

平成25年度  
男女共同参画社会の形成の状況  
及び  
平成26年度  
男女共同参画社会の形成の促進施策  
(平成26年版男女共同参画白書)

概 要

内 閣 府

これは平成25年度男女共同参画社会の形成の状況・平成26年度男女共同参画社会の形成の促進施策（男女共同参画白書）の要旨を内閣府でまとめたものであり，引用等については直接白書本体によられたい。

平成25年度男女共同参画社会の形成の状況  
及び  
平成26年度男女共同参画社会の形成の促進施策

概 要

目 次

|  |    |
|--|----|
| I 平成25年度男女共同参画社会の形成の状況                     |    |
| 特 集 変わりゆく男性の仕事と暮らし                         | 1  |
| 第1節 家族・世帯及び男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の現状と変化 | 1  |
| 第2節 男女の就業の現状と変化                            | 7  |
| 第3節 男女共同参画に関する男女の意識の現状と変化                  | 12 |
| 第4節 今後の展望                                  | 15 |
| 第1章 政策・方針決定過程への女性の参画                       | 17 |
| 第2章 女性の活躍と経済社会の活性化                         | 20 |
| 第3章 女性に対する暴力                               | 25 |
| 第4章 生涯を通じた男女の健康と高齢期の状況                     | 27 |
| 第5章 教育・研究における男女共同参画                        | 29 |
| 第6章 防災・復興における男女共同参画                        | 32 |
| II 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策                    |    |
| 第1部 平成25年度に講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策         | 35 |
| はじめに 平成25年度を振り返って                          | 35 |
| 第1章 男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進                  | 36 |
| 第2章 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大                    | 36 |
| 第3章 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革         | 36 |
| 第4章 男性、子どもにとっての男女共同参画                      | 37 |
| 第5章 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保               | 37 |
| 第6章 男女の仕事と生活の調和                            | 38 |
| 第7章 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進               | 38 |
| 第8章 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援                  | 38 |
| 第9章 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備             | 39 |
| 第10章 女性に対するあらゆる暴力の根絶                       | 39 |
| 第11章 生涯を通じた女性の健康支援                         | 40 |
| 第12章 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         | 40 |
| 第13章 科学技術・学術分野における男女共同参画                   | 40 |
| 第14章 メディアにおける男女共同参画の推進                     | 41 |
| 第15章 地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進           | 41 |
| 第16章 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献           | 42 |

|  |    |
|--|----|
| 第2部 平成26年度に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 | 43 |
| 第1章 男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進              | 43 |
| 第2章 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大                | 43 |
| 第3章 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革     | 43 |
| 第4章 男性、子どもにとっての男女共同参画                  | 43 |
| 第5章 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保           | 44 |
| 第6章 男女の仕事と生活の調和                        | 44 |
| 第7章 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進           | 45 |
| 第8章 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援              | 45 |
| 第9章 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備         | 46 |
| 第10章 女性に対するあらゆる暴力の根絶                   | 46 |
| 第11章 生涯を通じた女性の健康支援                     | 47 |
| 第12章 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     | 47 |
| 第13章 科学技術・学術分野における男女共同参画               | 47 |
| 第14章 メディアにおける男女共同参画の推進                 | 48 |
| 第15章 地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進       | 48 |
| 第16章 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献       | 48 |

# I 平成25年度男女共同参画社会の形成の状況

## 特集 変わりゆく男性の仕事と暮らし

### 第1節 家族・世帯及び男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の現状と変化

#### 1 家族・世帯の現状と変化

##### （平均寿命）

我が国の平成24年における平均寿命は、男性で79.94年、女性で86.41年と、男女とも世界でトップクラスとなっている。生命表上の死亡数が最も多くなるのは、男性で86歳、女性で91歳と、男女とも平均寿命よりさらに5～6歳ほど上の年齢においてである。多くの人にとって、一般的に定年を迎える60歳代以降の第二の人生の時間は非常に長いと言える。

##### （世帯構造の変化）

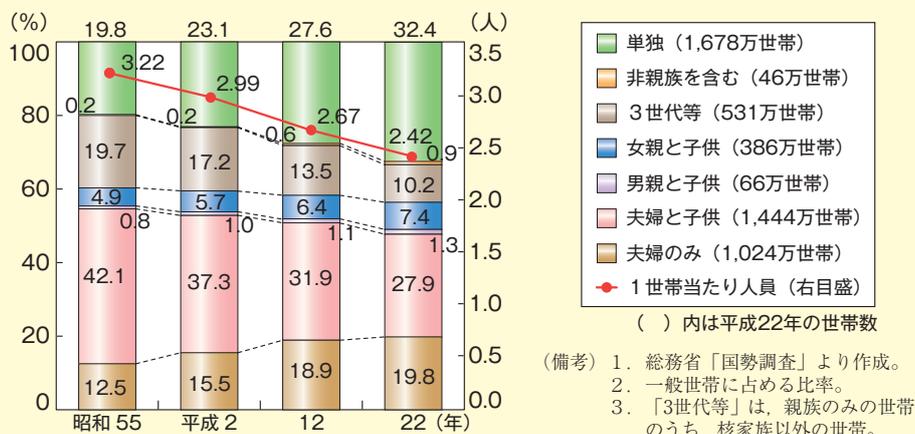
世帯の家族類型別構成割合について昭和55年から平成22年の変化を見ると、「夫婦と子供」から成る世帯及び「3世代等」の世帯の割合が低下し、「単独」世帯及び「夫婦のみ」の世帯が増加している。また、1世帯当たり人員は昭和55年の3.22人から平成22年の2.42人へと減少している（第1図）。この傾向は今後も続き、2035（平成47）年には1世帯当たり人員は2.20人まで減少し、単独世帯の割合は37.2%まで増加する見通しである。

30歳以上の男女における「単独」世帯数や、ひとり親と子供の世帯（「女親と子供」及び「男親と子供」の合計）の割合が増加するなど、もはや、特定の家族類型をもって標準的な家族構成とすることができない状況になってきている。

働き手という観点から世帯を見ると、平成9年以降は共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を上回っている（第19図参照）。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）は、既に、性別、年齢、家族類型を問わない普遍的な問題になっていると考えられる。

なお、単独世帯数の増加には、高齢者人口の増加に伴い配偶者と離別した者が増加していることに加え、未婚率が上昇していることが影響していると考えられる。

第1図 世帯の家族類型別割合の推移（昭和55年→平成22年）

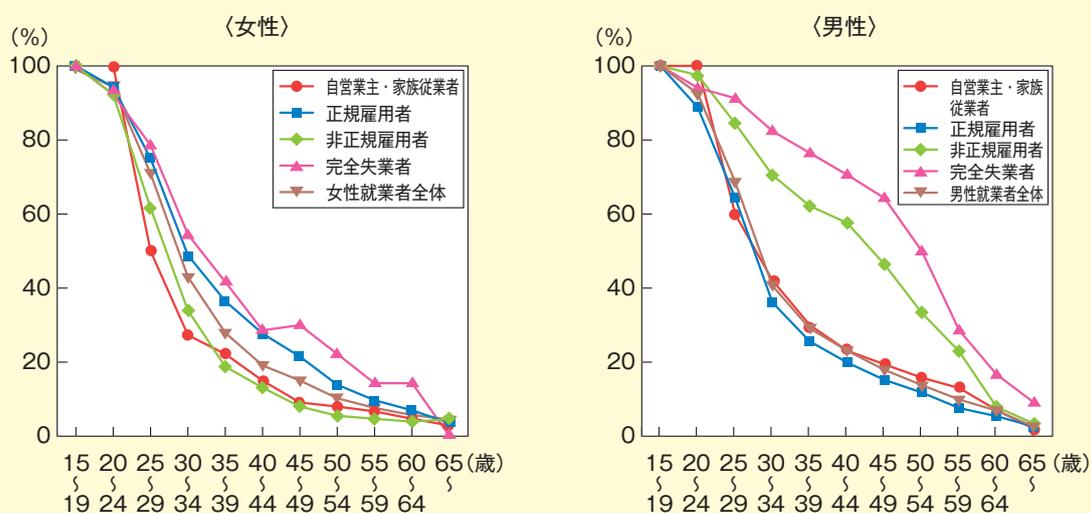


### (未婚者の割合と特徴)

就業形態（従業上の地位及び雇用形態）別の未婚者の割合を年齢階級別に見ると、男性では「非正規雇用者」の未婚率が、女性では「正規雇用者」の未婚率が、全年齢階級を通じてそれぞれ「就業者全体」の未婚率と同値または上回っている（第2図）。

また、生涯未婚率を教育（卒業）別に見ると、男性では、到達した教育段階が低いほど生涯未婚率が高い傾向が見られ、平成2年から22年にかけて、いずれの教育段階においても未婚率が上昇している。女性では、「小学校・中学校」卒業者の生涯未婚率が大きく上昇しており、U字カーブの形状が顕著になっている。

第2図 就業状態（従業上の地位及び雇用形態）別に見た年齢階級別未婚者の割合（男女別，平成25年）



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成25年）より作成。  
 2. 正規雇用者は、「正規の職員・従業員」と「役員」の合計であり、「役員」は「雇用者」から「役員を除く雇用者」を減じることによって算出している。非正規雇用者は、「非正規の職員・従業員」。

### (結婚・独身に関する独身者の意識の変化)

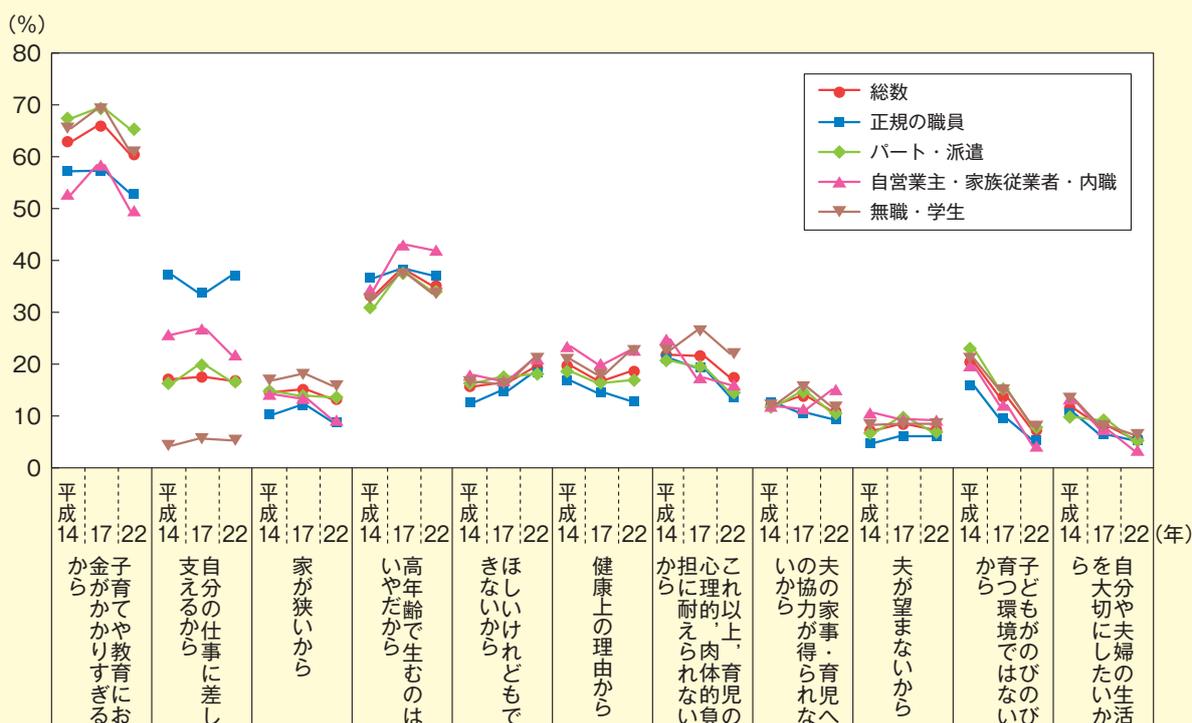
独身に利点があると感じている独身者の割合は、男性で80%台前半、女性で80%台後半と、昭和62年以降いずれも高い水準で推移している。独身の利点としては、男女とも「行動や生き方が自由」が最も多く挙げられている。結婚に利点があると感じている独身者男性は、62年以降60%台で微減傾向にある一方、独身者女性は70%前後で横ばいが続いた後、平成17年以降は微増に転じている。結婚することの利点としては、男女とも「子どもや家族をもてる」ことを挙げる割合が上昇しているほか、女性では「経済的余裕がもてる」ことも上昇している。独身者女性において、結婚に利点を感じる者の割合が増加するとともに、配偶者に対する経済的な期待が強まっていることがうかがわれる。

### (子ども数の理想と現実)

初婚どうしの夫婦の妻が理想とする子ども数及び予定する子ども数とも、昭和62年をピークに減少しており、平成22年には、理想とする子ども数は2.42人、予定する子ども数は2.07人となっている。他方で、独身者が希望する子ども数は、14年以降、男性はほぼ横ばいとなっている一方、女性については上昇に転じている。

平成22年において、予定子ども数が理想子ども数を下回る夫婦は全体の32.7%となっている。予定子ども数が理想子ども数を下回る理由について、14年から22年の推移を妻の従業上の地位別に見ると、正規雇用者である妻において、「自分の仕事に差し支えるから」を選択する割合が高い傾向が見られる。「夫の家事・育児への協力が得られないから」等の夫に関する理由は、全般として上位には挙がっておらず、正規雇用者である妻が「夫の家事・育児への協力が得られないから」を選択する割合は、14年の12.6%から22年の9.4%へと減少している（第3図）。

第3図 妻の従業上の地位別予定子ども数が理想子ども数を下回る理由の推移（平成14年→22年、複数回答）



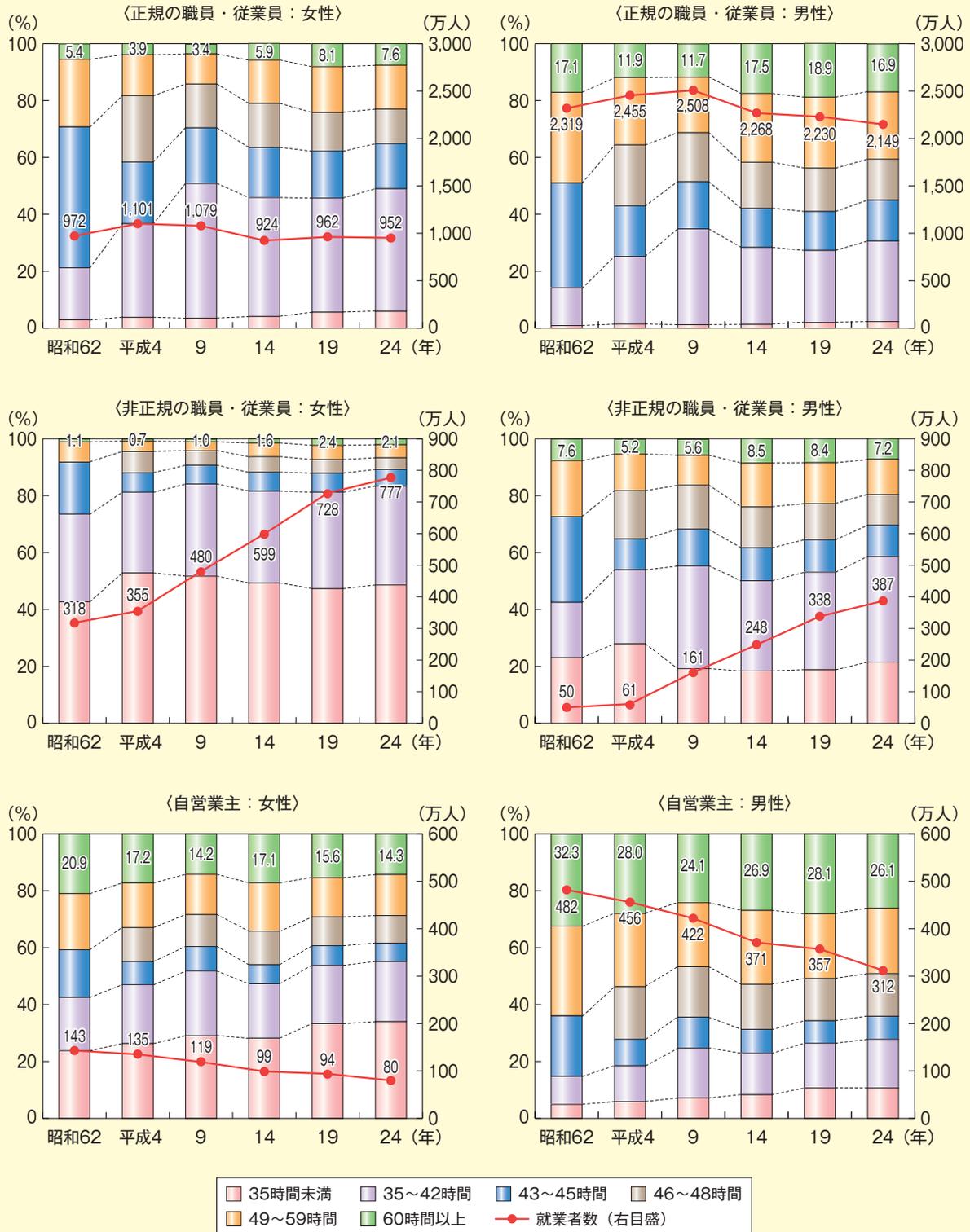
(備考) 1. 岩澤美帆・中村真理子・光山奈保子(2014)「人口学的・社会経済的属性別にみた家族形成意識：「出生動向基本調査」を用いた特別集計②」ワーキングペーパーシリーズ (J) No.9, 国立社会保障・人口問題研究所より作成。  
 2. データは国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」。対象は予定子ども数が理想子ども数を下回る妻50歳未満初婚どうし夫婦であり、妻が回答者。

## 2 男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の現状と変化 （就業時間の推移）

年間就業日数が200日以上の実業者の週間就業時間を見ると、週60時間以上就業している者の割合は、性別では、就業形態を問わず女性より男性の方が高い。また、就業形態別では、性別を問わず「自営業主」で最も高く、「非正規の職員・従業者」で最も低くなっている（第4図）。

年間就業日数が200日以上の実業者に占める週間就業時間が60時間以上の実業者の割合は、昭和62年の男性20.0%、女性9.9%から、平成24年には男性16.8%、女性6.1%と、男女とも大きく低下している。しかし、男女それぞれについて就業形態別に推移を見ると、長期的な減少傾向は特定することができない。このことより、年間就業日数が200日以上の実業者に占める週間就業時間が60時間以上の実業者の割合が昭和62年以降長期的に低下している一因として、雇用者に占める「非正規の職員・従業者」の割合の上昇が影響していることが考えられる。

