



男女共同参画社会づくりに向けての全国会議 基調講演

2018年6月27日（水）

女性活躍担当大臣
内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

野 田 聖 子



走り出せ、
性別のハードルを超えて、今

6月23日(土)～29日(金)

男女共同参画週間

平成24年～平成29年の就業者数等の増減

平成24年～平成29年で、女性の就業者数は**201万人**増加。

平成24年～平成29年の就業者数等の増減 (万人)

| | 生産年齢人口 (15-64歳) | 就業者数 | | |
|----|--------------------|--------|-------|-----|
| | | 15-64歳 | 65歳以上 | 合計 |
| 男性 | △212 | △70 | 118 | 50 |
| 女性 | △239 | 109 | 93 | 201 |
| 合計 | △451 | 40 | 211 | 250 |

※単位未満は四捨五入してあるため、合計の数字内訳の計が一致しない場合がある。

女性の生産年齢人口は減少しているが、そのうち**女性の就業者数は6年連続で増加**している。

(参考) 女性の生産年齢人口に占める就業者数

平成24年 2,426万人、平成25年 2,459万人、平成26年 2,469万人、平成27年 2,474万人、平成28年 2,502万人、平成29年 2,535万人

総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。

女性活躍推進法に基づく企業における女性活躍情報の見える化

- 女性活躍推進法（平成28年4月完全施行）では、国・地方公共団体・大企業（従業員301人以上）に、事業主行動計画の策定と公表を義務づけ。
- 同法に基づき、「女性の活躍推進企業データベース」（厚労省）等で女性活躍の取組状況の「見える化」を促進。

女性活躍情報の「見える化」は、優秀な人材の確保に繋がる



<掲載項目>

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②採用における男女別の競争倍率又は競争倍率の男女比
- ③労働者に占める女性労働者の割合
- ④男女の平均継続勤務年数の差異 又は男女別の採用10年前後の継続雇用割合
- ⑤男女別の育児休業取得率
- ⑥一月当たりの労働者の平均残業時間
- ⑦年次有給休暇取得率
- ⑧係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑨管理職に占める女性労働者の割合
- ⑩役員に占める女性の割合
- ⑪男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ⑫男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ⑬企業認定の有無

◆このデータベースは、「日本再興戦略」改訂2014の中で、「政府において、女性の登用状況等に関する企業情報を一元化することで総合データベース化を図り、企業の女性活躍に向けた取組を推進する」とされたことを受け、内閣府の「女性の活躍『見える化』サイト」と統合し、平成28年2月29日にオープンいたしました。

◆オープンにあたっては、内閣府の「女性の活躍『見える化』サイト」から情報をそのまま移管して掲載しております。

◆企業の皆様におかれましては、別途ご案内しておりますが、「女性活躍推進法」に基づく「情報公表」や「行動計画の公表」の掲載先として、随時情報の更新等をしていただくことができます。

