハローワークによるひとり親家庭の親の正社員就職者の数	前年度以上 (毎年度)	38,771件* (平成26年度)	28,814件 (令和元年度)
弁護士によるひとり親の養育費相談の実施	全都道府県・政令市 ・中核市 (令和元年度)	—	94都道府県市 (全体:101自治体) (平成30年度)
20歳から34歳までの就業率	男女計:79% (令和2年)	男女計:76.1% 男性:82.0% 女性:69.9% (平成26年)	男女計:81.1% 男性:84.9% 女性:76.9% (令和元年)
フリーター数	男女計:124万人 (令和2年)	男女計:179万人 男性:80万人 女性:99万人 (平成26年)	男女計:138万人 男性:66万人 女性:72万人 (令和元年)
60歳から64歳までの就業率	男女計:67% (令和2年)	男女計:60.7% 男性:74.3% 女性:47.6% (平成26年)	男女計:70.3% 男性:82.3% 女性:58.6% (令和元年)
障害者の実雇用率(民間企業)	2.0% (令和2年)	1.88% (平成27年6月)	2.11% (令和元年6月)
第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備			
待機児童数	解消をめざす (平成29年度末)(注12)	23,167人 (平成27年4月)	16,772人 (平成31年4月)
放課後児童クラブの利用を希望するが利用できない児童数	解消をめざす (令和元年度末)(注13)	9,945人 (平成26年5月)	18,261人 (令和元年5月)
地域子育て支援拠点事業	8,000か所 (令和元年度)	6,538か所 (平成26年度)	7,578か所 (令和元年度)

第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

項目	成果目標(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和2年7月31日時点)
高齢者施設、障害者施設、子育て支援施設等を併設する公的賃貸住宅団地(100戸以上)の割合	25% (令和2年度)	19% (平成25年度)	24.3% (平成30年度)
第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革, 理解の促進			
「男女共同参画社会」という用語の周知度	男女とも100% (令和2年)	男性: 66.3% 女性: 61.3% (平成24年)	男性: 67.4% 女性: 61.5% (令和元年)
大学学部段階修了者の男女割合	男女の修了者割合の差を5ポイント縮める (令和2年)	男性: 54.9% 女性: 45.1% (平成25年)	男性: 53.8% 女性: 46.2% (平成29年)
都道府県及び市町村の教育委員会のうち、女性の教育委員のいない教育委員会の数	0 (令和2年)	121 (平成25年)	64 (令和元年)
初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合	20%以上 (令和2年)	15.0% (平成25年)	18.6% (平成31年4月1日)
大学の教員に占める女性の割合			
准教授	25%(早期), 更に30%を目指す (令和2年)	22.6% (平成26年)	25.1% (令和元年)
教授等 (学長, 副学長及び教授)	17%(早期), 更に20%を目指す (令和2年)	14.4% (平成26年)	17.2% (令和元年)
第11分野 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立			
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	30% (令和2年)	13.2% (平成27年)	16.0% (令和元年)
市町村防災会議の委員に占める女性の割合	・女性委員が登用されていない組織数: 0 (令和2年) ・委員に占める女性の割合: 10%(早期), 更に30%を目指す(令和2年)	・女性委員が登用されていない組織数: 515 (平成26年) ・委員に占める女性の割合: 7.7% (平成27年)	・女性委員が登用されていない組織数: 358 (令和元年) ・委員に占める女性の割合: 8.7% (令和元年)
消防吏員に占める女性の割合(注4)	5% (令和8年度当初)	2.4% (平成27年度)	2.9% (令和元年度)
消防団員に占める女性の割合(注14)	10%を目標としつつ、当面5%(令和8年度)	2.5% (平成26年度)	3.2% (令和元年度)
第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献			
「女子差別撤廃条約」という用語の周知度	50%以上 (令和2年)	34.8% (平成24年)	34.7% (令和元年)
国連関係機関の日本人職員数(専門職以上)	1,000人以上 (令和7年)	766人 (平成27年)	882人 (令和元年)
在外公館の公使, 参事官以上に占める女性の割合	10% (令和2年)	5.4% (平成27年)	7.3% 〔令和2年7月〕

第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

項目	成果目標(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和2年7月31日時点)
推進体制の整備・強化			
男女共同参画計画の策定率(市町村)	市区:100% 町村:70% (令和2年)	市区:97.0% 町村:52.6% (平成27年)	市区:98.0% 町村:60.7% (平成31年)
女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率	都道府県:100% 市区:100% 町村:70% (令和2年)	—	都道府県:100% 市区:82.5% 町村:37.7% (令和2年3月)

(注1)平成27年度から国家公務員や民間企業と同じ算定方法に変更となったため、平成26年度以前の数値と単純に比較することはできない。

(注2)配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上以上の休み(年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業等)を取得した男性の割合。

(注3)6歳未満の子供を持つ夫婦と子供の世帯の夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)。

(注4)消防吏員とは、消防本部及び消防署に置かれる職員のうち、階級及び服制を有し、消防事務に従事する者。

(注5)起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職に就いた者のうち、現在は自営業主(内職者を除く)である者。