第4図 年間就業日数200日以上の就業者の就業形態別週間就業時間の推移（男女別，昭和62年→平成24年）



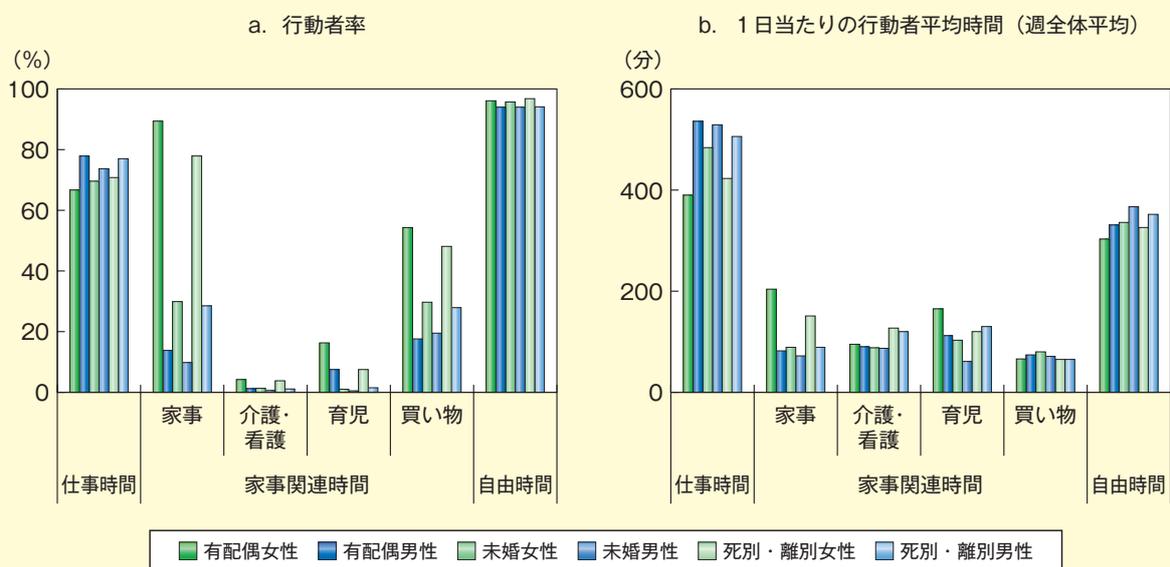
(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。  
 2. 「非正規の職員・従業員」について，昭和62年と平成4年は「パート」及び「アルバイト」の合計。9年は「パート」，「アルバイト」，「嘱託など」，「人材派遣企業の派遣社員」，「その他」の合計。14年は「パート」，「アルバイト」，「労働者派遣事業所の派遣社員」，「派遣社員・嘱託」，「その他」の合計。19年及び24年は「パート」，「アルバイト」，「労働者派遣事業所の派遣社員」，「契約社員」，「嘱託」，「その他」の合計。  
 3. 就業時間別の就業者割合は，就業時間不詳を除いて算出している。  
 4. 昭和62年の「43～45時間」は，「43～45時間」と「46～48時間」の合計。

### (有業・有配偶男女の仕事時間及び家事関連時間の推移)

有業・有配偶の男女の「仕事時間」(週全体平均)については、男女とも平成13年から23年にかけて仕事に従事した者の割合(行動者率)が低下した一方で、就業した者が仕事に従事した1日当たりの平均時間(行動者平均時間)は伸びており、23年における男性の1日当たりの行動者平均時間は536分、女性は390分となっている。13年、23年ともに行動者率、行動者平均時間とも男性が女性を上回っている。

また、家事関連活動(「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」)に従事した者の1日当たりの平均従事時間(行動者平均時間)は、有業・有配偶の男女とも平成13年から23年にかけて増加しており、23年における行動者平均時間は、男性が358分、女性が530分となっている。男性の家事活動に従事した者の割合(行動者率)の女性比は、全ての活動について13年から23年にかけて増加しているが、行動者平均時間の女性比はほぼ横ばいとなっている(第5図)。

第5図 配偶関係別に見た有業者の時間の使い方の特徴(男女別、平成23年)



(備考) 総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より作成。

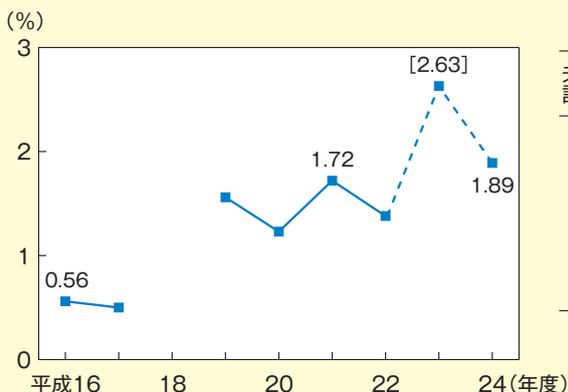
### (男性の育児休業等制度の利用状況)

男性の育児休業取得率は、長期的には増加傾向にあるものの、平成24年度において1.89%にとどまっている(第6a図)。

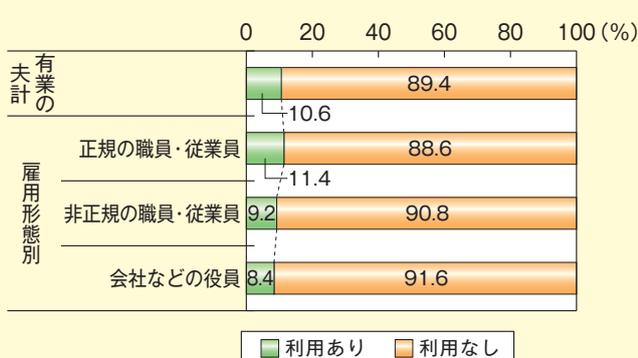
6歳未満の子供がいる世帯における有業の夫の、短時間勤務制度や企業独自の制度を含む育児休業等制度の利用状況を見ると、平成24年における利用者は10.6%となっている(第6b図)。利用者の妻の48.7%は無業者である。また、妻が有業で育児休業等制度を利用していない割合は、男性の育児休業等制度利用者の妻全体の12.2%となっている。

## 第6図 男性の育児休業等制度の利用状況

a. 男性の育児休業取得割合の推移（平成16→24年度）



b. 有業の夫の育児休業等制度の利用状況（平成24年）



- (備考) 1. (a. について) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」より作成（調査対象「常用労働者5人以上を雇用している民営事業所」）。ただし、平成18年度は、調査対象が異なる（「常用労働者30人以上を雇用している企業」）ため計上していない。19年度以降は厚生労働省「雇用均等基本調査」による。
2. (a. について) 調査年の前年度1年間（平成24年度調査においては、22年10月1日から23年9月30日）に配偶者が出産した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始（申出）した者の割合。
3. (a. について) [ ] 内の割合は、東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
4. (b. について) 総務省「就業構造基本調査」（平成24年）より作成。
5. (b. について) 6歳未満の子供のいる世帯が母数。
6. (b. について) 「育児休業等制度」には、「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）に基づく休業等の制度（育児休業、短時間勤務、子の看護休暇）及びその他の勤め先（企業）独自の制度が含まれる。
7. (b. について) 利用有無不詳を除く。

### （介護者の状況）

平成22年における要介護者10万人に対する同居の介護看護者数を見ると、男女とも50歳代から70歳代にかけて人数が多くなるとともに、男女の差も大きくなっている。

介護・看護を理由とした離職者数は、年によって変動が見られるものの、男性に比べて女性が大幅に多い傾向が続いている。男女とも、就業しながらの介護・看護、あるいは将来的な就業復帰を希望する割合が高い。

### （配偶関係別に見た有業者の時間の使い方）

有業者の「仕事時間」を配偶関係別に見ると、仕事に従事した者の割合（行動者率）及び従事者の1日当たりの平均従事時間（行動者平均時間）とも、配偶関係にかかわらず男性の方が高く（長く）なっている。未婚の男女を「家事」について見ると、活動従事者の割合（行動者率）では男女差が大きいですが、活動従事者の1日当たりの平均従事時間（行動者平均時間）はほぼ同水準となっている。「自由時間」については、活動に従事した者の割合（行動者率）は、性別、配偶関係による大きな差は見られないが、従事者の1日当たりの平均従事時間（行動者平均時間）では、おおむね男性が女性より30分程度長くなっている。なお、有配偶の男女と未婚の男女について自由時間（行動者平均時間）を比べると、男女ともに未婚の方が30分程度長くなっており、多くの独身者が「行動や生き方が自由」であることを独身の利点と考えていること（第1節1. 2頁参照）と整合している（第5図参照）。

## 第2節 男女の就業の現状と変化

### 1 就業の全般的な状況と変化

#### (就業状況の変化)

総務省「労働力調査（基本集計）」によると、日本の労働力人口（就業者及び完全失業者の合計）は、平成10年をピークに長期的に減少している。男女別に見ると、男性は9年をピークに減少している一方、女性は25年に過去最高となる2,804万人を記録した。

労働力率（労働力人口／15歳以上人口）及び就業率（就業者人数／15歳以上人口）では、男性は女性を上回る幅で長期低下傾向にあり、完全失業率では、女性より男性の方が継続的に高い水準となっている。

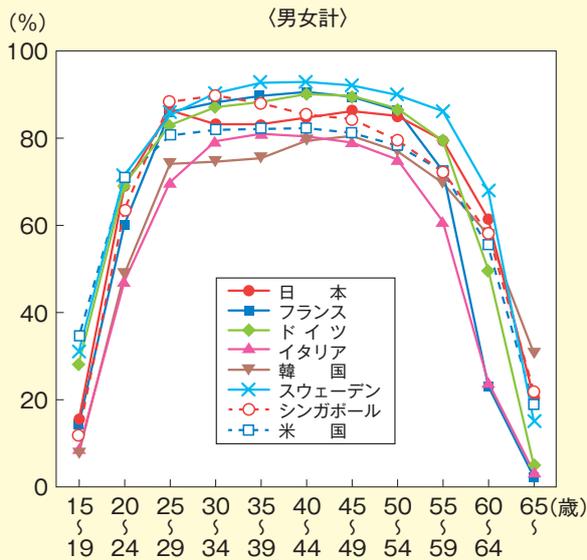
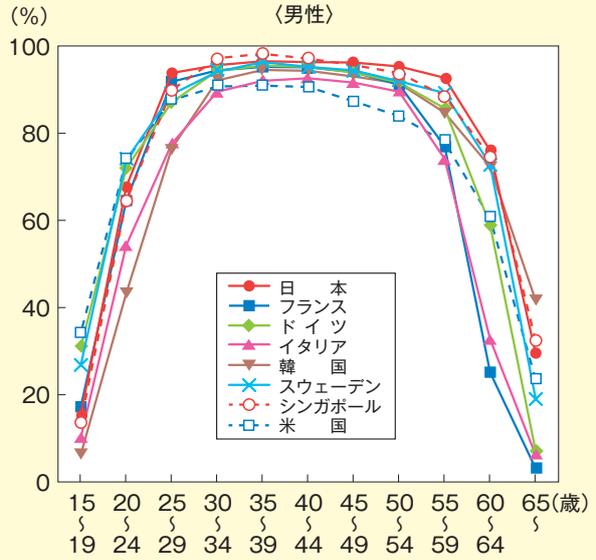
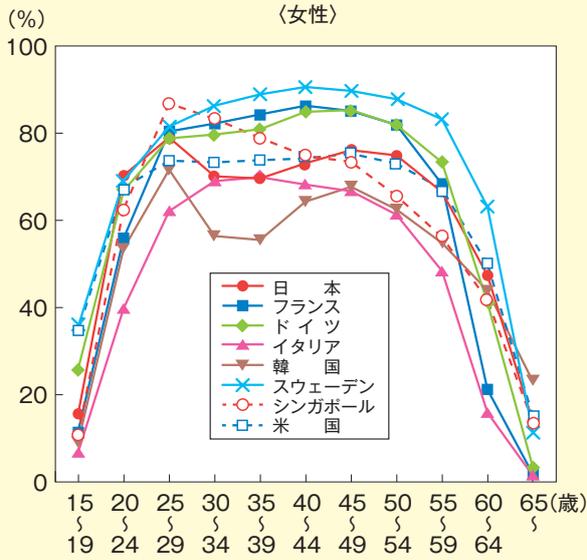
#### (国際的に見た年齢階級別労働力率の特徴)

我が国の男性の労働力率は、長期的に低下傾向にあるとはいえ、国際的に見て非常に高い水準にあり、生産年齢人口（15～64歳）における労働力率では世界でも最高水準にある。

女性の労働力率を年齢階級別に見ると、55歳以上を除いて、どの年齢階級においてもおおむね主要国と比べて水準が高いとは言えず、30歳代に落ち込みが見られるいわゆる「M字カーブ」を描いている。

なお、我が国の生産年齢人口における男女合計の労働力率は、ドイツやスウェーデンを下回るがシンガポールや米国を上回る水準となっている（第7図）。

第7図 主要国における年齢階級別労働力率（男女別及び男女計）



<生産年齢人口（15～64歳）における労働力率> (%)

|        | 生産年齢人口（15～64歳）における労働力率 |      |      | 15歳以上人口に占める65歳以上人口の割合 |      |      |
|--------|------------------------|------|------|-----------------------|------|------|
|        | 女性                     | 男性   | 男女計  | 女性                    | 男性   | 男女計  |
| 日本     | 65.0                   | 84.6 | 74.8 | 31.5                  | 25.4 | 28.6 |
| フランス   | 66.7                   | 75.4 | 71.0 | 22.8                  | 18.5 | 20.8 |
| ドイツ    | 71.7                   | 82.4 | 77.1 | 25.8                  | 21.3 | 23.6 |
| イタリア   | 53.5                   | 73.9 | 63.7 | 26.3                  | 21.2 | 23.8 |
| 韓国     | 55.2                   | 77.6 | 66.4 | 16.3                  | 12.1 | 14.3 |
| シンガポール | 64.5                   | 81.6 | 72.9 | 12.9                  | 10.8 | 11.9 |
| スウェーデン | 77.9                   | 82.6 | 80.3 | 14.5                  | 13.7 | 14.1 |
| 米国     | 67.2                   | 78.7 | 72.8 | 19.1                  | 16.2 | 17.7 |

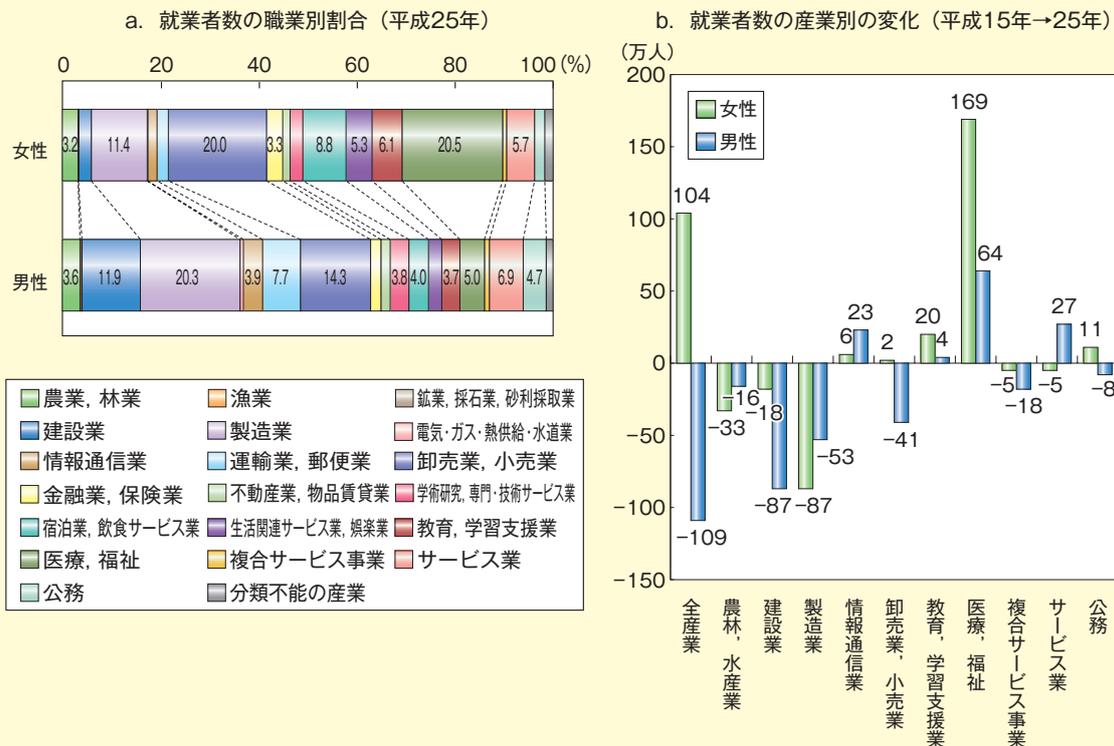
(備考) 1. 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合。  
 2. 日本は総務省「労働力調査（基本集計）」（平成25年）、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。  
 3. 日本と米国は2013（平成25）年、その他の国は2012（平成24）年の数値。

（産業別の就業の現状と変化）

就業者数の産業別割合を見ると、男性では、「製造業」が20.3%で最も高く、「卸売業，小売業」（14.3%）、「建設業」（11.9%）がこれに続いている。女性では、「医療，福祉」が最も高くなっており（20.5%）、「卸売業，小売業」（20.0%）、「製造業」（11.4%）がこれに続いている。

平成15年から25年にかけての就業者数の増減を見ると、全産業合計では、男性は109万人の減、女性は104万人の増となっている。成長産業における女性就業者の増加と比べると、従来の主力産業から成長産業への男性就業者の移動は顕著ではない（第8図）。

## 第8図 産業別の就業者の状況（男女別）



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。  
 2. サービス業及び公務は、それぞれ他に分類されるものを除いている。  
 3. (a. について) 3.0%未満の産業は数値の表示を省略している。  
 4. (b. について) 男女いずれかについて就業者数が10万人以上変動している産業のみを表示している。

### （職業別の就業の現状と変化）

平成25年において男性の就業者数が多い職業は、「生産工程従事者」（17.7%）、「専門的・技術的職業従事者」（15.0%）、「事務従事者」（13.9%）となっている。女性では、「事務従事者」が27.2%と際立って多く、「サービス職業従事者」（19.5%）、「専門的・技術的職業従事者」（17.2%）が続いている。

平成21年から25年にかけての増減を見ると、全職業合計で男性は56万人の減、女性は52万人の増となっている。成長産業と関わりの深い職業で女性就業者数が増加しているのに対して、従来の主力職業から成長性の高い職業への男性の就業人口の移動は顕著ではない。

## 2 就業者の現状と変化

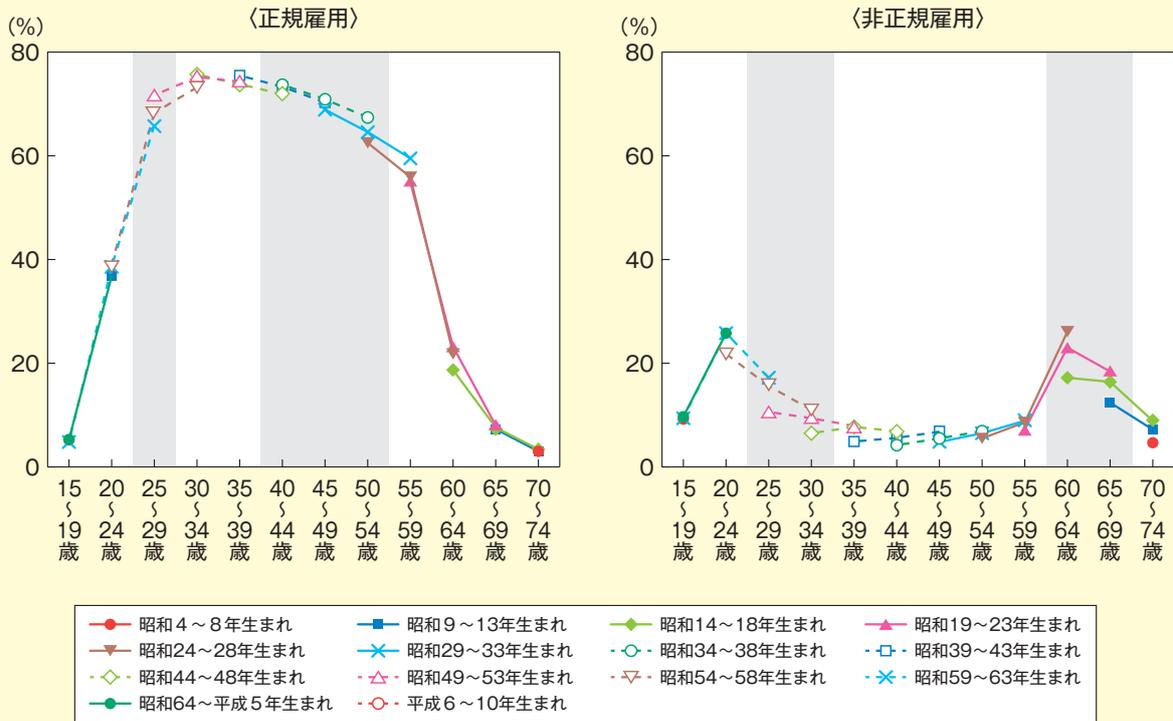
### （雇用形態別に見た雇用者数の推移）

平成14年から25年にかけての雇用者数の推移を雇用形態別に見ると、男女とも、「非正規の職員・従業員」が増加しており、25年における「雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合」は、男性で19.4%、女性で53.9%となっている。

