



最近の男女共同参画の動きについて

2017年10月18日（水）

内閣府男女共同参画局

第4次男女共同参画基本計画(概要)①

[平成27年12月25日閣議決定]

男女共同参画社会基本法に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、平成37年度末までの「基本的な考え方」並びに平成32年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めるもの。

目指すべき社会

-
- 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、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
 - 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ができる社会
 - ③ 男性中心型労働慣行^(注)等の変革等を通じ、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及び家庭生活を送ることができる社会
 - ④ 男女共同参画を我が国における最重要課題として位置づけ、国際的な評価を得られる社会

4次計画で改めて強調している視点

- ① 女性の活躍推進のためにも男性の働き方・暮らし方の見直しが欠かせないことから、男性中心型労働慣行^(注)等を変革し、職場・地域・家庭等あらゆる場面における施策を充実
- ② あらゆる分野における女性の参画拡大に向けた、女性活躍推進法の着実な施行やポジティブ・アクションの実行等による女性採用・登用の推進、加えて将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組の推進
- ③ 困難な状況に置かれている女性の実情に応じたきめ細かな支援等による女性が安心して暮らせるための環境整備
- ④ 東日本大震災の経験と教訓を踏まえ、男女共同参画の視点からの防災・復興対策・ノウハウを施策に活用
- ⑤ 女性に対する暴力の状況の多様化に対応しつつ、女性に対する暴力の根絶に向けた取組を強化
- ⑥ 国際的な規範・基準の尊重に努めるとともに、国際社会への積極的な貢献、我が国の存在感及び評価の向上
- ⑦ 地域の実情を踏まえた主体的な取組が展開されるための地域における推進体制の強化

(注) 勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行。

第4次男女共同参画基本計画(概要)②

政策領域目標一覧

※ 政策領域目標とは、計画の効果的な推進、実効性あるフォローアップを行う観点から、重点的に監視・評価すべき目標として設定したもの

I あらゆる分野における女性の活躍(第1～5分野)

項目	計画策定時	最新値	成果目標
国家公務員の女性登用	本省課室長相当職に占める女性の割合 (平成27年7月)	4.1% (平成28年7月)	7% (平成32年度末)
	係長相当職(本省)に占める女性の割合 (平成27年7月)	23.9% (平成28年7月)	30% (平成32年度末)
地方公務員の女性登用	都道府県(市町村)の本庁課長相当職に占める女性の割合 (平成27年)	9.3% (平成28年)	15% (平成32年度末)
	都道府県(市町村)の本庁係長相当職に占める女性の割合 (平成27年)	21.7% (平成28年)	30% (平成32年度末)
民間企業の女性登用	課長相当職に占める女性の割合 (平成26年)	10.3% (平成28年)	15% (平成32年)
	係長相当職に占める女性の割合 (平成26年)	18.6% (平成28年)	25% (平成32年)
25歳から44歳までの女性の就業率	70.8% (平成26年)	72.7% (平成28年)	77% (平成32年)
週労働時間60時間以上の雇用の割合	男性:12.9% 女性:2.8% (平成26年)	男性:11.7% 女性:2.6% (平成28年)	5.0% (平成32年)
男性の育児休業取得率	国家公務員 (平成26年度)	5.5% (平成27年度)	13% (平成32年)
	地方公務員 (平成25年度)	2.9% (平成27年度)	13% (平成32年)
	民間企業 (平成26年度)	3.16% (平成28年)	13% (平成32年)

II 安全・安心な暮らしの実現(第6～8分野)

項目	計画策定時	最新値	成果目標
健康寿命(男女別)	男性:71.19歳 女性:74.21歳 (平成25年)	更新なし	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) →平成32年)
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	25か所 (平成27年11月)	39か所 (38都道府県) (平成29年4月)	各都道府県最低1か所 (平成32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数	38,771件 (平成26年度)	38,220件 (平成27年度)	前年度以上 (毎年度)

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備(第9～12分野)