(注6)次世代認定マーク(くるみん)取得企業とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てを支援する企業として認定を受けた企業。

(注7)健康寿命とは、日常生活に制限のない期間。

(注8)子宮頸がん検診は20～69歳、乳がん検診は40～69歳を対象に受診率を算出。市町村におけるがん検診では、乳がん・子宮がん検診の受診間隔を2年に1回としており、受診率の評価においても、過去2年間の数値を用いることが適切であるため、「最新値」欄には、過去2年間の受診率のみを記載している。「成果目標(期限)」欄の記載内容は、第4次計画策定当初のものであり、第2期「がん対策推進基本計画」(平成24年6月)に基づくもの。現在、当該目標は、第3期「がん対策推進基本計画」(平成30年3月)により、「令和4年度」までの目標とされている。

(注9)「自殺総合対策大綱」(平成29年7月25日閣議決定)により、平成38年までに「自殺死亡率」を平成27年と比べ30%以上、引き下げる数値目標を掲げている。

(注10)平成31年以降の成果目標については、健やか親子21について数値目標の見直しが行われる際に検討が行われる予定。

(注11)小学校は5年生、中学校は2年生に関する数値。

(注12)「子育て安心プラン」(平成29年6月)により、「遅くとも令和2年度末までに解消」とされている。

(注13)「新しい経済政策パッケージ」(平成29年12月)により「来年度(平成30年度)までに前倒しする」とされている。

(注14)消防団員とは、他に本業を持ちながらも、「自らの地域は自らで守る」という郷土愛護の精神に基づき、消防防災活動を行う市町村の消防機関である消防団の構成員。

* 計画策定後、所要の修正を行ったもの

参 考

目 次

参考1	諮問(令和元年11月12日付け府共第380号).....i
参考2	男女共同参画会議の開催状況.....ii
参考3	第5次基本計画策定専門調査会の開催状況iii
参考4	男女共同参画会議 議員名簿iv
参考5	第5次基本計画策定専門調査会 委員名簿.....v
参考6	第5次基本計画策定専門調査会 ワーキンググループ構成員名簿vi
参考7	男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号).....vii

府 共 第 3 8 0 号
令和元年 1 1 月 1 2 日

男女共同参画会議議長 殿

内閣総理大臣 安 倍 晋 三

男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）第 22 条第 2 号の規定に基づき、次のとおり諮問する。

諮問

男女共同参画社会基本法を踏まえた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な考え方について、貴会議の意見を求める。

理由

政府は、男女共同参画社会基本法に基づく「第 4 次男女共同参画基本計画」（平成 27 年 12 月 25 日閣議決定）に沿って、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図っている。

同計画策定後の男女共同参画社会の形成に関連する国内外の様々な状況の変化を考慮の上、今後、政府が新たな男女共同参画基本計画を策定していく際の基本的な考え方についてお示しいただきたい。

男女共同参画会議の開催状況

回	開催年月日	議題
第 59 回	令和元年 11 月 12 日	○ 男女共同参画基本計画の改定について ・ 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な考え方について（諮問） ・ 第 5 次基本計画策定専門調査会の設置について ○ 「女性活躍加速のための重点方針 2019」に基づく施策の取組状況について ○ その他
第 60 回	令和 2 年 6 月 15 日	○ 「男女共同参画・女性活躍の推進に向けた重点取組事項」について ○ 「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」について ○ 新型コロナウイルス感染症対策に係る DV への対応状況について ○ 「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」について

第5次基本計画策定専門調査会の開催状況

回	開催年月日	議題
第1回	令和元年11月27日	○ 第5次基本計画策定専門調査会運営規則について ○ 基本計画策定の検討体制及びスケジュール ○ 男女共同参画をめぐる状況について ○ 第4次男女共同参画基本計画のフォローアップ ・ 各府省庁ヒアリング（「改めて協調している視点」（4）（5）（6）（7）関係） ・ 質疑応答 ○ 自由討議
第2回	令和元年12月16日	○ 第4次男女共同参画基本計画のフォローアップ ・ 各府省庁ヒアリング（「改めて強調している視点」（1）（2）（3）関係） ・ 質疑応答 ○ 自由討議
第3回	令和2年1月21日	○ 第4次男女共同参画基本計画のフォローアップ ・ 各府省庁ヒアリング ・ 質疑応答 ○ 女性に対する暴力に関する専門調査会の議論状況 ○ 第5次男女共同参画基本計画の策定に向けたコンセプトについて
第4回	令和2年4月14日	○ 各ワーキンググループにおける検討状況 ○ 第5次男女共同参画基本計画の特色・構成について
第5回	令和2年7月2日	○ 各ワーキンググループからの報告 ○ 「性犯罪・性暴力の強化の方針」について ○ 意見交換
第6回	令和2年7月21日	○ 第5次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（素案）【案】について