平成15年から25年の男性の労働力率の雇用形態別内訳を出生年を5年ごとにまとめた世代別に見ると、20歳代後半から30歳代前半及び60歳代において、若い世代ほど労働力率に占める非正規雇用の割合が高くなっている（第9図）。

第1節1で見た通り、男性の非正規雇用者の未婚率は男性就業者の平均値を上回っており（第2図参照）、若年男性における非正規雇用率の上昇及び正規雇用率の減少が、今後の男性の未婚率に影響を与えることが考えられる。

第9図 雇用形態別に見た男性の年齢階級別労働力率の世代による特徴



(備考) 1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。  
 2. 「正規の職員・従業員」を「正規雇用」, 「非正規の職員・従業員」を「非正規雇用」としている。  
 3. 網掛けは、特徴が見られる年齢階級を示している。

### (非正規雇用を選んだ理由)

総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成25年）によると、非正規の職員・従業員が現職に就いている主な理由として、男性では、「正規の職員・従業員の仕事がないから」（30.6%）が最も多く挙げられている一方、女性では、最も多く挙げられている理由は「家計の補助・学費等を得たいから」（26.8%）であり、「正規の職員・従業員の仕事がないから」は13.3%で4番目となっている。女性が、柔軟な働き方といった非正規の職員・従業員の利点に注目している割合が高いのに対して、男性には、正規の職員・従業員を標準的な雇用形態として捉える傾向があることがうかがわれる。

### (到達した教育段階別に見た就業者の就業形態内訳)

就業者の就業形態（従業上の地位及び雇用形態）内訳を教育（卒業）別に見ると、全般として、男性は女性と比べて「正規の職員・従業員」の占める割合が高いが、男女とも、到達した教育段階が高いほど「正規の職員・従業員」の割合が高く、「非正規の職員・従業員」の割合が低くなっている。

男性について、非正規雇用者において未婚者の割合が高いこと（第2図参照）、到達した教育段階が低いほど生涯未婚率が高いこと及び教育段階が低いほど「非正規の職員・従業員」の割合が高いことから、教育段階と雇用形態及び未婚率の間に関わりがあることがうかがわれる。

**（就業者の異動）**

就業者の就業異動内訳を見ると、平成24年は、男女とも14年に比べて「転職就業者」の割合が高くなり、1つの職を継続している「入職就業者」の割合は低くなっている。女性については、出産・育児等で一時的に職を離れることがあっても転職して就業復帰する割合が増え、一度も就業せずに専業主婦になる割合が低下していることがうかがわれる。

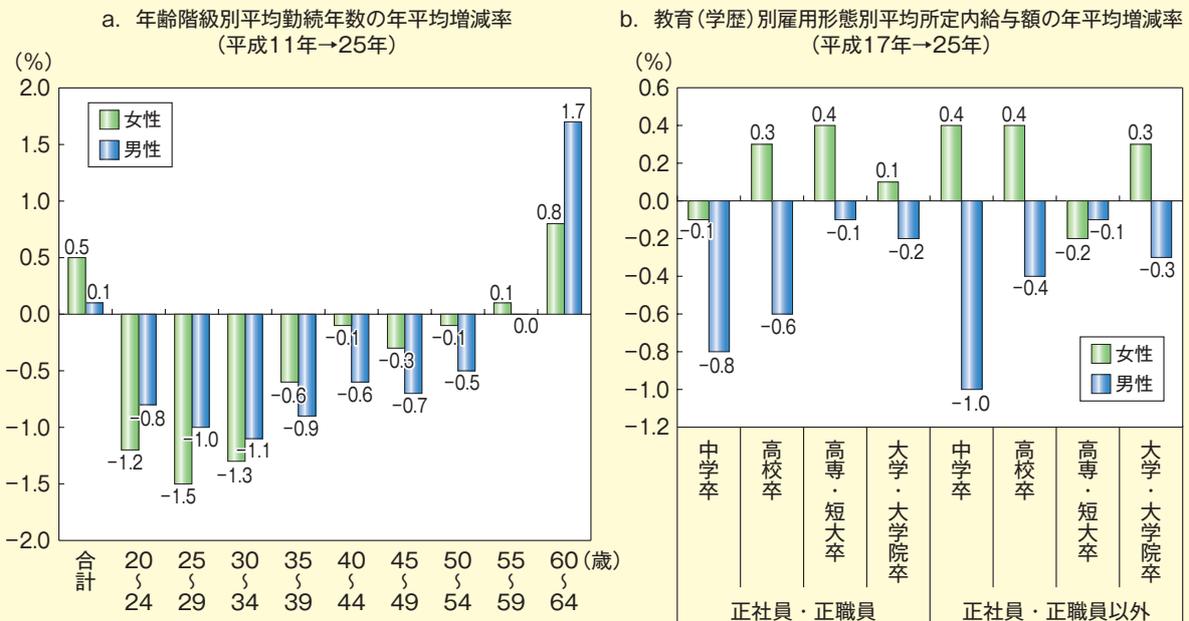
男性は、女性ほど顕著ではないものの「転職就業者」の割合が上昇しており、平成24年では、30歳～50歳代において「入職就業者」とほぼ同じ水準となっている。

**（平均勤続年数及び平均所定内給与額の現状と変化）**

転職就業者の割合の上昇とともに、平成11年から25年にかけて、男女とも20歳代から50歳代前半までの平均勤続年数が減少している（第10a図）。

平成17年から25年にかけての平均所定内給与額の増減を到達した教育段階別・雇用形態別に見ると、男性では全ての組合せにおいて減少しているのに対して、女性ではおおむね増加している。また、男性において、雇用形態にかかわらず、「中学卒」及び「高校卒」で平均所定内給与額の減少幅が特に大きい（第10b図）。

**第10図 一般労働者における平均勤続年数及び平均所定内給与額の変化（男女別）**



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。  
 2. 常用労働者10人以上の民営事業所の数値。  
 3. (a. について) 勤続年数とは、労働者がその企業に雇い入れられてから調査対象期日までに勤続した年数をいう。

### （管理的職業従事者数の推移）

男性の管理的職業従事者数は、平成4年の239万人をピークに減少が続いている。女性についても8年の22万人をピークに減少傾向にあるが、男性よりも減少幅が小さくなっている。その結果、管理的職業従事者における女性割合は増加している。

管理的職業従事者の増減を産業別に見ると、男性では、就業者数が大きく減少している「卸売業、小売業」、「製造業」、「建設業」において管理的職業従事者数も減少している。女性は、全般として減少数は少ないが、就業者数が大きく増加している「医療、福祉」が含まれる「サービス業」においても、管理的職業従事者数は横ばいにとどまっている。

## 3 世帯から見た就業の状況

### （夫婦の就業状態の組合せの変化）

夫が有業者の夫婦における妻の就業状態について、平成14年から25年にかけての変化を妻の年齢階級別に見ると、40歳未満において妻が「無業者」の割合が低下している。また、全ての年齢階級において、妻が「正規の職員・従業員」の割合が上昇している。

### （共働き夫婦の到達した教育段階及び所得の組合せ）

平成24年における共働き夫婦のうち、妻が雇用者の夫婦は1,164万組である。夫婦の到達した教育段階別に見ると、共に高校・旧制中卒業者の組合せが354万組で最も多く、大学・大学院卒業の夫と専門学校・短大・高専卒業の妻の組合せ（154万組）、共に大学・大学院卒業者の組合せ（142万組）が続いている。

共に高校・旧制中卒業者の夫婦の場合、妻の雇用形態にかかわらず、夫の所得は200～299万円及び300～399万円が最も多くなっている。妻の所得は雇用形態によって特徴が見られ、「正規の職員・従業員」では分散している中で200～299万円が最も多いのに対して、「非正規の職員・従業員」では100万円未満が半数を超えている。

共に大学・大学院卒業者の夫婦の夫の所得は、妻の雇用形態にかかわらず、共に高校・旧制中卒業者の夫婦の夫よりも高い所得階級に多く分布している。妻の所得は、「正規の職員・従業員」の場合、共に高校・旧制中卒業者の夫婦の妻に比べて高い階級の間で分散しており、300～399万円と400～499万円が最も多くなっている。「非正規の職員・従業員」の場合は、共に高校・旧制中卒業者の夫婦の妻と同様、100万円未満が最も多くなっている。

## 第3節 男女共同参画に関する男女の意識の現状と変化

### 1 女性の就業に関する男女の意識

#### （妻の就業と母の就業）

女性の就業に関する意識は、おおむね男性よりも女性の方が肯定的であり、到達した教育段階が高いほど、また年齢階級が若いほど肯定的な傾向が見られる。ただし、男女を教育段階別に見ると、40歳代から60歳代の「大学卒」（高専、短大、大学院卒を含む）の男性と「高等学校卒」（中学校卒を含む）の女性では、ほぼ同水準か、あるいは「高等学校卒」の女性の方が否定的な傾向を示している。

### (独身者男女の性別役割分担意識)

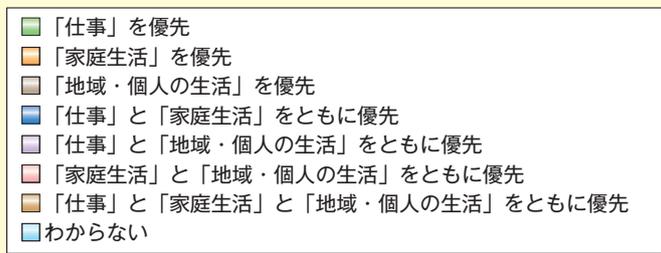
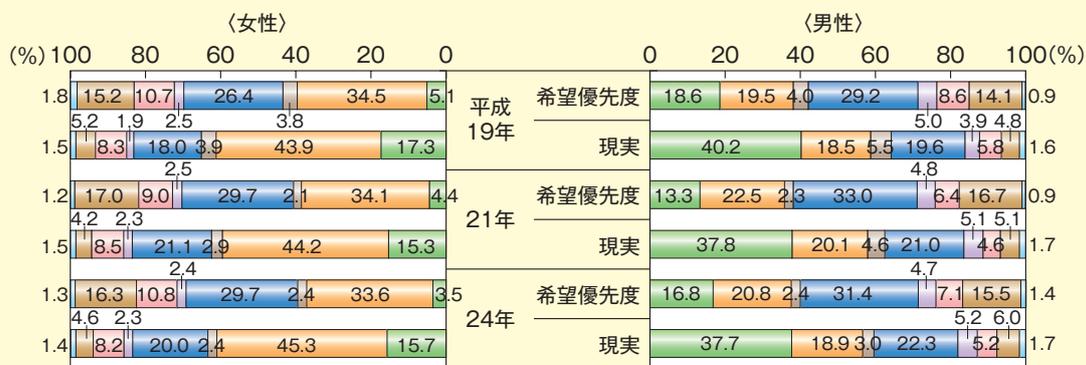
「結婚後は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方に対する独身者男女の賛成者の割合の世代別特徴を見ると、教育段階を問わず、男性の方が世代による差異が大きく、若い世代ほど賛成者の割合がおおむね低くなっている。昭和53年以降生まれの中学校・高校卒業者の男女及び大学卒業者の男性では、賛成者の割合はほぼ同じ水準になっている。大学卒業者の女性では、これらに比べて賛成者の割合は低いが、38年以降生まれの世代は37年以前生まれの世代と比べて賛成者の割合が高くなっている。全般として、若い世代ほど、男女の差が縮小していることがうかがわれる。

## 2 生活全般に関する男女の意識

### (仕事と生活の調和に関する希望と現実)

仕事と生活の調和に関する希望と現実について平成19年から24年の推移を見ると、男女とも傾向に大きな変化は見られない。男女とも、現実には「仕事」が優先の生活になっている者の割合が、「仕事」を優先したいと考える者を上回っている。また、男女とも、「仕事」と「家庭生活」とともに優先及び「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」とともに優先について、現実の割合が希望を下回っている。一方、「家庭生活」を優先については、男性は現実が希望を若干下回っているのに対して、女性は、希望する割合が男性より大幅に高く、かつ、現実の割合が希望を大きく上回っている（第11図）。

第11図 仕事と生活の調和に関する希望と現実の推移（男女別、平成19年→24年）



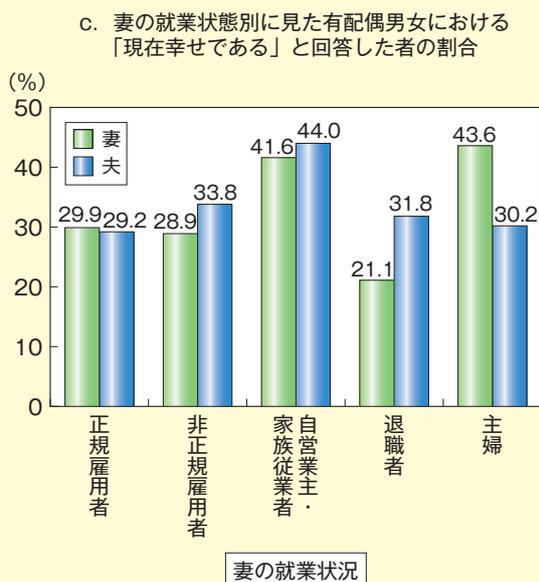
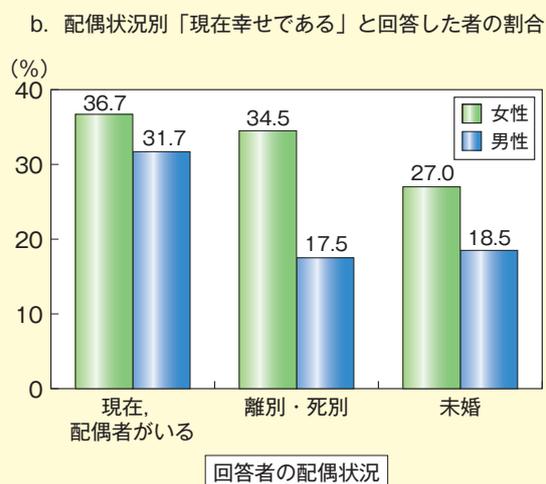
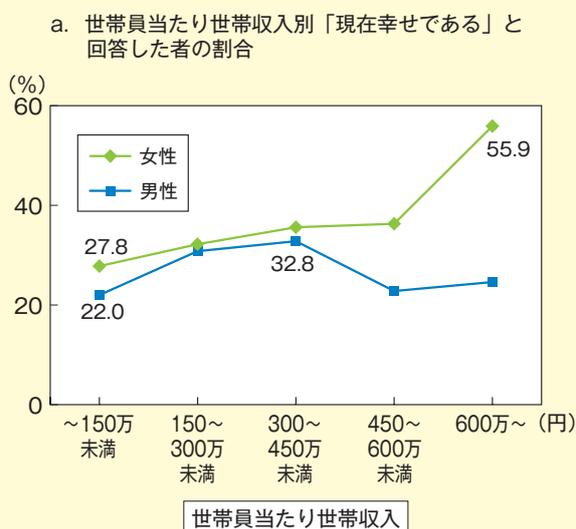
(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成19年8月調査, 21年10月調査, 24年10月調査)より作成。  
2. 「希望優先度」は「希望に最も近いもの」, 「現実」は「現実(現状)に最も近いもの」への回答。

### (幸福度と生活満足度)

幸福度について平成12年から22年の状況を見ると、男女の差に大きな変化はなく、「現在幸せである」と感じている女性の割合が男性の割合を上回る状況が続いている。

平成22年において「現在幸せである」と回答した者の割合を世帯員当たり世帯収入別に見ると、男性は300～450万円未満がピークとなっているが、女性は世帯員当たり世帯収入が高くなるほど幸福度が高い右肩上がりの傾向を示している（第12a図）。また、配偶状況別に見ると、男女とも「現在、配偶者がいる」者の幸福度が最も高くなっている（第12b図）。さらに、「現在幸せである」と回答した有配偶男女を妻の就業状態別に見ると、妻が「自営業主・家族従業者」の場合に夫の幸福度が最も高く、妻の幸福度も4割を超えている。妻が「主婦」の場合に妻の幸福度が最も高いが、夫の幸福度は30.2%と低い（第12c図）。

第12図 幸福度が高い男女の特徴（平成22年）



- (備考) 1. 「日本版General Social Survey (JGSS)」の2010年調査を基に内閣府男女共同参画局が集計。JGSSは、大阪商業大学JGSS研究センター（文部科学大臣認定日本版総合的社会調査共同研究拠点）が、東京大学社会科学研究所の協力を受けて実施している研究プロジェクトである。
2. 「あなたは、現在幸せですか」という問いに対する「1（幸せ）～5（不幸せ）」の5段階の選択肢のうち、「1（幸せ）」と回答した者の割合。無回答、本人または配偶者の収入不詳、配偶状況不詳、配偶者の就業状況不詳を除く。
3. (a. について) 世帯員当たり世帯収入は、本人及び配偶者の収入を合計した値を、「1 + 0.5 × (本人を除く16歳以上世帯員人数) + 0.3 × (15歳以下世帯員人数)」で除すことにより算出している。
4. (c. について) 正規雇用者は「経営者・役員」と「常用雇用の一般従業者」の合計。非正規雇用者は「臨時雇用（パート・アルバイト・内職）」と「派遣社員」の合計。自営業主・家族従業者は「自営業主・自由業者」と「家族従業者」の合計。退職者は「定年などで仕事をやめた」、主婦は「主に家事をしている」。

## 第4節 今後の展望

### (世帯構造の分散化)

第1節1で見た通り、生産年齢人口及び高齢層の両方において、単独世帯が増加しており、今後この傾向は続くことが予測されている。

単独世帯の増加には、未婚者の増加が大きく関わっていることが考えられる。男女とも、未婚率は上昇を続けており、独身に利点を感じる者の割合は高水準を維持している。若年層の男性における非正規雇用率の上昇は、未婚率の増加傾向に影響を与える可能性がある。

このように、高度経済成長期に典型的な家族類型として語られることが多かった「核家族」は今や多数派ではなくなり、世帯構造の割合は様々な家族類型に分散している。

### (性別分業スタイルの非主流化)

平成9年に、共働き世帯数が男性雇用者の夫と無業の妻世帯数を上回り、現在も増加し続けている。このような性別分業スタイルの非主流化には、女性の就業や性別役割分担に関する男女の意識の変化とともに、男性の就業を取り巻く状況の変化が大きく影響していると考えられる。

第一に、終身雇用が男性の就業における暗黙の前提として考えにくくなりつつあることが指摘できる。59歳以下の男性就業者の平均勤続年数は減少している。また、建設業、製造業といった従来主力産業において、男性の就業者数が大きく減少し、転職者が増えてきているものの、成長産業への労働力人口の移動は、女性と比べると鈍い状況である。雇用形態でも変化が生じており、男性の非正規雇用者が増加を続けている。