公表している情報

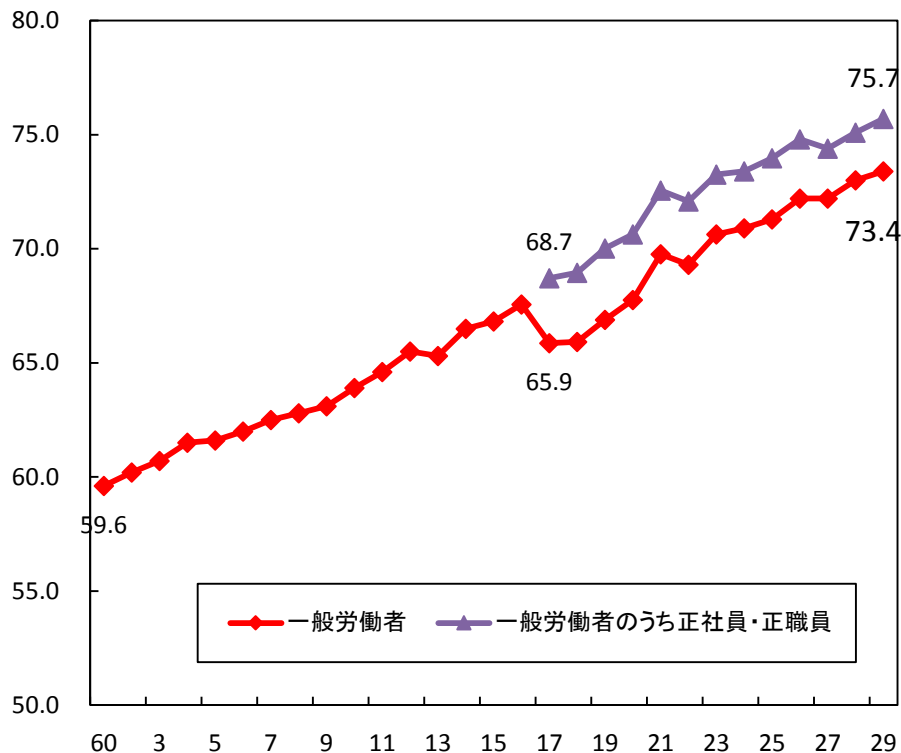
| | | | |
|---|--|----|------------------------|
| 1 | 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) | 10 | 管理職に占める女性労働者の割合 |
| 2 | (1)採用における男女別の競争倍率(区) 又は(2)採用における競争倍率の男女比(区) (男性の倍率を1としたときの女性の倍率) | 11 | 役員に占める女性の割合 |
| 3 | 労働者に占める女性労働者の割合(区・派) | 12 | 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区・派) |
| 4 | (1)男女の平均継続勤務年数の差異 又は(2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合 | 13 | 男女別の再雇用又は中途採用の実績 |
| 5 | 男女別の育児休業取得率(区) | 14 | データの対象 |

雇用における現状

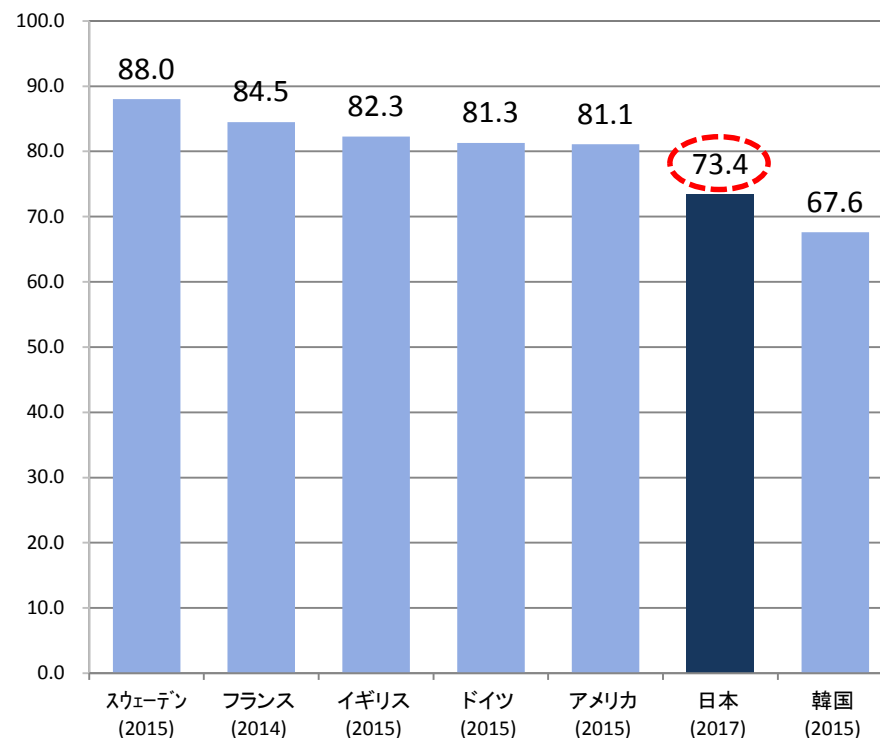
男女間の賃金格差は縮小傾向にはあるが、男性100に対し女性73.4と格差がある（一般労働者）