項目	計画策定時	最新値	成果目標
「男女共同参画社会」という用語の周知度	男性:66.3% 女性:61.3% (平成24年)	男性:70.4% 女性:63.3% (平成28年)	男女とも100% (平成32年)
待機児童数	23,167人 (平成27年4月)	23,553人 (平成28年4月)	解消をめざす (平成29年度末)
大学学部段階修了者の男女割合	男性:54.9% 女性:45.1% (平成25年)	男性:54.6% 女性:45.4% (平成26年)	男女の修了者割合の差を5ポイント縮める (平成32年)
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	13.2% (平成27年)	14.0% (平成28年)	30% (平成32年)

IV 推進体制の整備・強化

項目	計画策定時	最新値	成果目標
男女共同参画計画の策定率(市町村)	市区:97.0% 町村:52.6% (平成27年)	市区:95.9% 町村:54.3% (平成28年)	市区:100% 町村:70% (平成32年)

第4次男女共同参画基本計画(概要)③

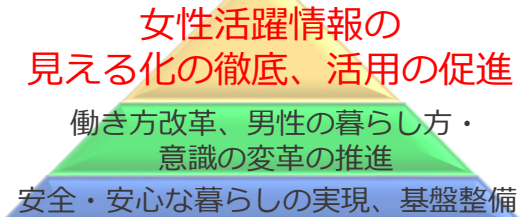
第2部 施策の基本的方向と具体的な取組

政策領域Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍	① 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍	<ul style="list-style-type: none"> 働き方等の改革(長時間労働削減・ICT利活用など、家事・育児・介護等への参画に向けた環境整備) 男女共同参画に関する男性の理解の促進、ポジティブ・アクションの推進による男女間格差の是正 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し(税制、社会保障制度等)
	② 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	<ul style="list-style-type: none"> 「30%」達成に向け、さらに踏み込んだポジティブ・アクションの推進 政治・司法・行政・経済分野における女性の参画拡大 各分野(地域、農山漁村、科学技術・学術、医療、教育、メディア、防災・復興、国際)における女性の参画拡大
	③ 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	<ul style="list-style-type: none"> M字カーブ問題解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現 均等な機会・待遇の確保対策の推進(マタハラ等の根絶含む)、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 非正規の処遇改善、再就職・起業支援等
	④ 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> 地域における女性の活躍推進に向けた環境の整備 農山漁村における女性の参画拡大や女性が働きやすい環境の整備
	⑤ 科学技術・学術における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備 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
政策領域Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現	⑥ 生涯を通じた女性の健康支援	<ul style="list-style-type: none"> 生涯を通じた健康支援、性差に応じた健康支援、妊娠・出産等に関する健康支援 医療分野における女性の参画拡大
	⑦ 女性に対するあらゆる暴力の根絶	<ul style="list-style-type: none"> 予防と根絶のための基盤整備、配偶者等からの暴力、ストーカー事案、性犯罪、子どもに対する性的な暴力、売買春、人身取引、メディアにおける性・暴力表現への対策
	⑧ 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	<ul style="list-style-type: none"> 貧困など生活上の困難に直面する女性等への支援(ひとり親家庭、子供・若者の自立) 高齢者・障害者・外国人等が安心して暮らせる環境の整備
政策領域Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	⑨ 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	<ul style="list-style-type: none"> 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 育児・介護の支援基盤の整備
	⑩ 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> 国民的広がりを持った広報・啓発の展開 男女共同参画等の教育・学習の充実等
	⑪ 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立	<ul style="list-style-type: none"> 防災施策への男女共同参画の視点の導入 東日本大震災からの復興施策への男女共同参画の視点の導入 国際的な防災協力
	⑫ 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	<ul style="list-style-type: none"> 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 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
Ⅳ 推進体制の整備・強化	<ul style="list-style-type: none"> 国内本部機構の強化、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(予算編成に向けた調査審議等) 地方公共団体や民間団体等における取組の強化 	

基本的な考え方

- ・2016年4月の女性活躍推進法完全施行により、我が国における女性活躍は新たなステージへ
- ・次のステップとして、女性活躍や生産性向上に資する働き方改革及び男性の暮らし方・意識の変革の推進と女性活躍情報の見える化の徹底と活用の促進により、各界各層、全国各地における自発的な取組につなげ、女性活躍の好循環を生み出していく