令和2年6月 15 日現在

議長	内閣官房長官	菅	義偉
議員	総務大臣	高市	早苗
同	法務大臣	森	まさこ
同	外務大臣	茂木	敏充
同	財務大臣	麻生	太郎
同	文部科学大臣	萩生田	光一
同	厚生労働大臣	加藤	勝信
同	農林水産大臣	江藤	拓
同	経済産業大臣	梶山	弘志
同	国土交通大臣	赤羽	一嘉
同	環境大臣	小泉	進次郎
同	国家公安委員会委員長	武田	良太
同	内閣府特命担当大臣(男女共同参画)	橋本	聖子
同	株式会社丸井グループ代表取締役社長	青井	浩
同	武蔵野大学人間科学部長・教授	小西	聖子
同	十文字学園女子大学副学長	佐々木	則夫
同	中央大学大学院戦略経営研究科教授	佐藤	博樹
同	株式会社大和総研執行役員	鈴木	準
同	麗澤大学大学院特任教授・モラロジー研究所教授	高橋	史朗
同	東北大学名誉教授、弁護士(東京弁護士会所属)	辻村	みよ子
同	全国女性会館協議会代表理事	納米	恵美子
同	福津市副市長	松田	美幸
同	お茶の水女子大学長	室伏	きみ子
同	日本労働組合総連合会副会長	芳野	友子
同	山形県知事	吉村	美栄子

第5次基本計画策定専門調査会 委員名簿

参考5

令和2年6月15日現在
(50音順、敬称略)

小山内 世喜子	一般社団法人男女共同参画地域みらいねっと代表理事
※○小西 聖子	武蔵野大学人間科学部長・教授
※◎佐藤 博樹	中央大学大学院戦略経営研究科教授
白河 桃子	少子化ジャーナリスト、相模女子大学特任教授、昭和女子大学客員教授
白波瀬 佐和子	東京大学大学院人文社会系研究科教授
末松 則子	三重県鈴鹿市長
※鈴木 準	株式会社大和総研執行役員
※高橋 史朗	麗澤大学大学院特任教授・モラロジー研究所教授
種部 恭子	医療法人社団藤聖会女性クリニック We!TOYAMA 代表
※辻村 みよ子	東北大学名誉教授、弁護士（東京弁護士会所属）
徳倉 康之	NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事、株式会社ファミリーエ代表取締役社長
※納米 恵美子	全国女性会館協議会代表理事
原 健一	認定特定非営利活動法人スチューデント・サポート・フェイス支援コーディネーター
堀江 敦子	スリール株式会社代表取締役
※室伏 きみ子	お茶の水女子大学長
山田 昌弘	中央大学文学部教授
横田 響子	株式会社コラボラボ（女性社長.net 企画運営）代表取締役
渡辺 美代子	国立研究開発法人科学技術振興機構副理事

(◎印：会長、○印：会長代理、※印：男女共同参画会議議員)

第5次基本計画策定専門調査会 ワーキンググループ構成員名簿

令和2年4月1日現在
(50音順、敬称略)

<基本構想 WG>

担当分野:第1部、第2部第1分野、第2分野、第9分野、第11分野、IV(地方の推進体制を除く)

池田 心豪	独立行政法人労働政策研究・研修機構主任研究員
大崎 麻子	特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事、関西学院大学客員教授
◎鈴木 準	株式会社大和総研執行役員
武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
○辻村 みよ子	東北大学名誉教授、弁護士(東京弁護士会所属)

<人材・意識 WG>

担当分野:第2部第4分野、第10分野

河野 銀子	山形大学学術研究院教授
治部 れんげ	ジャーナリスト
徳倉 康之	NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事、株式会社ファミリーエ代表取締役社長
○名越 澄子	埼玉医科大学総合医療センター消化器・肝臓内科教授
◎渡辺 美代子	国立研究開発法人科学技術振興機構副理事

<地域 WG>

担当分野:第2部第3分野、第8分野、IV(地方の推進体制)

岩崎 由美子	福島大学行政政策学類教授
岸本 京子	豊岡市総務部ワークイノベーション推進室参事
坂田 静香	特定非営利活動法人男女共同参画おおた理事長
○萩原 なつ子	立教大学大学院 21 世紀社会デザイン研究科教授
松田 明子	山形県子育て若者応援部長
◎山田 昌弘	中央大学文学部教授

<安全・安心 WG>

担当分野:第2部第5分野、第6分野、第7分野

阿部 彩	首都大学東京人文社会学部人間社会学科教授
千正 康裕	株式会社千正組代表取締役
○種部 恭子	医療法人社団藤聖会女性クリニック We!TOYAMA 代表
◎納米 恵美子	全国女性会館協議会代表理事

(◎印:座長、○印:座長代理)

男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）

目次

前文

第一章 総則（第一条－第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条－第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条－第二十八条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、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する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（国民の責務）

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

（法制上の措置等）

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

（年次報告等）

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

（男女共同参画基本計画）

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

- 2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。
(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。
(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。
(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。
(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。
(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
 - 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
 - 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

- 2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 （平成十一年六月二十三日法律第七十八号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

（男女共同参画審議会設置法の廃止）

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

附 則 （平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

（委員等の任期に関する経過措置）

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 （平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

（以下略）