国際的にみると、日本における男女間の賃金格差は大きい。

【男女間賃金格差の推移】



【男女間賃金格差の国際比較】



(備考)

- 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成
- 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。

資料出所：労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」

(備考)

- 諸外国のデータは原則、産業計の賃金額より算出。労働者の範囲は国により異なる場合がある。日本は一般労働者（10人以上）の1か月当たり所定内給与額。

ひとり親女性が抱える困難、女性に対する暴力に関する現状

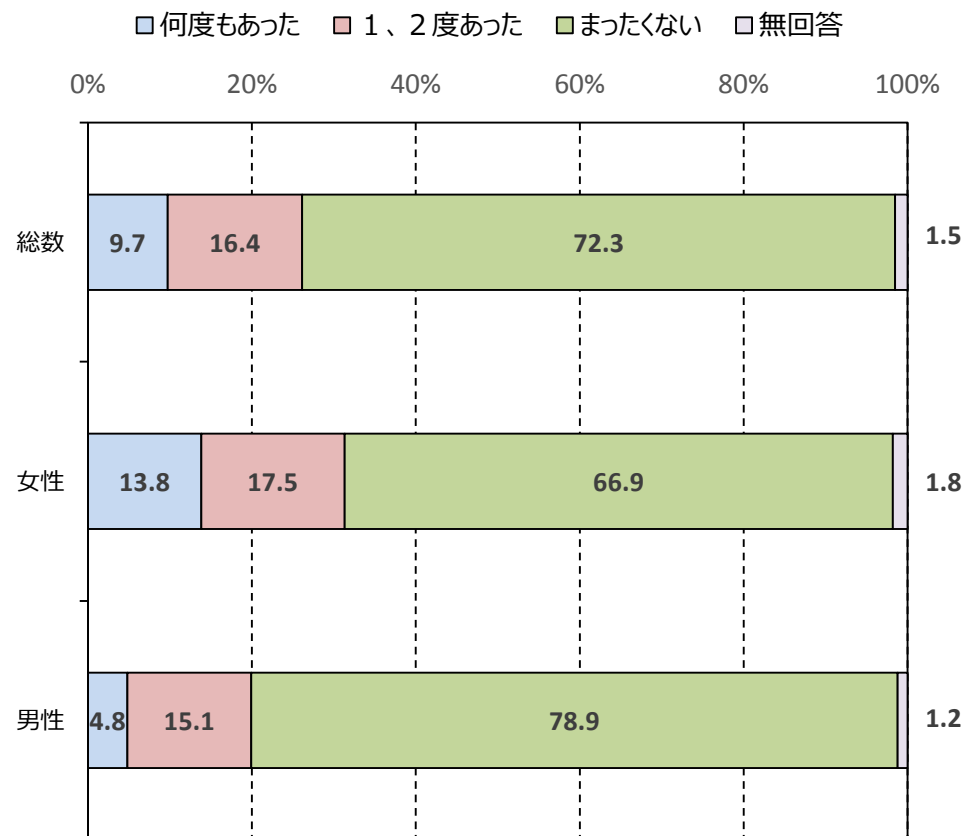
母子世帯における就労収入は父子世帯に比較して低い。

約7人に1人の女性が、配偶者からの暴力を複数回経験している。

【ひとり親世帯の状況】

| | 母子世帯 | 父子世帯 |
|---------------------------------|----------|---------|
| 世帯数 [推計値] | 123.2万世帯 | 18.7万世帯 |
| 就業状況 | 81.8% | 85.4% |
| 就業者のうち正規の職員・従業員 | 44.2% | 68.2% |
| うち自営業 | 3.4% | 18.2% |
| うち パート・アルバイト等 | 43.8% | 6.4% |
| 平均年間就労収入 [母又は父自身の就労収入] | 200万円 | 398万円 |
| 離婚した父親又は母親からの養育費の受給状況「現在も受けている」 | 24.3% | 3.2% |