各界各層の自発的な取組の促進



女性活躍情報の「見える化」の徹底、活用の促進

- ・「女性活躍推進法「見える化」サイト」や、「女性の活躍推進企業データベース」の充実
- ・女性活躍情報等を活用した指数やランキングなど活用事例の周知、女性活躍推進法の施行状況を踏まえた情報公表制度の強化策等の検討
- ・機関投資家等を対象とした女性活躍情報等を活用したESG投資(※)への取組状況等の調査や、「女性役員情報サイト」の二か国語化など、資本市場等における「見える化」の推進
- ※ 環境 (Environmental)、社会 (Social)、ガバナンス (Governance) の要素を投資判断に組み込んでいる投資手法であり、特に「社会」や「ガバナンス」の分野において女性の活躍が企業経営等にプラスの影響を与えられている
- ・理工系女子学生のスキルと産業界が求めるスキルを「見える化」するwebシステムの利活用の促進
- ・男性の育児休業の取得状況「見える化」の促進 など

あらゆる分野における女性の活躍の促進

- ・「働き方改革実行計画」等を踏まえた女性活躍に資する働き方改革の推進
- ・育児休業や介護休業の円滑な取得・職場復帰による継続就業を支援するための取組の推進
- ・男性の暮らし方・意識の変革に向けた育児休業や配偶者の出産直後の休暇の取得促進等
- ・2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を見据えた女性アスリートの活躍の推進
- ・「女性自衛官活躍推進イニシアティブ」に基づく女性自衛官の活躍の推進及びその前提となる環境整備 など

安全・安心な暮らしの実現、基盤の整備

- ・「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」に基づく施策の推進
- ・外出時や夜間等の授乳において簡便な乳児用液体ミルクの普及に向けた取組
- ・パスポートにおける旧姓併記など旧姓の通称としての使用の拡大に向けた取組 など

I あらゆる分野における女性の活躍

○女性活躍に資する働き方改革の推進

・「働き方改革実行計画」等を踏まえ、以下の取組を推進

ー長時間労働の是正

ー非正規雇用労働者の正社員転換や**同一労働**

同一賃金などの待遇の改善

ーテレワークの推進等、多様で柔軟な働き方の推進

ー各種調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進

○男性の暮らし方・意識の変革

・**男性の育児休業**の取得状況の「見える化」の推進、**「男の産休」**の取得促進、男性が家事・育児等に参画する社会の実現に向けた官民連携による国民全体の気運醸成

○あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

・女性活躍推進法に基づく女性活躍情報の**「見える化」の徹底**・活用の促進

・理工系を始めとする科学技術・学術分野の女性活躍

・起業に対する支援の強化

・**地域女性活躍推進交付金の効果的な活用**の促進、地域に根差した組織・団体における取組の推進、先進的な取組事例の収集・情報発信

・2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を見据えた**女性アスリートの活躍**の推進

II 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

○女性に対するあらゆる暴力の根絶

・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**の設置促進

・犯罪被害者等のカウンセリング費用の公費負担制度の充実や性犯罪被害の相談電話番号(加入電話又はフリーダイヤル)について全国共通の短縮ダイヤル番号(#4桁番号)を導入

・「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」に基づく**若年層を対象とした性的な暴力の根絶に向けた取組**の推進、市町村における配偶者暴力相談支援センターの設置促進、婦人保護事業の在り方検討

○女性活躍のための安全・安心への支援

・子供の未来応援国民運動の推進、養育費の履行の確保に向けた検討等**ひとり親家庭等への支援**の拡充

○生涯を通じた女性の健康支援の強化

・**女性の健康増進**に向けた取組

III 女性活躍のための基盤整備

○子育て、介護基盤の整備

・幼児教育・保育等の「量的拡充」及び「質の向上」、**待機児童の解消**や**介護離職ゼロ**に向けた保育士、介護人材の処遇改善

・企業主導型保育事業の活用等による**多様な保育の受け皿の拡充**、「**子育て安心プラン**」に基づく**待機児童解消等の取組の推進**

○女性活躍の視点に立った制度等の整備

・短時間労働者への被用者保険の適用拡大や配偶者手当の見直しに向けた取組

・マイナンバーカード、パスポート等における**旧姓併記**、銀行口座等における**旧姓使用の拡大**に向けた取組

「おとう飯」キャンペーン

本年6月には、「女性活躍加速のための重点方針2017」(すべての女性が輝く社会づくり本部決定)において、男性の暮らし方・意識の変革として、男性の家事・育児等への参画についての国民全体の気運醸成を行うこととされた。