第二に、男性の賃金の減少傾向が挙げられる。雇用形態及び到達した教育段階にかかわらず平均所定内給与額が減少傾向にある。男性雇用者が一人で家計を支えることは、以前と比べて難しくなりつつあると考えられる。男性の就業者に占める管理的職業従事者の割合は大きく減少しており、昇進による昇給が以前より期待しにくい状況となっている。

このように、安定した終身雇用及び昇給という従来雇用形態を暗黙の了解と考えることは難しくなっており、経済的な理由から女性が就業するというケースが、今後も増えていく可能性が考えられる。

### (男性のワーク・ライフ・バランスの現実と男性の意識)

男性の長時間労働や家事関連活動との関わり方に、劇的な変化は見られない。年間就業日数が200日以上男性の労働時間に顕著かつ持続的な減少傾向は見られず、男性の家事関連活動は、以前と比べて拡大しているものの、全般として女性より低い水準が続いている。また、男性の育児休業等制度の利用者も大きくは増加していない。ただし、有配偶の正規雇用者の女性において、夫が育児を手伝わないことが理想の子ども数を持たない理由であると考えられる割合が低下している。

こうしたこと背景には、主たる稼ぎ手としての男性の意識があると考えられる。男性非正規雇用者が、非正規雇用を選んだ理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」を挙げる割合が高いことから、男性に正規雇用が標準的な雇用形態と考える傾向があると考えられる。

一方で、必ずしも男性が現状に満足しているわけではないこともうかがわれる。現状として仕事を優先している男性は、仕事を優先させたいと希望する男性の倍以上に達しており、現状として仕事と家庭生活をともに優先している男性は、ともに優先したいと希望する男性の3分の2にとどまっている。個人の意識だけでなく、企業や組織の労働慣行や経営・人事に関する方針が

見直されなければ、男性の仕事と生活の調和に関する現実と理想の乖離を埋めることは難しいと考えられる。

#### （夫婦の役割分担に関する女性の意識）

男性の働き方や家事関連活動に関する女性の意識もまた、重要な決定要素である。独身女性の間で、結婚に経済的な利点を感じる割合が上昇している。また、大学卒の昭和38年以降生まれ世代の独身女性は、37年以前生まれ世代と比べて性別役割分担を肯定する割合が高くなっている。仕事と生活の調和については、女性の3分の1が家庭生活を優先したいと考えている。さらに、専業主婦の幸福度は、正規雇用者の有配偶女性と比べて高く、世帯収入が高いほど女性の幸福度は高い。このように、男性だけでなく、女性にも男性を主たる稼ぎ手として考える傾向があることがうかがわれる。

#### （到達した教育段階の関わり）

家族類型・形成、就業及び男女共同参画に関する意識は、個々人の到達した教育段階と密接に関わっている。男女を問わず、教育段階によって未婚率や雇用形態が大きく異なる。また、男性の平均所定内給与額の減少幅は、雇用形態の如何にかかわらず教育段階によって異なる。到達した教育段階が近い男女が結婚する割合が高く、共働き夫婦の所得の合計額は、夫婦の教育段階の組合せによって大きく異なる。さらに、男女を問わず、教育段階が高いほど女性の就業を肯定的に考え、性別役割分担を否定的に考える傾向が見られる。

ただし、言うまでもないが、教育段階が全てを説明するわけではない。

#### （今後に向けて）

これまで見てきたように、男性の就業を取り巻く状況は大きく変化しており、経済的な理由から女性が就業するという例が増えていくことが考えられる。男女とも、女性の就業を肯定的に考える割合が増えており、特に若年層においては、性別役割分担に関する意識は男女でほとんど差が見られなくなっている。一方で、男女の両方において男性を主たる稼ぎ手であると考えられる傾向も見られ、特に若い世代の独身者女性においてその傾向が強い。また、昭和38年以降生まれ世代の大学卒の独身者女性において、37年以前生まれ世代よりも性別役割分担を肯定する割合が高くなっている。

到達した教育段階別に見ると、中学校・高等学校卒の男女は、大学卒の男女と比べて平均収入が低い一方で、女性の就業に否定的で性別役割分担に肯定的な考えを持つ割合が高い。

このような現状と意識の乖離は、必ずしも現状が正確に認識されておらず、意識の変化が現状の変化に追いついていない、ということの意味するわけではない。男女が、現状を踏まえた上で現状とは逆の理想や願望を抱いていることを表している可能性もある。確実に言えるのは、家族類型、産業、就業スタイル、個人・社会生活等あらゆる面において変化や多様化が進み、「主力」、「標準的」、「典型的」といった言葉で表せるような特定のモデルはもはや存在しない、ということである。個々の男女のみならず企業・組織や行政も、あらゆる面における変化をより迅速かつ正確に把握して、従来の考えに縛られることなく様々な施策や制度の検討・実施を行うことが求められる。

## 第1章 政策・方針決定過程への女性の参画

### (国会議員に占める女性割合)

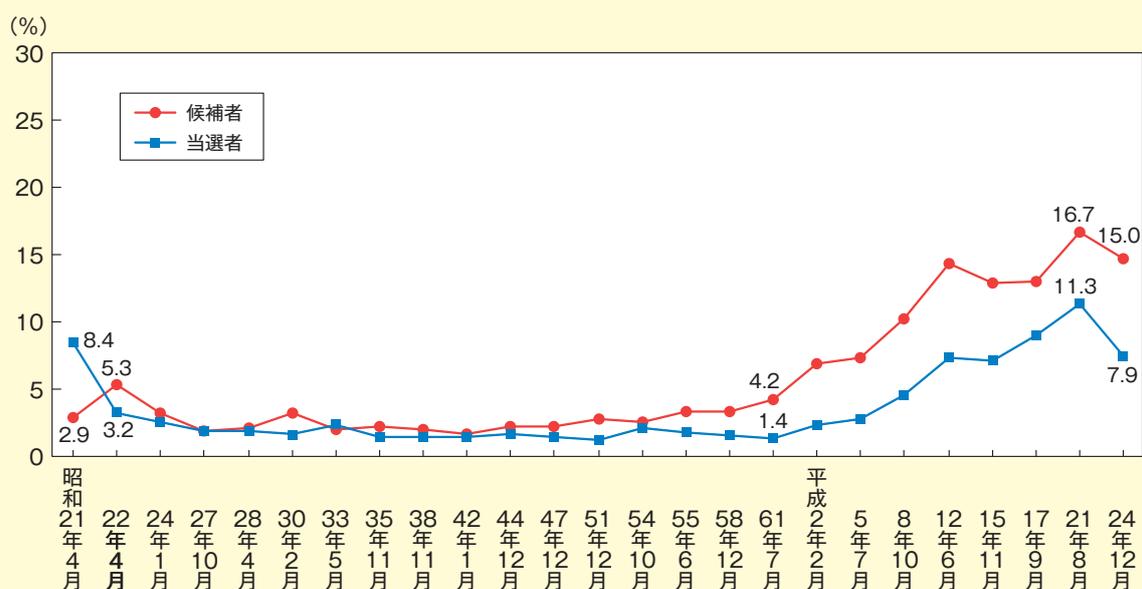
国会議員に占める女性割合は、平成25年12月現在、衆議院は8.1%（39人）、参議院は16.1%（39人）となっている。

### (候補者、当選者に占める女性割合)

衆議院議員総選挙における候補者及び当選者に占める女性割合について見ると、昭和61年以来、平成15年11月執行の総選挙を除いて、共に着実に増加していたが、24年12月執行の総選挙では、候補者に占める女性割合は15.0%と前回に比べ1.7ポイント減少し、当選者に占める女性割合も7.9%と前回に比べて3.4ポイント減少した（第13図）。

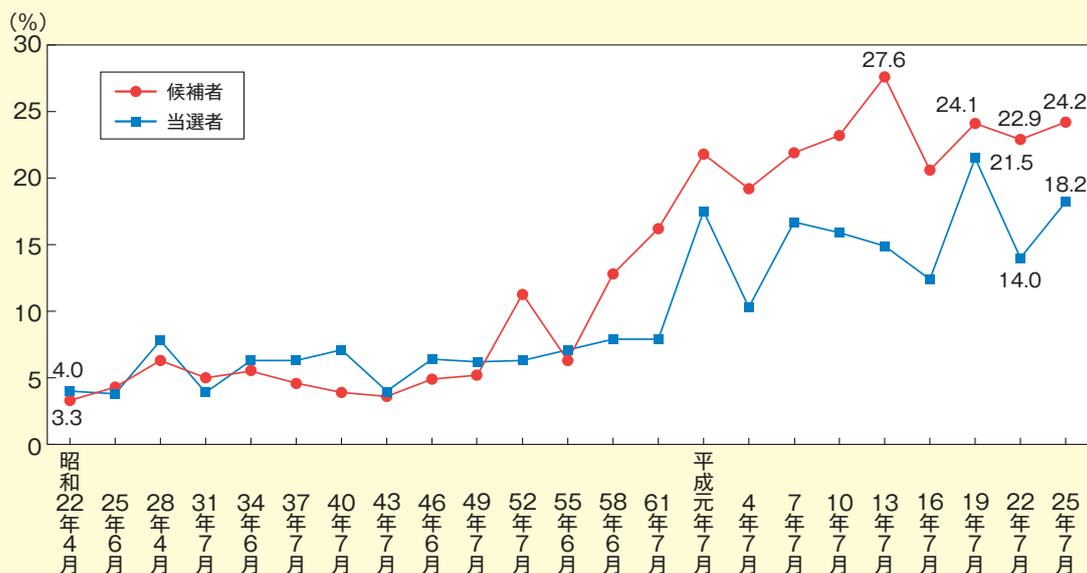
また、参議院議員通常選挙では、候補者に占める女性割合は直近の平成25年7月執行の通常選挙では24.2%と、前回22.9%から1.3ポイント上昇した。当選者に占める女性割合は22年7月執行の通常選挙では14.0%であったが、25年7月執行の通常選挙では18.2%となり、前回から大きく増加した（第14図）。

第13図 衆議院議員総選挙候補者、当選者に占める女性割合の推移



(備考) 総務省「衆議院議員総選挙・最高裁判所裁判官国民審査結果調」より作成。

第14図 参議院議員通常選挙候補者、当選者に占める女性割合の推移

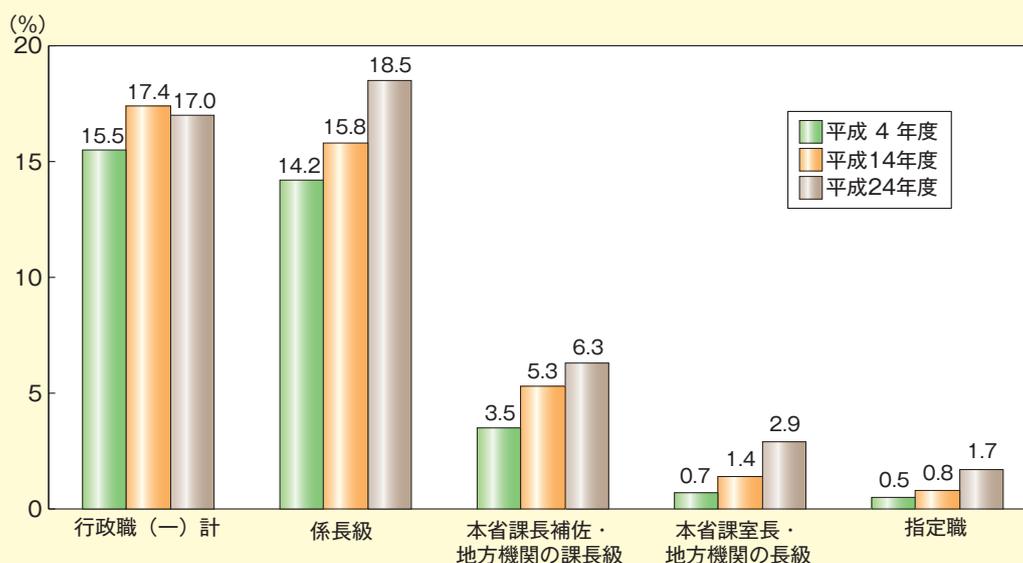


(備考) 総務省「参議院議員通常選挙結果調」より作成。

(上位の役職ほど低い国家公務員在職者に占める女性割合)

行政職俸給表(一)及び指定職俸給表適用者に占める女性割合は、各役職段階で、それぞれ増加傾向にある。平成24年度の在職者について、役職段階別に女性割合を見ると、係長級において、女性が占める割合は18.5%であるが、役職段階が上がるにつれて女性割合は低くなっている(第15図)。

第15図 一般職国家公務員の役職段階別の女性割合



(備考) 1. 人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」より作成。  
 2. 平成4年度は年度末、14年度及び24年度は1月15日現在の割合。  
 3. 係長級は、行政職俸給表(一)3、4級(平成4年度及び14年度は旧4～6級)、本省課長補佐・地方機関の課長級は、同5、6級(同旧7、8級)、本省課室長・地方機関の長級は、同7～10級(同旧9～11級)の適用者に占める女性の割合。

### (国の審議会等における女性委員の割合)

国の審議会等における女性委員の割合は、平成22年から24年まで減少傾向であったところ、25年9月30日現在、34.1%と、3年ぶりに上昇し、調査開始以来最高値となった。また、専門委員等に占める女性の割合は、20.1%と引き続き増加している。

### (大都市ほど高い地方議会における女性の割合)

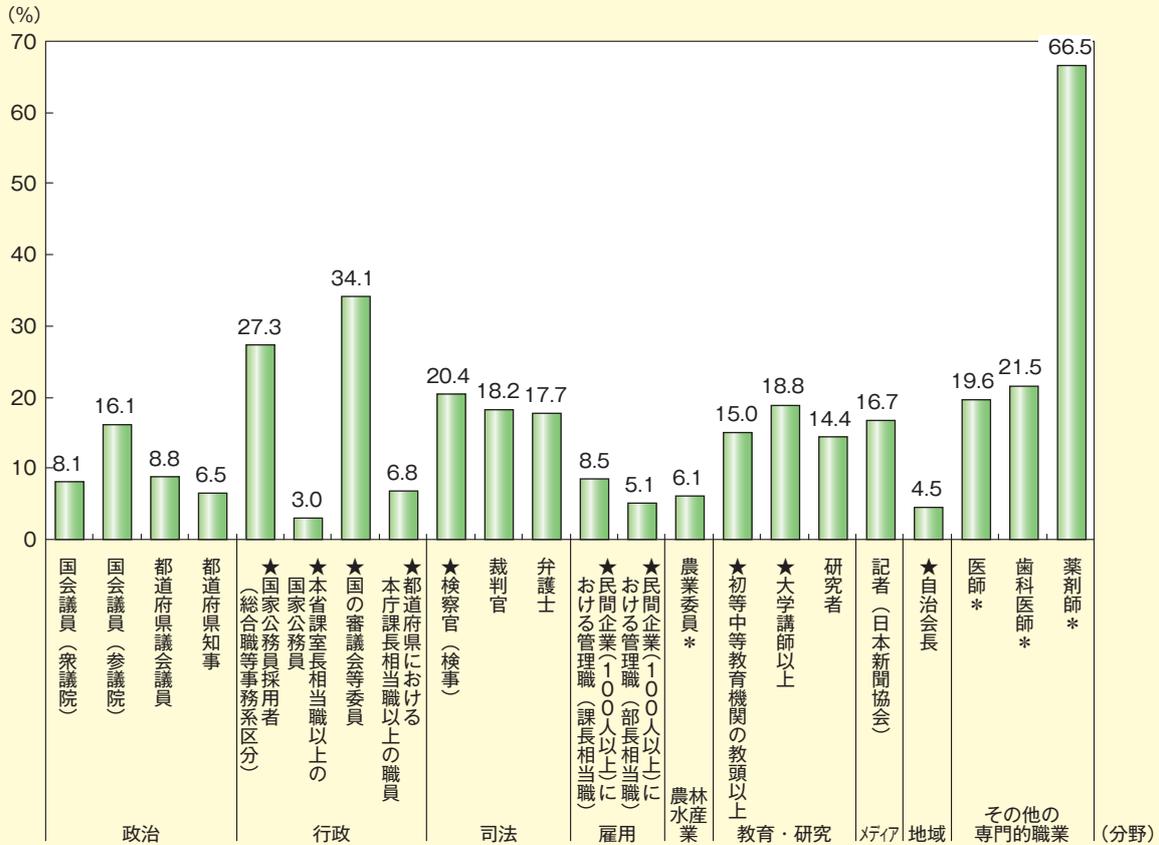
都道府県議会、市議会、町村議会、特別区議会の女性議員の割合を見ると、平成25年12月現在で、女性議員の割合が最も高い特別区議会では25.9%、政令指定都市の市議会は16.5%、市議会全体は13.1%、都道府県議会は8.8%、町村議会は8.7%となっており、都市部で高く郡部で低い傾向にある。なお、平成25年12月現在、全ての都道府県議会に女性議員がいる一方、4割近い町村議会ではいまだに女性議員がゼロとなっている。

### (国際的に見ても低い水準にある我が国の状況)

政策・方針決定過程において「指導的地位」に占める女性の割合は緩やかに増加しているものの、その水準は依然として低く、政府が定める「2020年30%の目標」を達成していないものがほとんどである（第16図）。

また、国際的には、2013（平成25）年に国連開発計画（UNDP）が発表した「人間開発報告書」によると、我が国は、人間開発指数（HDI）が測定可能な187か国中10位であり、ジェンダー不平等指数（GII）は測定可能な148か国中21位となっている。一方、世界経済フォーラムが2013（平成25）年に発表したジェンダー・ギャップ指数（GGI）は、測定可能な136か国中105位となっており、女性の政治・経済活動や意思決定への参画の度合いを示すGGIの順位はHDIやGIIの順位に比して著しく低くなっている。

第16図 各分野における「指導的地位」に女性が占める割合



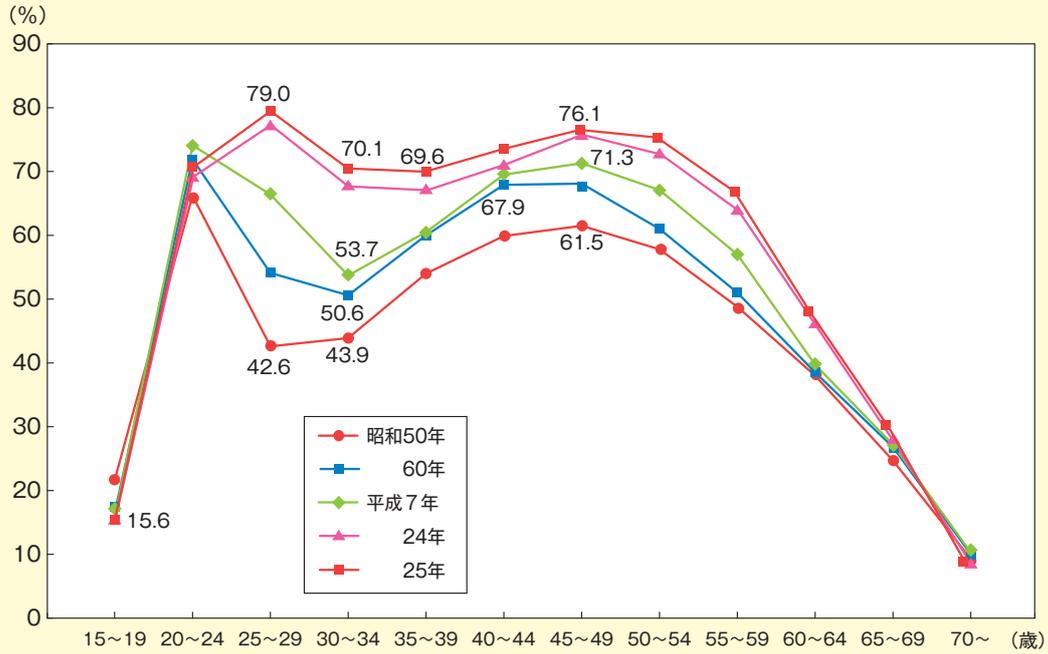
(備考) 内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(平成25年12月)より一部情報を更新。原則として平成25年のデータ。ただし、\*は24年のデータ。なお、★印は、第3次男女共同参画基本計画において成果目標が設定されている項目として掲げられているもの。