【「身体的暴行」「心理的攻撃」「経済的圧迫」「性的強要」のいずれか1つでも受けたことがあると答えた割合】



(出典) 厚生労働省平成28年度 全国ひとり親世帯等調査結果

※「平均年間就労収入」は平成27年の1年間の収入。

※集計結果の構成割合については、原則として、「不詳」となる回等（無記入や誤記入等）がある場合は、分母となる総数に不詳数を含めて算出した値（比率）を表している。

(出典) 内閣府「平成29年度男女間における暴力に関する調査」

※配偶者：婚姻届を出していない事実婚や別居中の夫婦、元配偶者（離別・死別した相手、事実婚を解消した相手）を含む。

基本的な考え方

- ✓ いまだ日本に根強く残る“男社会”
- ✓ 女性が抱える困難が解決すべき課題として社会で認識されていない
- ✓ 女性特有の健康上の課題、女性に対する暴力等が解決されずに存続

残された女性活躍“以前”の課題の解消

- ✓ 少子化・人口減少に直面する日本
- ✓ 女性活躍の場の拡大が多様性を生み、生産性向上・経済成長に資する付加価値を生み出す原動力となる

女性が働きがいを持てる就業環境の整備

女性が直面している様々な困難が解消された「フェアネスの高い社会」の構築

安全・安心な暮らしの実現

- 生涯を通じた女性の健康支援の強化
- 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 困難を抱える女性への支援

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の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進
- 男性の暮らし方・意識の変革
- あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

女性活躍のための基盤整備

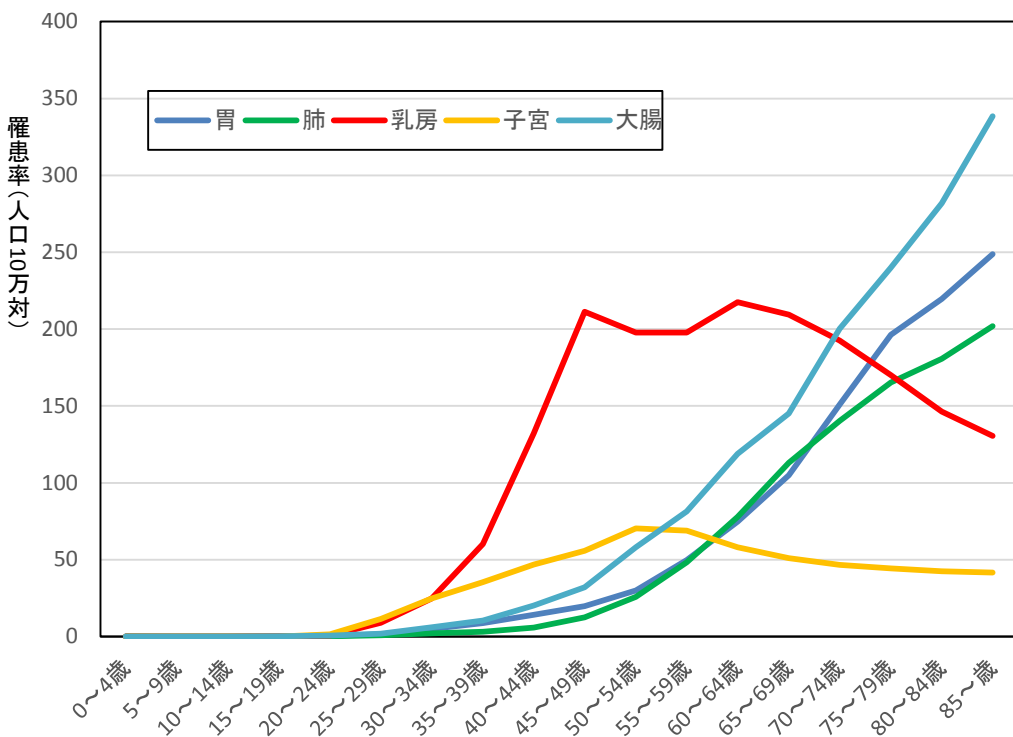
- 子育て・介護基盤の整備及び教育の負担軽減に向けた取組の推進
- 性別にとらわれず多様な選択を可能とするための教育・学習の充実
- 女性活躍の視点に立った制度等の整備