これを踏まえ、内閣府男女共同参画局では、子育て世代の男性の家事・育児等の中で、料理への参画促進を目的とした「おとう飯」キャンペーンを実施。

【おとう飯(おとうはん)とは】

男性が料理をするにあたっては、知識や技術がなくて自分には作れない、家族のために作る料理は栄養バランスや盛り付けなどに気をつかい立派でなければいけない、料理を作ってみたものの家族に不評だったため作るのをやめてしまった等、技術的、心理的ハードルがあると思われる。そこで、これまで料理をしていない、料理をしたことはあるものの作ることをやめてしまったという男性の料理参画への第一歩として、簡単で手間を掛けず、多少見た目が悪くても美味しい料理を「おとう飯」と命名した。

展開施策

おとう飯大使任命式



石橋尊久(いしばし たかひさ)

1975年生まれ
よしもとクリエイティブ・エージェンシー所属。2002年デビュー。お笑いコンビ、イシバシハザマのボケを担当。デビュー前は、イタリアンレストランでコックの経験がある。

食育イベントとの連携

「第12回食育推進全国大会 inおかやま」(7月1日(土))のキッチンステージにおいて、おとう飯大使による、男性の料理参画を目的とした「おとう飯」の実演イベントを実施



男性の料理機会・レシピ提案

男女共同参画局「おとう飯」キャンペーンページ、フェイスブック、おとう飯大使・石橋さんのSNSでの情報発信

【おとう飯】大使からのお知らせ

【おとう飯】レシピ

【おとう飯】レシピ

拡大施策

「おとう飯」サポーターの募集

都道府県知事、政令指定都市市長に参加を呼びかけ

※平成29年9月1日時点



大森雅夫・岡山市長



鈴木英敬・三重県知事



伊藤徳宇・桑名市長



金坂昌典・大網白里市長

「おとう飯」活用施策

各自治体を通し、各地の男女センターでの「男性向け料理教室の実施、地元民間企業との連携施策実施の働きかけ

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言

- 組織のトップを務める男性リーダーが、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう、「自ら行動し、発信する」「現状を打破する」「ネットワーキングを進める」ことを宣言するもの
- 平成26年6月、女性の活躍に積極的に取り組む男性リーダーが集まり、行動宣言を策定・公表
- 行動宣言に賛同している男性リーダー：**150名超**（平成29年9月末）

ウェブサイト进行全面リニューアルしました！
http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/index.html



トップ画面



メニュー



行動宣言

概要、沿革、行動宣言本文、案内リーフレットなど



賛同者一覧

賛同された男性リーダーの一覧（賛同順、業種別、地域別）



活動内容

賛同者ミーティング、報告書、取組事例など



賛同方法

手続きの流れ、留意点、Q&Aなど



特集

地域における男性リーダーのネットワークの紹介



政府インターネットTV

女性活躍を加速させている賛同者とその企業の取組の紹介

女性リーダー育成研修

現状

第4次男女共同参画基本計画の上場企業役員に占める女性の割合を「5%（早期）、更に10%を目指す（平成32年）」という成果目標の達成に向けて、**女性役員数を現状1,388人→約4,000人に増やす必要**がある。

女性役員登用の促進に向けた取組

女性役員登用の促進のためには、**人材を育成し、女性役員の候補者の層を拡大することが重要**



平成29年2月 広い人材発掘、人材層の確保、ネットワークに繋がる
「女性役員候補育成のためのモデルプログラム」を作成

「女性役員候補育成のためのモデルプログラム」の活用

「女性役員候補育成のためのモデルプログラム」を**地方公共団体や経済団体等に周知し、広く実施を促進**するとともに、平成29年度は**京都府と神奈川県**においてモデルプログラムに基づく研修を実施

＜研修の在り方＞

- (1) 候補者の**発掘機能**
- (2) **社内・社外の役員候補者人材との混成型**で実施
- (3) **「意識付け」「知識の習得」「ネットワークの構築」**を盛り込んだ内容
- (4) 候補者の**確保機能**