## 第2章 女性の活躍と経済社会の活性化

### (女性の年齢階級別労働力率 (M字カーブ) の変化)

女性の年齢階級別労働力率について昭和50年からの変化を見ると、現在も「M字カーブ」を描いているものの、そのカーブは以前に比べて浅くなっており、M字の底となる年齢階級も上昇している (第17図)。

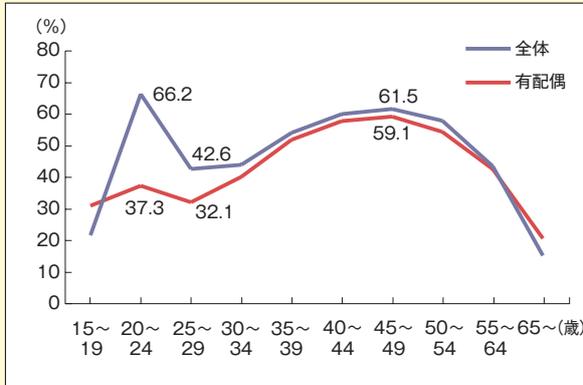
第17図 女性の年齢階級別労働力率の推移



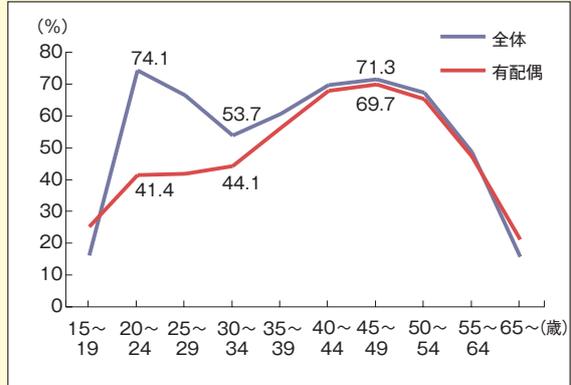
(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。  
 2. 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合。

参考：女性の配偶関係・年齢階級別労働力率

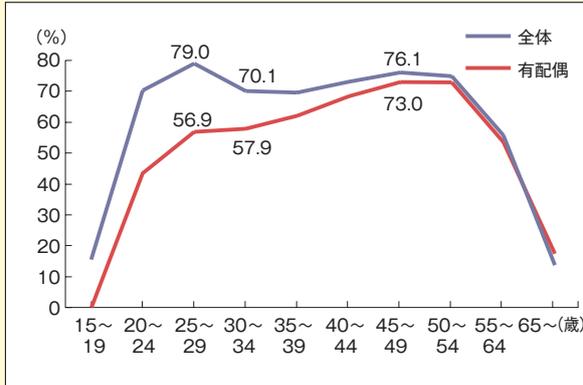
○昭和50年



○平成7年



○平成25年



#### (配偶関係別に見た女性の労働力率)

女性の年齢階級別労働力率を配偶関係別に見ると、20歳代から40歳代にかけて有配偶者の労働力率は未婚者の労働力率より大幅に低くなっている。未婚者の労働力率は20歳代後半をピークに年齢が上がるとともに徐々に下降するのに対し、有配偶者では40歳代後半がピークとなっており、この傾向は昭和50年、平成2年、25年とも変わらない。

#### (就業形態の変化)

就業者を従業上の地位別に見ると、男女共に、就業者に占める雇用者の割合が上昇し続け、自営業主及び家族従業者の割合は低下し続けている。

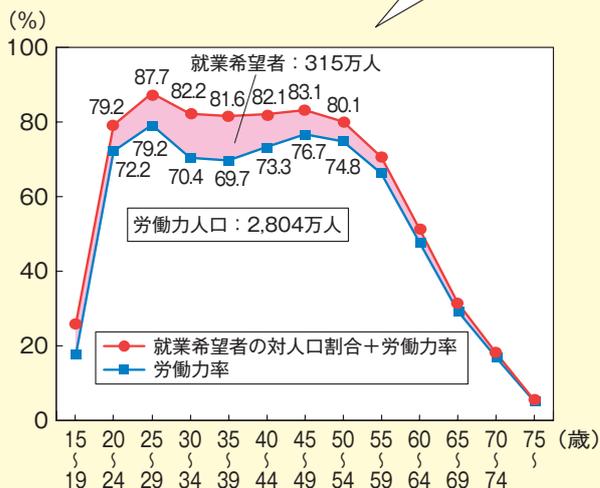
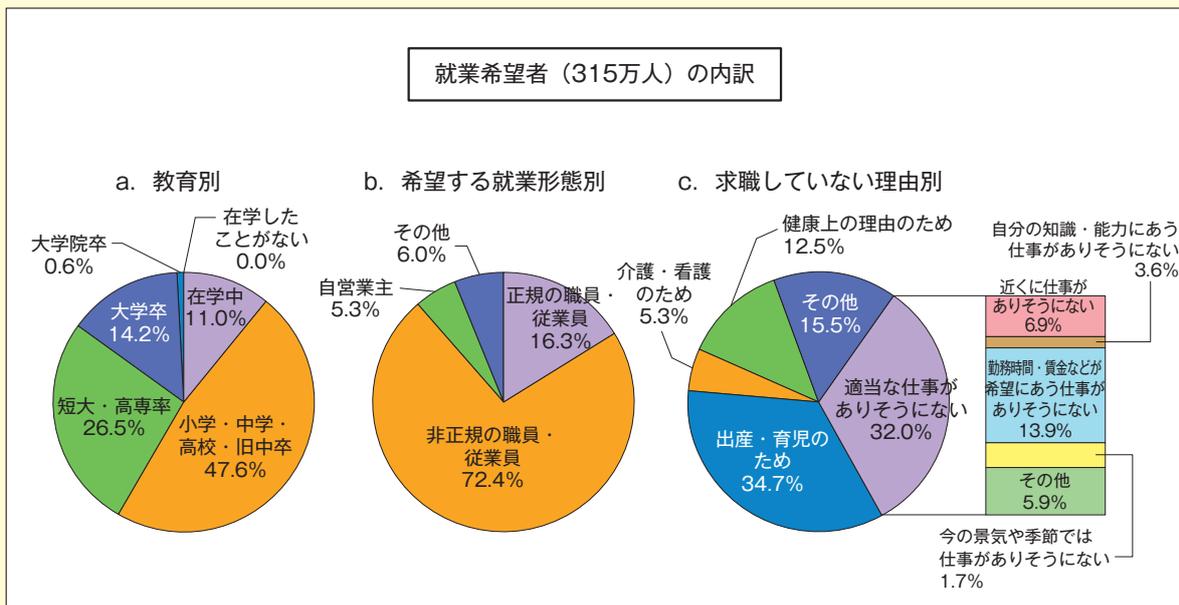
#### (非正規雇用者割合の増加)

男女ともパート・アルバイト等の非正規雇用者の割合は上昇傾向にあり、特に女性はその割合が昭和60年の32.1%から平成25年には55.8%にまで上昇しており、過半数を占めるに至っている。

#### (女性の就業希望者)

平成25年における女性の非労働力人口2,931万人のうち、315万人が就業を希望しており、就業形態として、7割以上が非正規の職員・従業員を希望している。現在求職していない理由として、「出産・育児のため」及び「適当な仕事がない」がそれぞれおよそ3分の1ずつを占めている（第18図）。

第18図 女性就業希望者の内訳（平成25年）

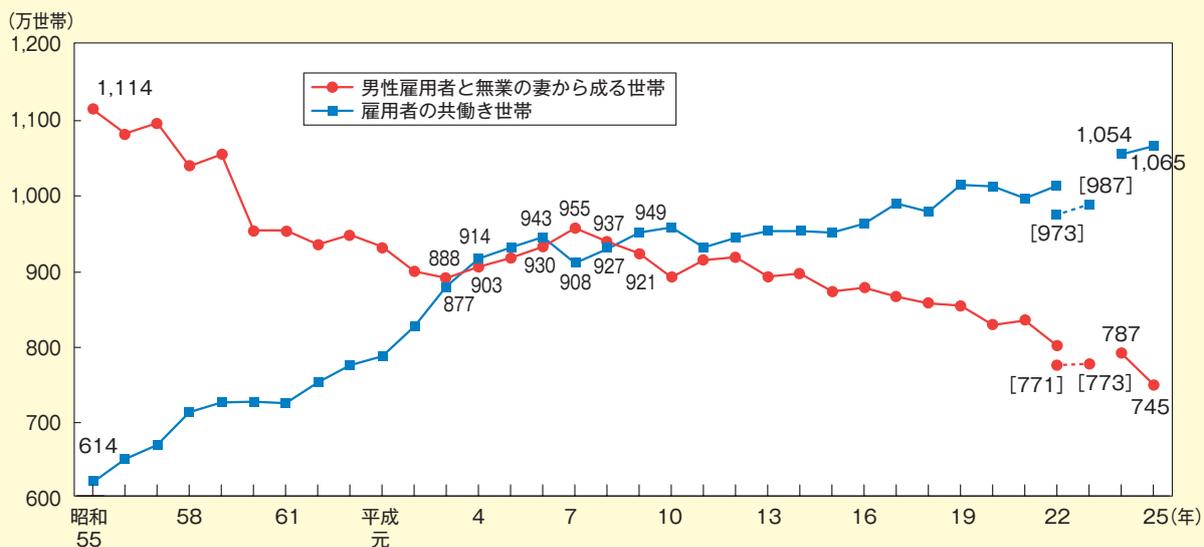


- (備考)
1. 総務省「労働力調査（基本集計，詳細集計）」（平成25年）より作成。
  2. 15歳以上人口に占める就業希望者の割合。
  3. 在学中を含む。
  4. 「教育不詳」，「希望する就業形態不詳」及び「非休職理由不詳」を除く。
  5. 「自営業主」には「内職者」を含む。

(共働き世帯の増加)

昭和55年以降，夫婦共に雇用者の共働き世帯は年々増加し，平成9年以降は共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を上回っている（第19図）。

第19図 共働き等世帯数の推移

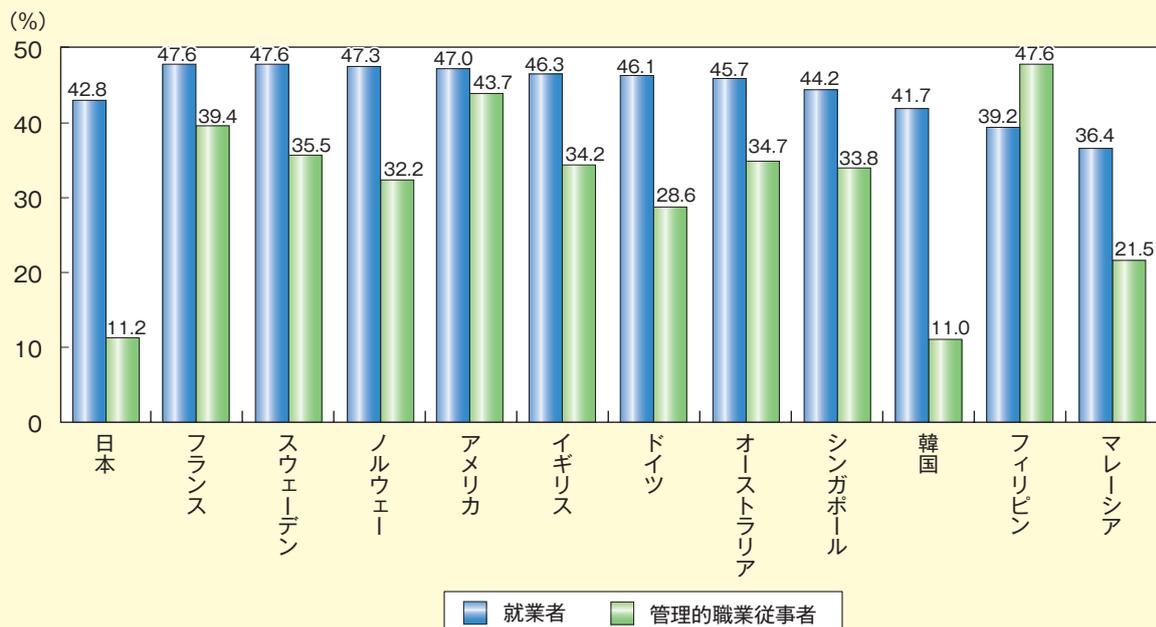


- (備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
4. 平成22年及び23年の [ ] 内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

### (管理職に占める女性割合の推移)

総務省「労働力調査(基本集計)」(平成25年平均)によると、管理的職業従事者に占める女性の割合は、平成25年は11.2%であり、諸外国と比べて低い水準となっている(第20図)。

第20図 就業者及び管理的職業従事者に占める女性割合



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成25年), 独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」より作成。  
 2. 日本は平成25年, その他の国は2012(平成24)年のデータ。  
 3. 総務省「労働力調査」では、「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, 管理的公務員等をいう。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

### (所定内給与における男女差の推移)

一般労働者における男女の平均所定内給与額の差は, 長期的に縮小傾向にあり, 平成25年については, 男性一般労働者の給与水準を100としたとき, 女性一般労働者の給与水準は71.3と, 前年に比べ0.4ポイント縮小した。また, 一般労働者のうち, 正社員・正職員の男女の所定内給与額の差は74.0となっており, 前年に比べ0.6ポイント縮小した。

## 第3章 女性に対する暴力

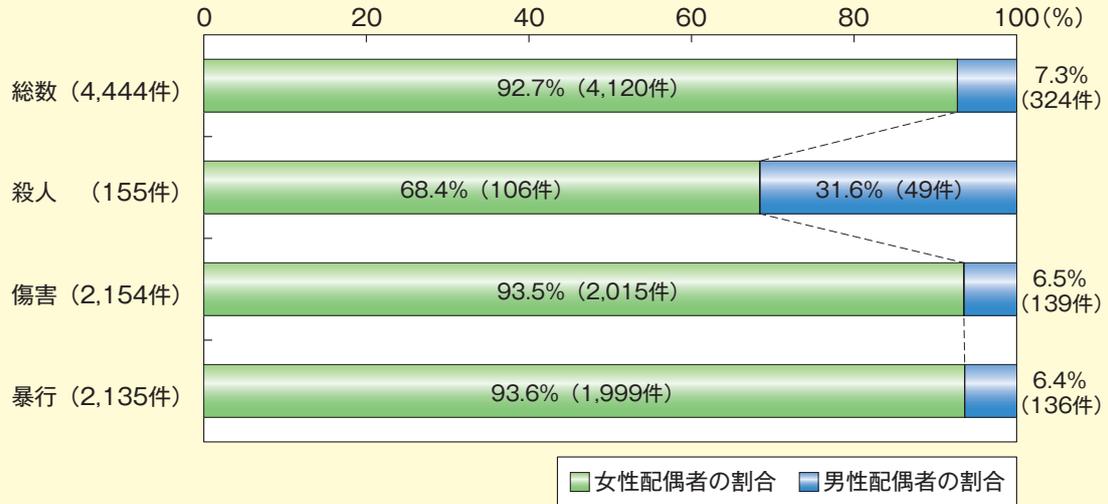
### (配偶者からの暴力についての被害経験)

これまでに結婚したことのある人(2,598人)のうち, 配偶者(事実婚や別居中の夫婦, 元配偶者も含む。)から「身体に対する暴行」, 「精神的な嫌がらせや恐怖を感じるような脅迫」, 「性的な行為の強要」のいずれかについて「何度もあった」という人は, 女性10.6%, 男性3.3%, 「1, 2度あった」という人は, 女性22.3%, 男性15.0%となっており, 1度でも受けたことがある人は, 女性32.9%, 男性18.3%となっている。

### (配偶者間における暴力の被害者の多くは女性)

平成25年中に検挙した配偶者(内縁関係を含む。)間における殺人, 傷害, 暴行は4,444件, そのうち4,120件(92.7%)は女性が被害者となった事件である(第21図)。

第21図 配偶者間（内縁を含む）における犯罪（殺人、傷害、暴行）の被害者（検挙件数の割合）（平成25年）



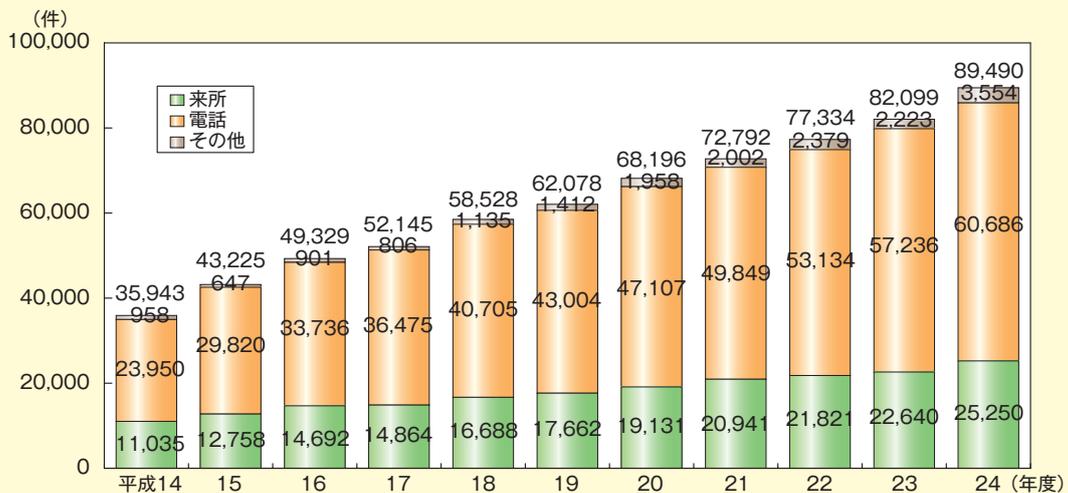
(備考) 警察庁資料より作成。

(配偶者暴力相談支援センター等への相談件数)

配偶者暴力相談支援センターの数は毎年度増加しており、平成26年3月現在、全国238か所（うち市区町村が設置する施設は65か所）が配偶者暴力相談支援センターとして、相談、カウンセリング、被害者やその同伴家族の一時保護、各種情報提供等を行っている。24年度に全国の配偶者暴力相談支援センターに寄せられた相談件数は8万9,490件で、毎年度増加している（第22図）。

また、平成25年中の警察における配偶者からの暴力事案認知件数は4万9,533件で、法施行後最多となっている。配偶者からの暴力事案における検挙件数は4,405件で、刑法等の適用による検挙が4,300件、保護命令違反による検挙が110件である。

第22図 配偶者暴力相談支援センターへの相談件数



(備考) 内閣府資料より作成。

#### (強姦・強制わいせつの認知件数)

強姦の認知件数は、平成16年から減少し続けていたが、24年から増加に転じ、25年は前年から170件（13.7%）増加して1,410件となった。

強制わいせつの認知件数は、平成16年から減少し続けていたが、22年から増加傾向に転じ、25年は前年から409件（5.6%）増加して7,672件となった。

#### (売春関係事犯検挙件数等)

平成25年中の売春関係事犯検挙件数は1,268件となり、前年と比べ減少した。また、要保護女子総数は939人で前年に比べ増加し、そのうち未成年者が占める割合も35.3%と、前年に比べ7.5ポイント上昇している。