女性のがん罹患率

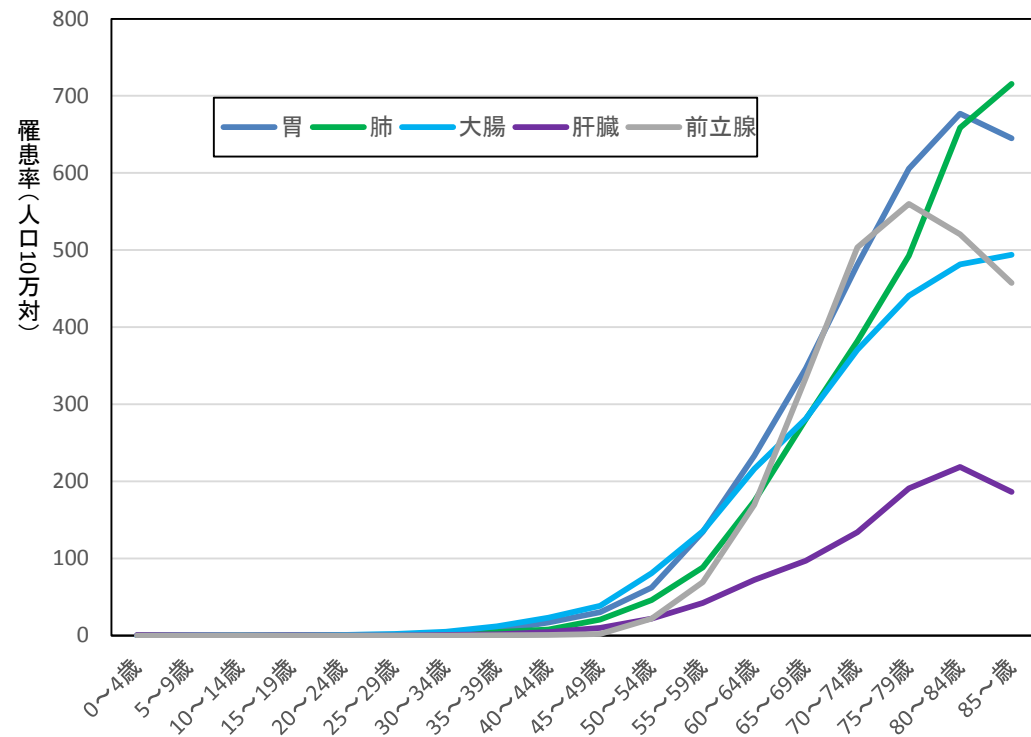
- 女性で罹患数1位の乳がんと5位の子宮がんは、20代後半から罹患率が上昇し、40代後半～50代前半でピークになるのに対し、胃がんや大腸がん、肺がんなど男性の罹患率が高いがんは、年齢が上がるほど罹患率も上昇。

【年齢階級別がん罹患率(平成25年)】

<女性(胃・肺・乳房・子宮・大腸)>



<男性(胃・肺・大腸・肝臓・前立腺)>



(備考) 国立がん研究センターがん情報サービス「がん登録・統計」より作成。

1. セクシュアル・ハラスメント防止に係る制度の周知・改善

【法令等の周知徹底】

- 次官以下幹部を含む職員に対する法令等の周知徹底【各府省】
- セクハラ防止研修を課長級職員や幹部職員にも義務化【各府省、人事院】
幹部候補者に対する研修受講の徹底と受講状況の確認【内閣人事局】
- 各種研修にセクハラ防止に関する項目を追加【各府省、内閣人事局】
- 社外で業務を遂行する際の民間事業主の責務についての周知徹底【厚生労働省】

【実効性の向上】

- 各府省における対策のフォローアップ強化【人事院】
- 民間事業主の義務履行の実効性確保【厚生労働省】

【通報窓口の整備】

- 外部の者からの通報窓口の整備【各府省】
- プライバシー保護の徹底【各府省】
- 各府省から独立した通報窓口設置の検討【人事院】

【地方への要請】

- 上記等の対策について、地方公共団体へ要請【総務省】

【プライバシー侵害情報の削除】

- 二次被害防止のため、事業者によるインターネット上の被害者プライバシー侵害情報削除への支援【総務省】

2. 行政における取材対応の改善

【取材環境の整備】

- 取材現場で女性記者の活躍が阻害されない環境の整備等【各府省】
- メディア分野の経営者団体等との意思疎通の場を設定【内閣府】

3. メディアへの要請

【女性参画拡大等の要請】

- 取材現場及び指導的地位での女性の活躍促進を要請【内閣府】

オリンピック憲章（オリンピズムの根本原則）

スポーツをすることは人権の1つである。すべての個人はいかなる種類の差別も受けることなく、オリンピック精神に基づき、スポーツをする機会を与えられなければならない。

（国際オリンピック委員会「オリンピック憲章」2017版）

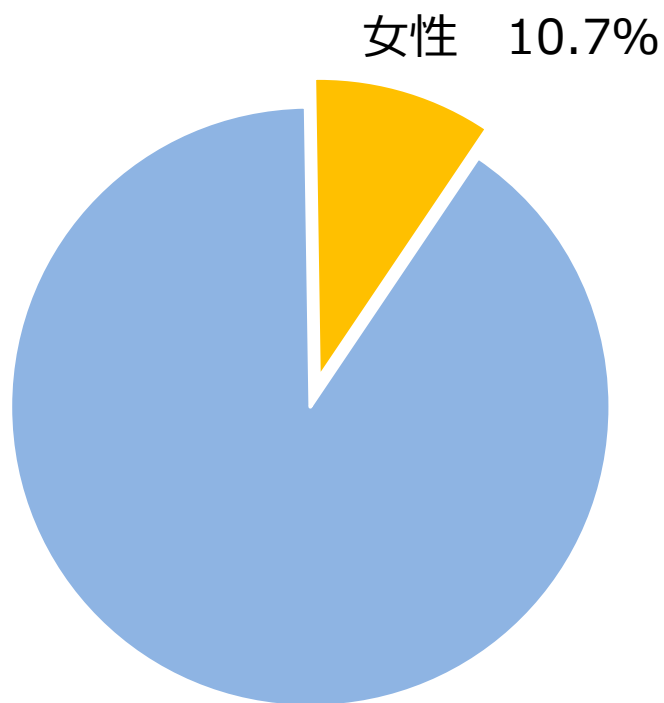
オリンピック・アジェンダ2020

IOCは国際競技連盟と協力し、オリンピック競技大会への女性の参加率50%を実現し、オリンピック競技大会への参加機会を拡大することにより、スポーツへの女性の参加と関与を奨励する。