#### (人身取引事犯検挙件数等)

平成25年中における人身取引事犯の検挙件数は25件、検挙人員は37人であり、検挙人員のうちブローカーが10人となっている。また、警察において確認した被害者の総数は17人と減少傾向にある。

#### (雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントの相談件数)

平成25年度に都道府県労働局雇用均等室に寄せられたセクシュアル・ハラスメントの相談件数は9,230件で、そのうち女性労働者からの相談件数は5,700件（61.8%）で全体の6割を占めている。

#### (ストーカー事案の認知件数)

平成25年中のストーカー事案の認知件数は、2万1,089件で、前年に比べ1,169件（5.9%）増加している。また、被害者の90.3%が女性で、行為者の86.9%が男性となっている。平成25年中のストーカー事案における検挙件数は1,889件で、刑法等の適用による検挙が1,574件、ストーカー行為等の規制等に関する法律違反による検挙が402件である。

## 第4章 生涯を通じた男女の健康と高齢期の状況

#### (母子保健関係指標の動向)

平成24年の出生数は103万7,231人、乳児死亡数は2,299人、新生児死亡数は1,065人、周産期死亡数は4,133人となっており、乳児死亡率、新生児死亡率、周産期死亡率についての長期的な動向を見ると、いずれも総じて低下（改善）傾向にある。

#### (人工妊娠中絶件数の動向)

人工妊娠中絶件数及び人工妊娠中絶実施率（15歳以上50歳未満女子人口千対）について昭和50年から平成24年度までの動向を見ると、総数では件数、実施率共に総じて減少傾向にある。また、20歳未満の件数の全年齢に占める割合は、昭和50年の1.8%から、平成14年度には13.7%となり、それ以降減少傾向にあったが、20年度以降5年連続で上昇し、24年度には10.5%と、前年度に比べ0.2ポイント上昇した。

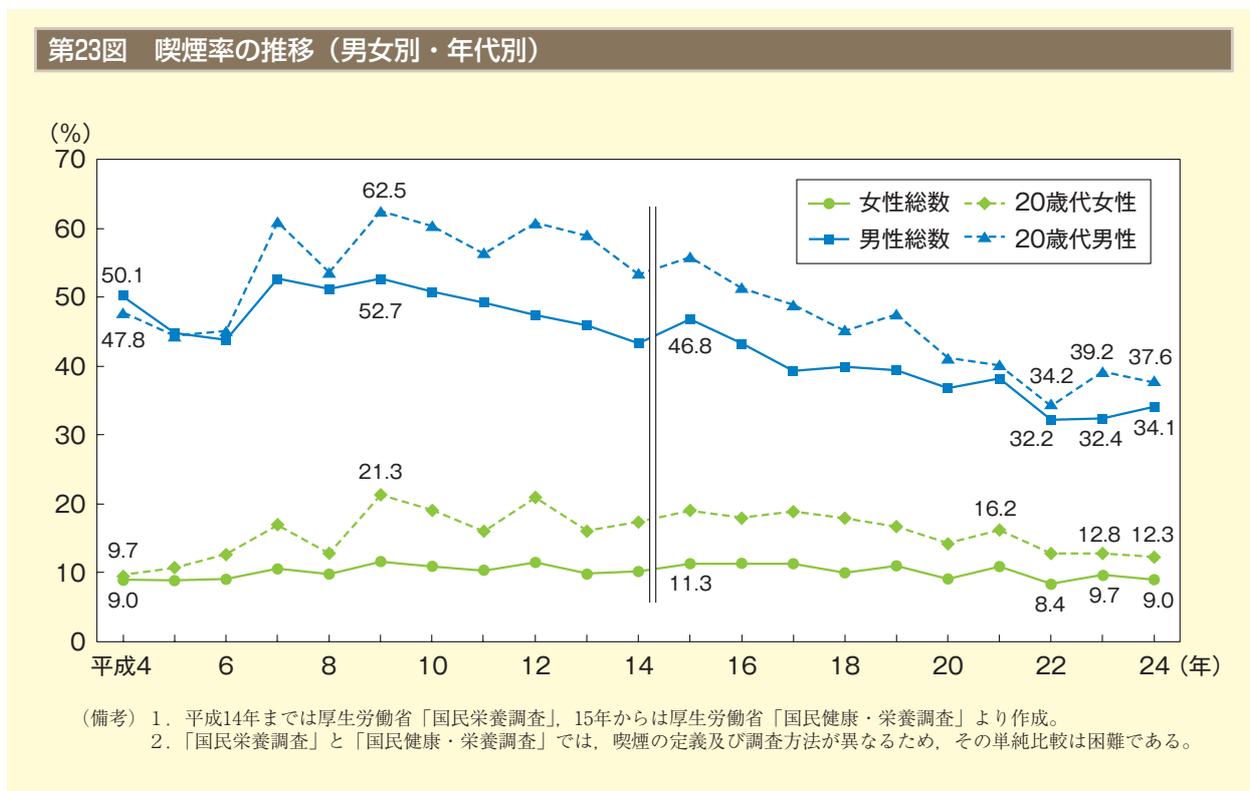
### (女性特有のがん)

女性特有のがんとして子宮がん、乳がん等があり、これらのがんの総患者数は、平成23年で子宮がんが5.5万人、乳がんが19.2万人となっている。

我が国における女性のがん検診の受診率（過去2年間）は、子宮がん検診においては20歳以上で32.0%、乳がん検診においては40歳以上で31.4%であり、欧米諸国と比べて低い状況にある。

### (喫煙率の動向)

喫煙率の推移を男女別に見ると、男性は平成15年の46.8%から24年の34.1%まで低下しているが、女性では15年は11.3%、24年は9.0%とほぼ横ばいで推移している。年代別に見ると、ここ数年男女ともに20歳代の喫煙率が低下傾向にある（第23図）。



### (高齢男女の就業)

60歳以上の男女の労働力率は、それぞれ諸外国に比べると高い水準にある（第7図参照）。

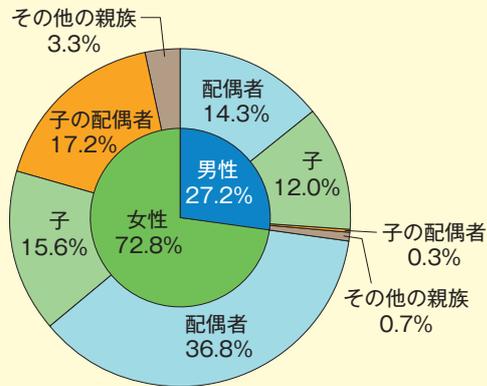
定年前後の労働力率を長期的にみると、女性は男性よりも水準は低いものの、長期的に見ると上昇傾向が続いている。また、高齢女性の労働力率を世代別にみると、若い世代になるほど上昇している。

### (介護の状況)

介護時間が「ほとんど終日」の同居の主な介護者を見ると、全体の約7割が女性であり、また、全体の3分の1以上を要介護者の妻が占めており、男性の方が平均寿命が短いことなどを背景に、配偶者間の老老介護の負担が女性に偏っている状況がうかがえる。また、介護に当たっている者の立場を見ると、女性では「子の配偶者」が17.2%いるが、男性では「子の配偶者」は0.3%にとどまっ

ており、仕事と介護の両立という意味でも、女性の方が難しい立場に置かれる傾向にある（第24図）。

第24図 介護時間が「ほとんど終日」の同居の主な介護者割合（男女別）



- (備考) 1. 厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成22年)より作成。  
 2. 介護を要する者から見た介護者の立場を示しているため、それぞれ以下に当たる。  
 女性:「配偶者」は妻の立場,「子」は娘の立場,「子の配偶者」は嫁の立場。  
 男性:「配偶者」は夫の立場,「子」は息子の立場,「子の配偶者」は婿の立場。

## 第5章 教育・研究における男女共同参画

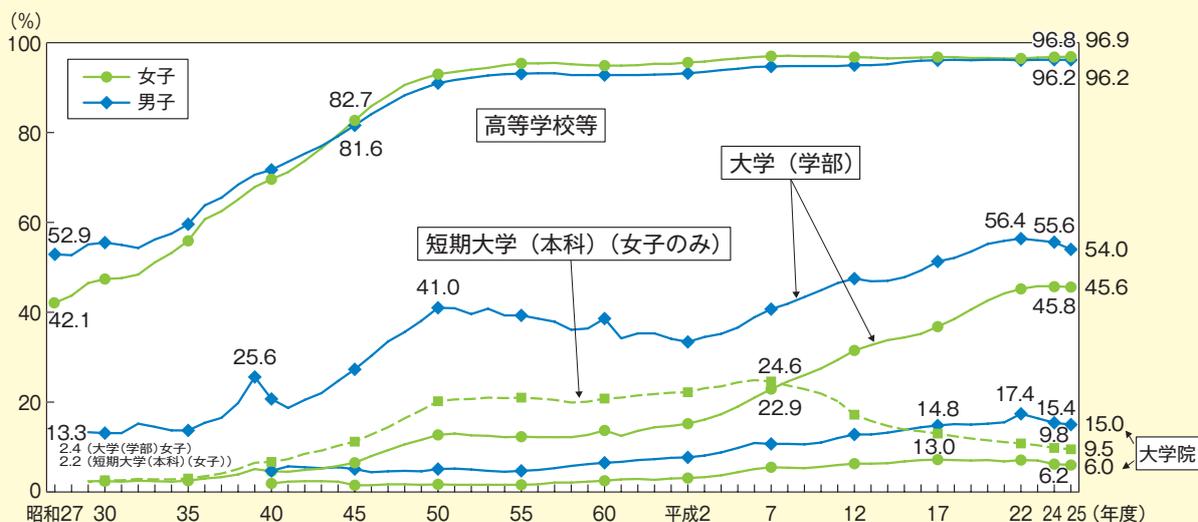
### (女子の大学進学率は長期的には上昇傾向)

平成25年度の学校種類別の男女の進学率を見ると、高等学校等への進学率は、女子96.9%、男子96.2%と、女子の方が若干高くなっている。大学(学部)への進学率を見ると、男子54.0%、女子45.6%と男子の方が8ポイント程度高い。女子は全体の9.5%が短期大学(本科)へ進学しており、この短期大学への進学率を合わせると、女子の大学等進学率は55.2%となる。近年、大学(学部)への女子の進学率が上昇傾向にある一方で、短期大学への進学率は6年度の24.9%をピークに減少を続けている。

大学(学部)卒業後、直ちに大学院へ進学する者の割合は、平成25年度では男性15.0%、女性6.0%となっている(第25図)。

なお、平成25年度における高等教育段階の女性の割合は、大学の学部43.5%、大学院(修士課程)29.9%、大学院(博士課程)33.0%となっている。

第25図 学校種類別進学率の推移



- (備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」より作成。  
 2. 高等学校等：中学校卒業生及び中等教育学校前期課程修了者のうち、高等学校等の本科・別科、高等専門学校に進学した者の占める割合。ただし、進学者には、高等学校の通信制課程（本科）への進学者を含まない。  
 3. 大学（学部）、短期大学（本科）：過年度高卒者等を含む。大学学部・短期大学本科入学者数（過年度高卒者等を含む。）を3年前の中学卒業生及び中等教育学校前期課程修了者数で除した割合。ただし、入学者には、大学又は短期大学の通信制への入学者を含まない。  
 4. 大学院：大学学部卒業者のうち、直ちに大学院に進学した者の割合（医学部、歯学部は博士課程への進学者）。ただし、進学者には、大学院の通信制への進学者を含まない。

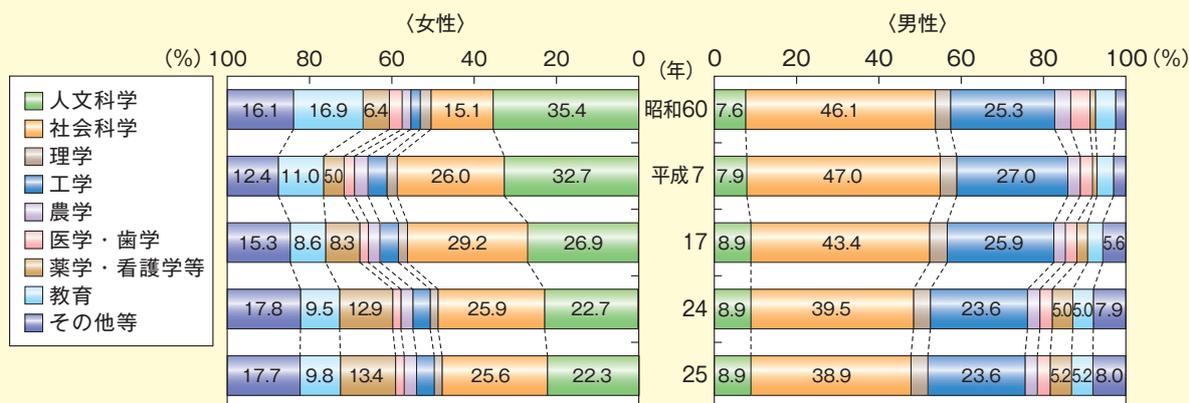
### （修士課程及び専門職学位課程における社会人の学び直しの状況）

大学院の全学生に占める女子学生数の割合は、長期的に見ると上昇傾向にあり、修士課程の社会人学生に占める女子学生の割合を見ると、平成25年では半数近い47.7%を占めている。

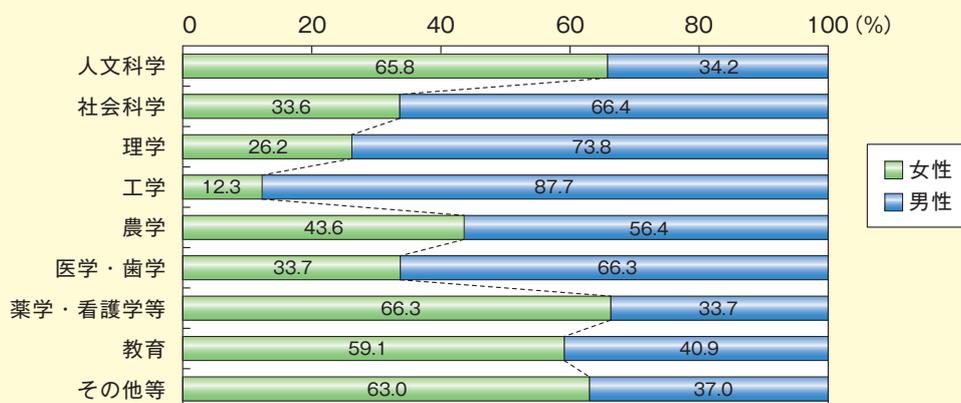
### （専攻分野別に見た男女の偏り）

平成25年では、大学（学部）における女子学生で最も多い専攻分野は25.6%の社会科学分野であり、社会科学分野専攻の学生を男女別に見ると、3割以上が女性となっている。また、資格取得に繋がる医学・歯学、薬学・看護学等、教育分野については女子学生が多い一方、理学、工学分野を専攻する女子学生は少なく、専攻分野別に男女の偏りが見られる（第26図）。

第26図 専攻分野別に見た学生分布（大学（学部））の推移（男女別）



(参考) 専攻分野別に見た学生（大学（学部））の割合（男女別，平成25年）



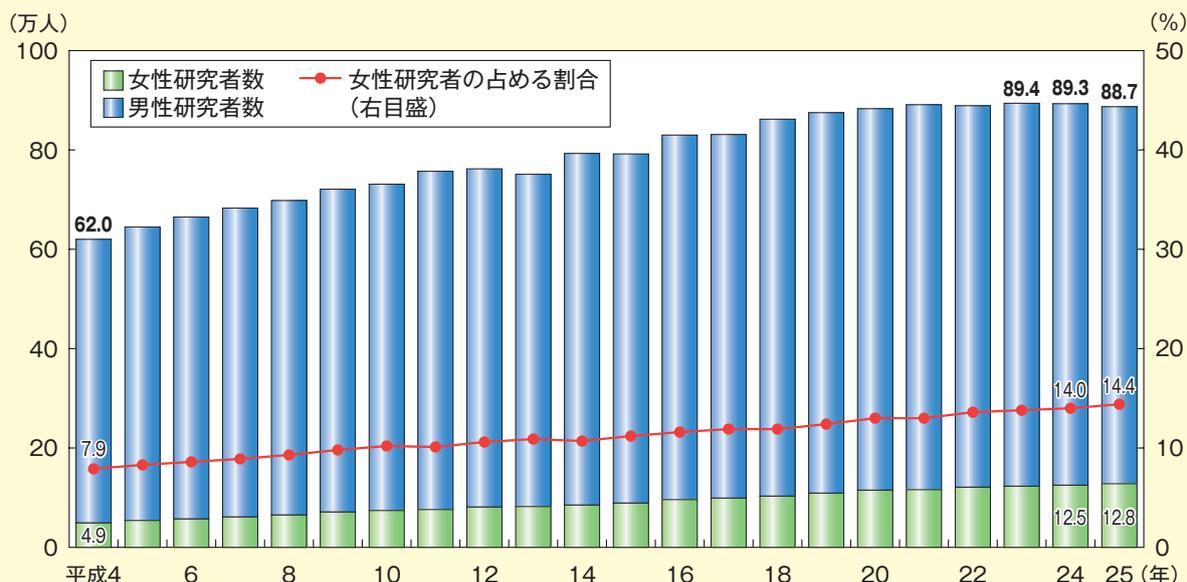
(備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」より作成。  
2. その他等は「家政」、「芸術」、「その他」の合計。

平成25年では，大学院（修士課程）における女子学生で最も多い専攻分野は，15.1%の工学分野であるが，工学分野専攻の学生を男女別に見ると，女性は10.9%と少ない。一方，資格取得に繋がる医学・歯学，薬学・看護学等，教育分野は，理学，工学分野に比べ，女子学生が多い傾向にあるなど，大学院についても専攻分野別に男女の偏りが見られる。

### (女性研究者の割合)

我が国における研究者に占める女性の割合は，緩やかな増加傾向にはあるが，平成25年3月31日現在で14.4%にとどまっており（第27図），諸外国と比べて低いものとなっている。

第27図 女性研究者数及び研究者に占める女性割合の推移



(備考) 1. 総務省「科学技術研究調査報告」より作成。  
 2. 各年3月31日現在。  
 3. 太字の値は、男女合計の値。

### (女性研究者の所属と専攻分野)

研究者の所属については、男性の研究者は、企業に所属するのは6割以上、大学等には3割程度であるが、女性の研究者については、逆に大学等に6割以上、企業には3割程度となっている。

女性研究者の相当部分を占める大学等において研究に従事する女性の専門分野を見ると、平成25年3月31日現在、薬学・看護学等分野においては約半数が女性研究者である一方で、工学分野の研究者に占める女性割合は9.7%、理学分野、農学分野でも1割台にとどまっている。

## 第6章 防災・復興における男女共同参画

### (都道府県防災会議における女性委員の割合)

都道府県防災会議に占める女性委員の割合は、平成25年12月1日現在で11.8%（平成24年4月比7.2ポイント増）と上昇傾向にある。また、女性委員のいない都道府県防災会議の数は平成25年4月1日現在で初めてゼロとなった。ただし、女性委員が1名のみという都道府県も複数ある（第28図）。

第28図 都道府県防災会議数と委員に占める女性割合の推移



(備考) 平成25年12月のデータは内閣府男女共同参画局調べ、それ以外は内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の進捗状況」(原則として各年4月1日現在)より作成。

(市区町村防災会議における女性委員の割合等)

平成25年11月1日現在、市区町村防災会議の女性委員の割合は6.2%となっており、政令指定都市で12.0%、政令指定都市以外の市区で8.2%、町村で3.6%となっている。また、調査に回答のあった1,327市区町村中429市区町村(32.3%)、さらに町村の半数以上の防災会議に女性委員がいない(第29表)。

第29表 市区町村防災会議の委員に占める女性の割合

|            | 調査数                    | いない         | 1～5%<br>未満  | 5～10%<br>未満 | 10～20%<br>未満 | 20～30%<br>未満 | 30～40%<br>未満 | 40%<br>以上 | 無回答       | 平均<br>(%) |
|------------|------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-----------|-----------|-----------|
| 市区         | (人) 705<br>(%) 100.0   | 93<br>13.2  | 133<br>18.9 | 225<br>31.9 | 202<br>28.7  | 36<br>5.1    | 2<br>0.3     | 3<br>0.4  | 11<br>1.6 | 8.3       |
| うち政令指定都市   | (人) 18<br>(%) 100.0    | -<br>-      | 1<br>5.6    | 10<br>55.6  | 5<br>27.8    | 1<br>5.6     | -<br>-       | 1<br>5.6  | -<br>-    | 12.0      |
| うち政令指定都市以外 | (人) 687<br>(%) 100.0   | 93<br>13.5  | 132<br>19.2 | 215<br>31.3 | 197<br>28.7  | 35<br>5.1    | 2<br>0.3     | 2<br>0.3  | 11<br>1.6 | 8.2       |
| 町村         | (人) 622<br>(%) 100.0   | 336<br>54.0 | 74<br>11.9  | 101<br>16.2 | 63<br>10.1   | 13<br>2.1    | 2<br>0.3     | -<br>-    | 33<br>5.3 | 3.6       |
| 合計         | (人) 1,327<br>(%) 100.0 | 429<br>32.3 | 207<br>15.6 | 326<br>24.6 | 265<br>20.0  | 49<br>3.7    | 4<br>0.3     | 3<br>0.2  | 44<br>3.3 | 6.2       |

(備考) 1. 内閣府「市区町村における男女共同参画に係る施策の推進状況」(平成25年)より作成。  
 2. 全国の市区町村1,742団体を対象に調査を実施し、1,327団体から回答があった(回収率76.2%)。  
 3. 平成25年11月1日現在。  
 4. 「政令指定都市以外の市区」には特別区を含む。

### (防災の現場における男女共同参画)

平成25年度における全国の女性消防団員数は2万785人で、5年前の20年に比べて約4,100人（1.2倍）増加した。消防団員に占める女性の割合は、25年では2.4%と低いものの、消防団員総数が減少する中で、女性の割合は一貫して上昇傾向にある（第30図）。

第30図 女性消防団員数及び消防団員に占める女性割合の推移



- (備考) 1. 消防庁「消防防災・震災対策現況調査」より作成。  
2. 消防団員数は、各年度とも4月1日現在。  
3. 東日本大震災の影響により、平成23年度の岩手県、宮城県及び福島県の人数及び24年度の宮城県牡鹿郡女川町の人数は、22年4月1日現在の値となっている。

### (東日本大震災後の雇用状況)

岩手県、宮城県及び福島県における雇用情勢は、復興需要等により求人の増加等の堅調な面も見られるが、沿岸部では、人口減少、復旧・復興の遅れにより、雇用者数が回復しないなどの厳しい地域も見られる。

被災地における雇用のミスマッチの解消のため厚生労働省が実施している公的職業訓練については、介護、情報通信等の職業訓練コースを設定しており、平成24年度の受講者数は1万1,421人で、このうち約6割が女性となっている。そのうち、建設機械の運転技能等を修得する特別訓練コースの受講者数は468人で、受講者に占める女性の割合は3.2%と低くなっている。

### (東日本大震災被災地における女性の悩み・暴力相談事業)

内閣府では、岩手県、宮城県及び福島県に相談窓口を開設し、東日本大震災被災地における女性の悩み・暴力相談事業を実施している。平成25年度に同3県の相談窓口に寄せられた相談件数は、5,315件となっている。その内訳は、不安、抑うつ、PTSD等の「心理的問題」が21.1%と最も多く、次いで、生きがいや孤独・孤立等の「生き方」が18.2%、親、きょうだい、子どもとの関係等の「家族問題」が12.8%となっている。

## Ⅱ 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

### 第1部 平成25年度に講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

#### はじめに 平成25年度を振り返って

##### 1 成長戦略の中核としての女性の活躍促進

- 我が国最大の潜在力となっている「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念される中で、新たな成長分野を支えていく人材を確保していくためにも不可欠である。また、女性の労働参加の拡大や、経営への参加の促進は、多様な価値観を取り込む新たなサービス・製品の創出を促進し、新たな市場が開拓されることが期待されている。こうした認識の下、平成25年4月、内閣総理大臣から経済界に対し、役員・管理職への女性の登用や、育児休業・短時間勤務を取得しやすい職場環境の整備について要請した。
- 若者・女性活躍推進フォーラムが、平成25年5月に「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」を取りまとめ、これを踏まえ、6月に閣議決定された「日本再興戦略」においては、女性の活躍促進を「成長戦略の中核」と位置付け、女性が活躍できる環境整備を推進することとした。
- 「日本再興戦略」では、具体的には、①女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等、②女性のライフステージに対応した活躍支援、③男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備の3本柱で施策を展開することとした。
- さらに、平成26年1月に産業競争力会議で決定された「成長戦略進化のための今後の検討方針」では、「女性が輝く日本」の実現」が掲げられ、平成26年年央の成長戦略改訂に向けて検討を進めることとされた。

##### 2 第3次男女共同参画基本計画の推進等

- 平成25年度は、第3次男女共同参画基本計画の計画期間の中間年に当たり、同計画に掲げられた数値目標の進捗も踏まえつつ、具体的施策の一層の推進を図っていくことが求められた。
- 政策・方針決定過程への女性の参画拡大については、指導的地位に占める女性の割合を平成32年（2020年）までに30%程度とする政府目標の達成に向けて、ポジティブ・アクションの推進等の取組を進めている。「日本再興戦略」では、公務員から率先して取り組むこととされたことを受け、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）から各府省大臣に、トップダウンでの一層の取組推進を要請した。
- 防災・復興に関しては、予防、応急、復旧・復興等の各段階において地方公共団体が取り組む際の基本的事項を示した「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」を平成25年5月に公表するとともに、地方公共団体への周知を図った。

##### 3 男女共同参画に関わりの深い制度改革の動き

- 平成24年8月に成立した子ども・子育て関連3法に基づく新たな子ども・子育て支援制度について、子ども・子育て会議において具体的な検討を進め、新制度における施設・事業の各種基準等について26年1月までにおおむねの内容を取りまとめた。
- 育児休業給付の給付率引き上げを盛り込んだ「雇用保険法の一部を改正する法律」、パート

タイム労働者の均等・均衡待遇の確保や納得性を高めるための措置等の更なる充実を内容とする「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律」、平成26年度末までの時限立法である「次世代育成支援対策推進法」の有効期限の10年間の延長等を内容とする改正法が、第186回国会で成立した。

#### 4 国際的な動向への対応

- 2013（平成25）年9月の第68回国連総会において、内閣総理大臣は、①女性の活躍・社会進出と女性の能力強化、②女性を対象とする保健医療分野の取組強化、③平和と安全保障分野における女性の参画と保護を重点政策とし、今後3年間で30億ドル超の女性分野でのODA実施を表明する内容の一般討論演説を行った。
- 2014（平成26）年3月の第58回国連婦人の地位委員会（CSW）において、我が国の自然災害の経験や教訓を各国と共有し、国際社会の理解を深めることを目指して「自然災害とジェンダー」決議案を提出し、79か国の共同提案国を得てコンセンサスで採択された。

### 第1章 男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進

- 第42回男女共同参画会議（平成25年4月）では、男女共同参画会議から政府に求める取組を決定するとともに、基本問題・影響調査専門調査会を含めた専門調査会における今後の調査方針を決定した。
- 「成長戦略進化のための今後の検討方針」では、「女性が輝く日本」の実現」が掲げられ、女性が輝く社会づくりに向けた関係省庁連絡会議を開催するなど平成26年年央の成長戦略改訂に向けて政府一丸となって検討を進めている。
- 男女共同参画会議監視専門調査会は、女子差別撤廃委員会の最終見解への対応に係る政府の取組状況等について監視を実施し、平成25年11月に意見を取りまとめた、第3次基本計画に掲げられた具体的施策の一層の推進及び最終見解における指摘事項への誠実な対応等を求めた。

### 第2章 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- 平成25年4月、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）から各政党幹事長等に対し、ポジティブ・アクション導入の検討を要請した。
- 平成25年6月に閣議決定された「日本再興戦略」では、「隗より始めよ」の観点から、公務員から率先して取り組むこととされたことを受け、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）から各府省大臣に、府省別の女性国家公務員の採用・登用等の状況を示しながら、トップダウンでの一層の取組推進を要請した。
- 配偶者の転勤に伴う離職への対応として、「国家公務員の配偶者同行休業に関する法律案」が第185回臨時国会に提出され、平成25年11月に成立した。

### 第3章 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革

- 「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」（平成24年8月成立）に規定された、短時間労働者への厚生年金・健康保険の適用拡大な

どの円滑な施行に向けて、必要な準備や周知に取り組んでいる。

- 法務省では、民法の規定のうち嫡出でない子の相続分を嫡出子の相続分の2分の1とする部分が違憲であると最高裁で判断されたことを受け、改正法案を第185回国会に提出し、同法案は平成25年12月に成立した。
- 「公的統計の整備に関する基本的な計画」（平成26年3月閣議決定）においては、第3次基本計画に基づく男女別等統計等の充実を図ることが明記された。

#### 第4章 男性、子どもにとっての男女共同参画

- 内閣府では、男性の地域や家庭への参画等につながる身近なテーマに基づく「男性にとっての男女共同参画シンポジウム」を実施した。
- 厚生労働省では、育児を積極的に行う男性「イクメン」及び「イクメン企業」を広めるため、「イクメンプロジェクト」を実施しており、平成25年度においては、男性の育児参加を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業を表彰する「イクメン企業アワード」を創設した。
- 内閣府では、精神面で孤立しやすいと言われる男性に対する相談体制の確立に向けて、地方自治体等による男性向けの相談事業を支援するため、必要な情報や実践事例を整理したマニュアルを作成し、地方公共団体の担当者を対象として、勉強会を開催した。
- 文部科学省では、学校教育全体を通じて、人権の尊重や男女の平等、男女が共同して社会に参画することの重要性についての指導が充実するよう、新学習指導要領の一層の周知・徹底を図った。
- 総務省では、青少年のインターネット・リテラシーを可視化するため、「平成25年度 青少年のインターネット・リテラシー指標等」を取りまとめ、平成25年9月に公表した。

#### 第5章 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

- 厚生労働省では、平成25年12月に男女雇用機会均等法施行規則及び関連指針の改正等を行い、26年7月1日の施行に向けて、これらの周知徹底を図っている。
- パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や納得性を高めるための措置等の更なる充実を内容とする「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案」が第186回国会に提出され、同国会で成立した。
- 厚生労働省では、企業がポジティブ・アクションの具体的な取組を行うことができるよう、企業に対する取組促進の直接的な働きかけや「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」を活用した女性の活躍状況の情報開示の促進、「均等・両立推進企業表彰」等を実施し、ポジティブ・アクションの一層の促進を図った。
- 平成25年4月、内閣総理大臣から経済界に対し、「全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用する。まずは役員に一人は女性を登用する。」「子どもが3歳になるまで育児休業や短時間勤務を取得したい男女が取得しやすいように職場環境を整備する」の2点を要請した。
- 平成25年6月に閣議決定された「日本再興戦略」においては、我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるよう、「出産・子育て等による離職の減少」、「指導的地位に占める女性の割合の増加」に向けた施策を盛り込んだ。

施策の1つ目の柱として、女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対す

るインセンティブ付与等，2つ目の柱として，女性のライフステージに対応した活躍支援，3つ目の柱として，男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備に取り組むこととした。

- 「成長戦略進化のための今後の検討方針」（平成26年1月産業競争力会議決定）では，「女性の活躍推進と全員参加型社会実現のための働き方改革」として「女性が輝く日本」の実現」が掲げられ，平成26年年央の成長戦略改訂に向けて検討を進めている。
- 内閣府では，平成26年1月に「女性の活躍『見える化』サイト」を開設し，公表について了解があった上場企業について，役員・管理職の女性比率や女性登用に関する目標等13項目のデータを公表した。
- 経済産業省では，女性等の多様な人材をいかす経営に取り組む企業を表彰する「ダイバーシティ経営企業100選」を行っており，25年度は46社を選定した。また，東京証券取引所と共同で，女性活躍に優れた上場企業を選定する「なでしこ銘柄」を発表し，25年度は，26社を選定した。

## 第6章 男女の仕事と生活の調和

- 平成26年度末までの時限立法である次世代法育成支援対策推進法の10年間の延長や，新たな特例認定制度の創設等を内容とする改正法案を第186回国会に提出し，同国会で成立した。
- 育児休業給付の給付率引き上げを盛り込んだ「雇用保険法の一部を改正する法律案」を第186回国会に提出し，同国会で成立した。
- 少子化社会対策会議は，平成25年6月に，「少子化危機突破のための緊急対策」を取りまとめ，「子育て支援」の強化，「働き方改革」の強化に，「結婚・妊娠・出産支援」を加えた3本の矢で，結婚・妊娠・出産・育児の「切れ目ない支援」に取り組むことを決定した。
- 新たな子ども・子育て支援制度について，内閣府では，25年4月に設置した子ども・子育て会議において，本格施行に向けた具体的な検討を進め，新制度における施設・事業の各種基準等について26年1月までにおおむねの内容を取りまとめた。
- 厚生労働省では，待機児童の解消に向け，新制度の施行を待たずに，平成25年4月に「待機児童解消加速化プラン」を策定し，保育所等の整備を推進している。

## 第7章 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進

- 農林水産省では，地域の方針決定過程への企画・立案段階からの女性の参画を積極的に促進した。
- 農林水産省では，女性による経営や起業活動，6次産業化の取組を更に発展させるため，関連する施策をより強力に進めていく観点から，補助事業の実施に当たり，女性による取組事例の情報提供等を通じて女性による事業活用を促進した。

## 第8章 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援

- 母子家庭・父子家庭に対する支援の拡充や，児童扶養手当と公的年金給付などとの併給調整の見直しなどを内容とする母子及び寡婦福祉法等の改正を含む法案を第186回国会に提出し，平成26年4月に同国会で成立した。
- 文部科学省では，家庭の経済状況等によって子どもの進学機会や学力・意欲の差が生じないよ

うに、教育費の負担軽減を進めている。

## 第9章 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

- 厚生労働省では、地域密着型サービスの充実や高齢者住まいの整備等を進めており、地域包括ケアシステムの構築を推進している。
- 厚生労働省では、認知症施策推進5か年計画（オレンジプラン）」に基づく施策を推進し、認知症の人とその家族が安心して暮らしていける支援体制を計画的に整備している。
- 政府は、平成25年9月に「障害者基本計画（第3次）」を閣議決定し、障害者施策の一層の推進を図ることとしている。
- 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律案」並びに雇用分野における障害者に対する差別の禁止等を定めること及び精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること等を内容とする「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」を平成25年4月に第183回国会に提出し、同国会で成立した。

## 第10章 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- 警察では、被害女性から事情聴取を行うことのできる女性警察官や心理学等に関する知識を有しカウンセリング等を行うことのできる職員等の確保等に努めている。
- 法務省の人権擁護機関では、専用相談電話「女性の人権ホットライン」を設置するなどして、夫・パートナーからの暴力等女性の人権問題に関する相談体制のより一層の充実を図っている。  
平成25年度においては、「女性に対する暴力をなくす運動」期間中に、全国一斉「女性の人権ホットライン強化週間」を設けた。
- 厚生労働省では、婦人相談所において休日夜間も含めた相談体制の強化を図るなど、婦人相談所職員等による被害女性からの相談体制の充実を図っている。
- 警察では、性犯罪等の前兆とみられる声掛け、つきまとい等の段階で行為者を特定し、検挙・警告等の措置を講じる先制・予防的活動の積極的推進により、性犯罪等の未然防止に努めている。
- 平成25年6月、配偶者暴力防止法が改正されたことに伴い、同法に基づく基本方針を改正し、関係府省では、同法及び基本方針に沿って配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策を推進している。
- 内閣府では、「配偶者からの暴力の被害者の自立支援スタートアップマニュアル」を作成し、官民のDV被害者支援関係者を対象としたワークショップ等において活用している。
- 警察では、被害者等が相談に訪れた際、事案の危険性や被害の届出及び警察の執り得る措置を分かりやすく説明する「被害者の意思決定支援手続」を導入している。
- 平成25年6月にはストーカー行為等の規制等に関する法律の改正が行われ、電子メールの連続送信行為の規制や禁止命令等を行うことができる公安委員会等の拡大、婦人相談所その他適切な施設によるストーカー被害者支援等が追記された。
- 「第二次児童ポルノ排除総合対策」に基づき、関係省庁が連携して、児童ポルノの排除に向けた国民運動の推進、インターネット上の児童ポルノ画像等の流通・閲覧防止対策の推進等に取り組んでいる。

- 内閣府では、「青少年インターネット環境整備基本計画（第2次）」に基づき、関係省庁・民間団体等と連携して、青少年及び保護者等に対する広報啓発活動や国内外の調査等の施策を実施している。

## 第11章 生涯を通じた女性の健康支援

- 厚生労働省では、今後10年間の国民健康づくり運動を推進するため、「健康日本21（第二次）」を平成24年7月に告示し、25年4月に開始した。
- 厚生労働省では、乳がんや子宮頸がんについて、子宮頸がん及び乳がんの検診無料クーポン券等を配布する「がん検診推進事業」を実施し、女性特有のがん検診の更なる受診率向上に取り組むとともに、平成25年3月の予防接種法改正により、子宮頸がん予防のためのワクチンを定期接種に位置づけ、予防への取組も推進している。
- 厚生労働省では、離職している女性医師の復職支援のため、都道府県に受付・相談窓口を設置し、研修受入れ医療機関の紹介等を実施している都道府県に対し、財政的に支援した。
- 文部科学省では、女性特有の課題に着目した女性アスリートの戦略的強化に資する調査研究や、女性競技種目における戦略的かつ実戦的な強化のためのモデルプログラムによる女性アスリートの育成等を実施し、女性アスリートの国際競技力の向上を図っている。

## 第12章 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

- 文部科学省では、初任者研修や10年経験者研修等各都道府県等が実施する研修において、人権教育や男女共同参画に係る内容が取り扱われることを通じて、学校教育関係者に対して意識啓発を図っている。
- 文部科学省では、平成25年12月に働き方や子育てへの参画等について多様な選択が可能となるよう学生を対象としたワークショップを実施した。
- 文部科学省では、男女共同参画の視点を持ち地域づくりに参画できる女性人材の育成を支援するための学習プログラムを収集、発信した。
- 平成26年3月卒の高校新卒者の就職状況については、女子の就職内定率が男子に比べて低い状況であることを踏まえつつ、文部科学省では、従来、高等学校において進路指導主事等と連携し就職相談・支援を行う「高等学校就職支援教員」を配置するとともに、関係省庁と連携し、都道府県労働局との連携やハローワークと学校が協力した就職支援など、高校生に対する支援の取組を一層充実させるよう、都道府県教育委員会等に対し促している。
- 厚生労働省では、学生に対して、就職先を選択する際には、「ポジティブ・アクション応援サイト」等を参考にしながら、企業の女性の活躍状況やポジティブ・アクションの取組も考慮するよう、文部科学省と連携して大学や高等専門学校を通じて啓発を図っている。

## 第13章 科学技術・学術分野における男女共同参画

- 「科学技術イノベーション総合戦略」（平成25年6月閣議決定）では、科学技術イノベーションの重要な担い手となる女性研究者の活躍を促進するための環境整備と、大学及び公的研究機関における女性研究者の採用割合を自然科学系全体で平成28年までに30%にすることを盛り込んだ。

- 文部科学省では、女性研究者の研究と出産・育児・介護等との両立を図るための環境整備を行う大学等を支援する「女性研究者研究活動支援事業」を実施している。
- 独立行政法人日本学術振興会の「特別研究員（RPD）事業」においては、出産・育児により研究を中断した研究者に対して、研究奨励金を支給している。
- 文部科学省及び独立行政法人日本学術振興会の科学研究費助成事業においては、産前産後の休暇や育児休業を取得する研究者のために研究中断後の研究の再開を可能とする仕組みを導入しており、育児休業等を取得した期間に応じて翌年度以降に復帰することを可能にしている。
- 独立行政法人科学技術振興機構において、科学技術に関する子どもたちの興味・関心を高めるための取組の一環として、「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」を実施した。

## 第14章 メディアにおける男女共同参画の推進

- 文部科学省では、インターネット上のマナーや家庭でのルール作りの重要性を保護者等に対して周知するため、ネットモラルキャラバン隊を結成し、全国12か所で学習・参加型のシンポジウムを開催した。
- 総務省では、インターネット上の有害な情報から青少年を保護するための有効な手段の一つであるフィルタリングに関し、その導入促進等に向けた民間の取組を積極的に支援している。
- 内閣府では、男女共同参画推進連携会議（シンポジウムの開催等）や広報誌「共同参画」の企画（トップインタビュー）を通じて、メディア分野における女性の参画拡大に資する取組の推進に努めている。

## 第15章 地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進

- 内閣府では、全国の市区町村を対象に、市町村防災会議の委員に占める女性割合や地域防災計画における男女共同参画関連の記載の状況等を調査し、平成26年2月に公表した。
- 内閣府では、男女共同参画の視点から必要な対策・対応について、予防、応急、復旧・復興等の各段階において地方公共団体が取り組む際の指針となる基本的事項を示した「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」を平成25年5月に公表するとともに、地方公共団体への周知を図った。
- 復興庁では、まちづくり、仕事づくり等の分野に関し、女性が活躍している事例や女性を支援している事例等を収集し、「男女共同参画の視点からの復興～参考事例集～」を取りまとめており、平成26年2月に作成した第5版では、48事例を公表した。
- 厚生労働省では、被災労働者等に係る産前産後休業や育児休業等を理由とする解雇や性別を理由とする解雇等の相談があった場合には、被災地域の都道府県労働局雇用均等室においてきめ細かく対応するとともに、トラブルの未然防止に向けた指導を実施することとしている。
- 2014（平成26）年3月の第58回国連婦人の地位委員会（CSW）において「自然災害とジェンダー」決議案を提出し、79か国の共同提案国を得てコンセンサスで採択された。この決議は、第56回国連婦人の地位委員会に提出した決議をフォローアップするための決議であり、自然災害と女性に関する様々な課題について、我が国の自然災害の経験や教訓を各国と共有し、国際社会の理解を深めることを目指して提出したものである。

## 第16章 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献

- 2013（平成25）年9月の第68回国連総会において、内閣総理大臣は、①女性の活躍・社会進出推進と女性の能力強化、②女性を対象とする保健医療分野の取組強化、③平和と安全保障分野における女性の参画と保護を重点政策とし、途上国と共に「女性が輝く社会」の実現に貢献するため、今後3年間で30億ドル超の女性分野でのODA実施を表明する内容を含む一般討論演説を行った。
- 防衛省・自衛隊では、国際平和協力活動の現場に女性の自衛官を含む部隊等を派遣している。
- 2013（平成25）年9月、インドネシア共和国バリ島で開催されたアジア太平洋経済協力（APEC）女性と経済フォーラムでは、「経済の推進役としての女性」をテーマに議論が行われ、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）、経済産業大臣政務官及び民間からの代表者が参加し、我が国の女性の活躍推進の取組等について発言を行った。

## 第2部 平成26年度に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

### 第1章 男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進

- 内閣府は、第3次男女共同参画基本計画について、実効性をもって早急に具体的取組を進めていくため、男女共同参画会議及びその下に置かれた専門調査会を積極的に活用しつつ、男女共同参画施策に係る企画立案・総合調整機能を最大限に発揮していく。
- 地方公共団体に対しては、情報提供、研修機会の提供を行う。また、男女共同参画推進連携会議においては、国・地方男女共同参画推進ネットワークや地域版連携会議等を通じた地域の連携体制づくりを進める。

### 第2章 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- 内閣府は、国や地方の政治において、女性の参画の拡大が進むよう、引き続き調査、啓発活動を行う。
- 各府省は、それぞれが策定した「女性職員の採用・登用拡大計画」の中で設定している平成27年度末までの中間目標の達成に向け、着実に取組を推進する。
- 内閣府では、全上場企業において、まずは役員に一人は女性を登用するという内閣総理大臣の経済界への要請に関連して、社外役員に登用可能な人材のデータベース化など、女性役員の登用促進に向けた取組を行う。
- 内閣府では、各種機関・団体・組織に対して、「2020年30%」の目標の達成に向けて、目標を設定して取組を進めるよう働きかける。

### 第3章 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革

- 社会保険制度については、平成26年度から施行されている産休期間中の厚生年金・健康保険の保険料負担の免除等の着実な実施に取り組むとともに、28年10月からの短時間労働者への厚生年金・健康保険の適用拡大の円滑な施行に向けて、必要な準備・周知に取り組む。
- 内閣府においては、6月23日から29日までを男女共同参画週間とし、特に男性がもっと家事・育児・地域活動に関わりたくなるようなキャッチフレーズを定め、男女共同参画社会の実現に向けた各種広報啓発活動等を実施する。

### 第4章 男性、子どもにとっての男女共同参画

- 内閣府では、男性の意識改革への基盤醸成のための普及啓発活動、情報提供を行う。また、家事育児参加や働き方の見直しを地域や職場で普及啓発する「キーパーソン」を育成する。
- 厚生労働省では、「イクメンプロジェクト」を実施し、新たに企業向け事例集の作成や、「イクメン企業アワード」の本格実施、大学出前講座等により、男性が育児をより積極的に楽しみ、かつ、育児休業を取得しやすい社会の実現を目指す。
- 文部科学省では、初等中等教育において、児童生徒の発達の段階に応じ、学校教育全体を通じて、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が充実されるよう、新学習指

導要領の適切な実施を図る。

- 警察では、子どもに対する犯罪被害を防止するため、関係機関・団体、地域住民等との連携による予防対策や子どもに対する犯罪被害防止教育を推進する。
- 内閣府では、「青少年インターネット環境整備基本計画（第2次）」に基づき、広報啓発活動や国内外の調査等の施策を実施する。

## 第5章 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

- 厚生労働省では、「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」や「ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール」の作成や普及・啓発により、企業の自主的な取組を支援する。
- 厚生労働省では、非正規雇用労働者の雇用の安定や処遇の改善を図るため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの総合的な対策を推進していく。
- 厚生労働省では、パートタイム労働者の能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員転換の実現のための取組を推進する。
- 厚生労働省では、企業がポジティブ・アクションの具体的な取組を行うことができるよう、企業に対する取組促進の直接的な働きかけや「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」を活用した女性の活躍状況の情報開示の促進、ポジティブ・アクションに取り組む企業を支援するための助成措置、「均等・両立推進企業表彰」等を実施し、ポジティブ・アクションの一層の促進を図る。
- 厚生労働省では、子育て女性等に対して再就職支援を行うマザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介等を実施するとともに、事業拠点の拡大等を行う。
- 総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省のテレワーク関係4省は、産学官からなる「テレワーク推進フォーラム」において、テレワークの円滑な導入等に資する調査研究や普及啓発を展開する。
- 経済産業省では、株式会社日本政策金融公庫を通じ、女性等を対象に低利融資制度を実施する。
- 内閣府では、企業等における女性の活躍促進に関する現状等を外部に公表する「見える化」の取組を推進する。
- 内閣府では、女性の登用状況の「見える化」に優れ、登用の実績が上がった企業を対象とした表彰制度（内閣総理大臣表彰）を創設する。
- 経済産業省では、平成25年度に引き続き、「ダイバーシティ経営企業100選」事業を実施し、女性活躍推進の加速化を図るとともに、女性活躍に優れた企業を選定する「なでしこ銘柄」の取組も東京証券取引所と共同で行っていく。

## 第6章 男女の仕事と生活の調和

- 内閣府では、仕事と生活の調和連携推進・評価部会において数値目標のフォローアップを行いその結果を施策に反映させる。平成26年は、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された19年から25年までの動向の中間フォローアップを踏まえ、明らかとなった課題への対応について検討し、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を加速していくこととしている。

- 内閣府では、「仕事と生活の調和ポータルサイト」を通じた関係省庁の施策，関係団体等の取組等を行うほか，引き続き，ワーク・ライフ・バランスに成果を上げた企業内のチーム等の好事例を情報提供していく。
- 厚生労働省では，育児休業給付の給付率引き上げを盛り込んだ「雇用保険法の一部を改正する法律」が平成26年4月1日から施行されたことから，その内容についての周知・広報等の取組を実施し，円滑な施行に努める。
- 平成25年4月，内閣総理大臣から経済界に対して，子どもが3歳になるまでは，希望する場合には，男女とも育児休業や短時間勤務を取得できるよう要請を行っており，企業を取組を後押しするため，育児休業中・復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度を始めとした女性の活躍促進等に取り組む企業へのインセンティブの付与，子育て等のため仕事のブランクが生じた者へのスキルアップ支援等を推進する。
- 「子ども・子育て支援法」等の子ども・子育て関連3法に基づく子ども・子育て支援新制度の施行に向け，平成26年度はその準備を進めるとともに，新制度への円滑な移行を図るため，待機児童が多い市町村等において「保育緊急確保事業」を実施する。

## 第7章 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進

- 農林水産省では，女性農業委員や農業協同組合の女性役員の登用目標の達成に向け，地域研修会の開催，地域組織レベルでの女性の登用状況の調査・公表，女性の登用が遅れている地域に対する重点的な推進活動等を実施する。
- 農林水産省では，地域の中心となる経営体や地域農業の在り方等を定める「人・農地プラン」の検討に当たり，女性が概ね3割以上参画することを求めるなど，地域の方針決定過程への企画・立案段階からの女性の参画を積極的に促進する。
- 農林水産省では，女性による経営や起業活動，6次産業化の取組を更に発展させるため，関連する施策をより強力で進めていく観点から，補助事業の実施に当たり，女性による取組事例の情報提供等を通じて女性による事業活用を促進する。

## 第8章 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援

- 厚生労働省では，非正規労働者等の確実な雇用の安定化等を図るため，ジョブ・カード制度の更なる活躍促進を図る。また，学生用ジョブ・カードについて，引き続き普及促進を図る。
- 厚生労働省では，母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の支援に関する施策の充実や民間事業者に対する協力の要請等を行う。
- 厚生労働省では，就業に結び付きやすい資格取得のため養成機関に通う際の生活費の負担軽減を図る高等職業訓練促進費等の支給等による職業能力の開発支援や母子家庭等就業・自立センター，マザーズハローワーク等を通じた就業支援等，ひとり親家庭等に対する自立支援策を総合的に展開する。
- 文部科学省では，生活上の困難の次世代への連鎖を断ち切るための取組として，教育費の負担を軽減するための取組を行う。例えば，高等教育段階における取組として，独立行政法人日本学生支援機構の実施する大学奨学金事業について，無利子奨学金の貸与人員を増員するとともに，真に困窮している奨学金返還者に対する救済措置の充実を図るなど，改善充実を図る。

- 厚生労働省では、「地域若者サポートステーション事業」について、学校との連携を構築し、中退者支援を推進することで切れ目のない支援の実施を図るとともに、ニート等の若者の就業を強力に推進する。

## 第9章 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

- 厚生労働省では、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、65歳までの定年引上げ、継続雇用制度の導入等の高齢者確保措置が実施されるよう事業主への指導・支援に取り組む。
- 文部科学省では、高齢者が生涯学習を通じて地域づくりに主体的に参画することを促進するため、高齢者の生涯学習に関する研究成果や各地域の先進的取組事例等を活用した研究協議会を開催する。
- 厚生労働省では、社会福祉協議会が実施する高齢者の日常生活を支援する事業について、男女別の利用者ニーズへの配慮を含め、地域包括支援センターや民生委員等とも連携し一層の推進を図る。
- 国土交通省では、介護・医療との連携を強化したサービス付き高齢者向け住宅の供給を促進するとともに、住宅金融支援機構の住宅融資保険制度を活用したリバースモーゲージの推進により、同住宅への住み替えを支援する。
- 厚生労働省では、介護労働者の雇用管理改善について、労働環境の改善に資する介護福祉機器や雇用管理制度等を導入する事業主への助成や、介護労働安定センターによる雇用管理改善の相談援助を実施する。
- 「障害者基本計画（第3次）」（平成25年9月閣議決定）に基づく施策の一層の推進を図るとともに、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の施行（平成28年4月）に向けて各行政機関等における対応要領・対応指針等の検討を進める。
- 「バリアフリー・ユニバーサルデザイン推進要綱」に基づき、ハード・ソフト両面にわたる社会のバリアフリー・ユニバーサルデザインを推進する。
- 文部科学省では、平成26年4月1日施行の「特別の教育課程」による日本語指導の導入を踏まえ、外国人児童生徒等の多様性や地域の実態に応じた、全国的な日本語指導・支援体制を構築するための取組を引き続き実施する。

## 第10章 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- 内閣府では、男女間を取り巻く環境の変化に応じた被害傾向の変化等に適切に対応するため、男女間における暴力の実態について、定期的・継続的な調査を実施する。
- 内閣府では、地方公共団体及び民間団体等の関係者を対象としたワークショップを引き続き各地域で開催する。
- 警察では、ストーカー行為等の規制等に関する法律等を適切に運用し、あわせて、関係機関と連携し、被害者の立場に立った迅速かつ適切な対応・支援に努める。また、ストーカー事案や配偶者からの暴力事案等の被害者等が相談に訪れた際、事案の危険性や被害の届出及び警察が執り得る措置を分かりやすく説明し、被害者の意思決定を支援するなどの迅速かつ的確な組織対応の徹底を引き続き推進する。
- 警察では、子どもを対象とした強制わいせつ等の暴力的性犯罪で服役し出所した者について、

法務省から情報提供を受け、その対象者を訪問しての所在確認や必要に応じ、同意を得て面談を行うなど、性犯罪の再犯防止に向けた措置の強化を図る。

- 文部科学省では、児童虐待の防止のため、学校等から児童相談所等への定期的な情報提供や児童虐待の早期発見・早期対応、通告後の関係機関との連携等を一層促進する。
- 「第二次児童ポルノ排除総合対策」に基づき、関係省庁が連携して、児童ポルノの排除に向けた国民運動の推進、インターネット上の児童ポルノ画像等の流通・閲覧防止対策の推進等に引き続き取り組む。

## 第11章 生涯を通じた女性の健康支援

- 厚生労働省では、「健康日本21（第二次）」に基づき、国民の健康の増進の総合的な推進を図る。
- 厚生労働省では、地域において安心して産み育てることができるよう、総合周産期母子医療センター及び地域周産期母子医療センターの母体・胎児集中治療室（MFICU）、新生児集中治療室（NICU）等に対する財政支援等を行う。
- HIV／エイズ、性感染症について、正しい知識の普及啓発を始め総合的な対策を進める。
- 文部科学省では、中学生・高校生に対し、性感染症等の問題について総合的に解説した啓発教材の作成・配布等、引き続き学校教育におけるエイズ教育の充実を図る。
- 文部科学省では、女性特有の課題に着目した女性アスリートの戦略的強化に資する調査研究や、女性競技種目における戦略的かつ実践的な強化のためのモデルプログラムによる女性アスリートの育成、女性特有の課題に対応した医・科学サポート等に関するモデル支援プログラムを実施し、女性アスリートの国際競技力の向上を図る。

## 第12章 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

- 学校教育及び社会教育において、自立の意識を育み、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。
- 文部科学省では、男女共同参画の視点を持ち、地域づくりに参画できる女性人材の育成の支援のため、学習プログラムに関する事例の情報提供を行い、活用の促進を図る。
- 男女ともに多様な選択が可能となるよう作成したキャリア形成支援のための教材を活用し、学校現場等へ男女共同参画の視点に立ったキャリア教育の意義について普及啓発を行う。

## 第13章 科学技術・学術分野における男女共同参画

- 文部科学省では、「女性研究者研究活動支援事業」を引き続き実施し、新たに、複数の大学等が連携して女性研究者の研究力の向上を図る取組についても支援する。
- 独立行政法人日本学術振興会では、出産・育児により研究を中断した研究者に対して、研究復帰を支援する「特別研究員（RPD）事業」を引き続き推進する。
- 日本学術会議では、「科学者コミュニティにおける政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する方策」について、科学者委員会男女共同参画分科会において引き続き審議を行う。
- 独立行政法人科学技術振興機構において、科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生等と女子中高生の交流機会の提供や実験教室、出前授業の実施等、「女子中高生の理系進路選

択支援プログラム」を実施する。

## 第14章 メディアにおける男女共同参画の推進

- メディアが自主的に女性の人権を尊重した表現を行うようその取組を促すとともに、性・暴力表現を扱ったメディアを青少年やそれに接することを望まない者から隔離することを含め、メディアにおける人権尊重を推進する実効的な方策について検討する。
- 内閣府では、管理職・専門職の女性割合等他の分野と比較して女性の政策・方針決定過程への参画が遅れている点を踏まえ、メディアにおける政策・方針決定過程への女性の参画拡大のための取組を促進する。

## 第15章 地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進

- 内閣府では、男女共同参画に関する業務を行う職員等にとって必要な基礎的知識等を体系的に整理し、人材育成プログラムを作成するとともに、研修や業務に役立つ教材を作成し、男女共同参画センター・女性センター等職員の人材育成を支援する。
- 消防庁では、女性消防職員の更なる積極的な採用と職域の拡大等を推進するため、各消防本部に対し、男女の区別ない平等な受験機会の提供、警防業務における職域の拡大、女性職員のための仮眠室やトイレ等の環境整備等に積極的に取り組むよう要請を行う。
- 内閣府では、「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」を踏まえ、「地域防災における男女共同参画の推進事業」を実施する。また、岩手県、宮城県及び福島県において、引き続き、震災に関連する女性の悩み全般や女性に対する暴力に関する相談窓口を設け、相談を受け付ける。
- 復興庁では、東日本大震災からの復興のあらゆる場・組織への女性の参画を一層促進する。

## 第16章 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献

- 女子差別撤廃条約第7回・第8回定期報告について、国連へ提出する。
- UN Womenを始め、国連を中心として展開する世界の女性のエンパワーメントのための諸活動に対する積極的な協力を努める。
- 2014（平成26）年5月には中華人民共和国の北京においてAPEC女性と経済フォーラムが開催され、同年秋以降には国連総会第三委員会等が開催される予定であり、これらの国際会議に、更に積極的に貢献していく。