（2014年12月 国際オリンピック委員会）

スポーツ団体における女性役員の比率、指導者に占める女性の割合

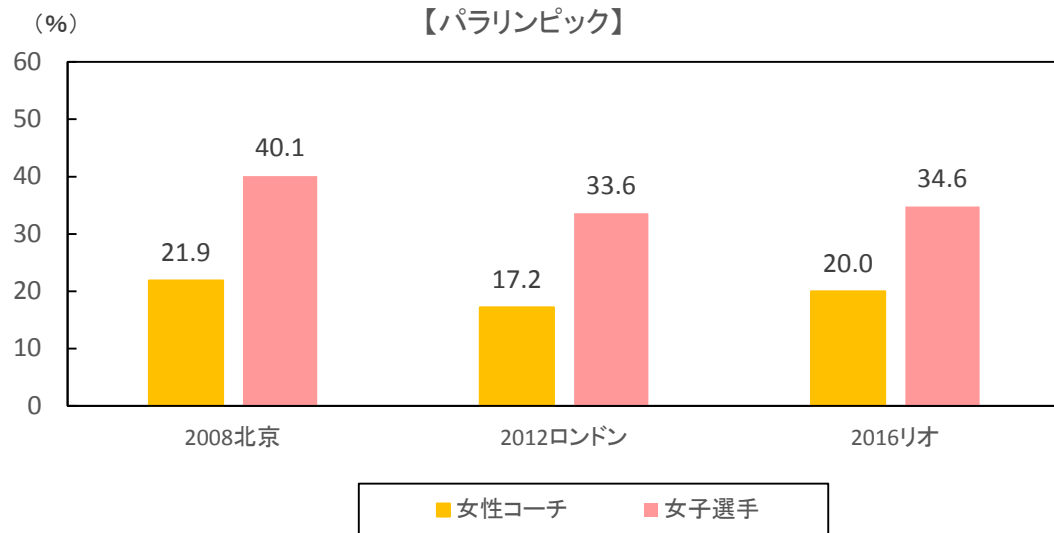
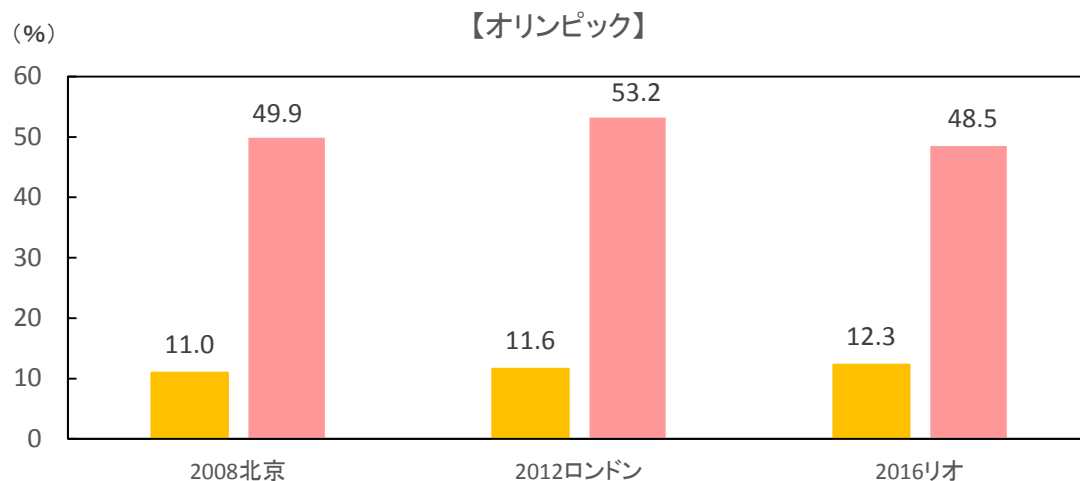
【スポーツ団体における女性役員の比率】



(備考)

1. 出典 日本体育協会「女性の政策・方針決定過程への参画状況調べ」
2. 平成29年（8月）現在
3. 回答団体数 119団体
4. 総役員数 3,129名
5. 女性役員数 336名

【夏季オリンピック・パラリンピック3大会における女性コーチの割合】



(備考) スポーツ庁資料より作成。

女性のスポーツ実施状況

- 成人の週1回以上のスポーツ実施率を年齢別に見ると、男女とも30～40代で低く、また、男女別に見ると、30代、40代ともに、女性は男性より10%ポイント近く低い。

【年齢別・男女別 スポーツ実施率（週1回以上）】



女性議員の比率

| | | 女性議員 割合 | 議員数 | 女性議員数 |
|------|--------|------------|--------|-------|
| 国会 | 衆議院 | 10.1% | 465 | 47 |
| | 参議院 | 20.7% | 242 | 50 |
| 都道府県 | 都道府県議会 | 10.1% | 2,614 | 264 |
| 市町村 | 市区議会 | 14.9% | 19,103 | 2,855 |
| | 町村議会 | 9.9% | 10,998 | 1,092 |

(注) 衆議院は平成30年5月9日、参議院は平成30年1月21日現在。
都道府県及び市町村は平成29年12月31日現在（総務省調べ）。

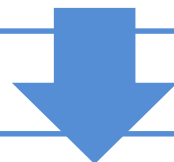
政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の概要

1 目的（第1条）

政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与する。

2 基本原則（第2条）

1. 衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、政党等の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。
2. 男女がその個性と能力を十分に発揮できるようにする。
3. 家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるようにする。



基本原則にのっとり

3 責務等（第3条及び第4条）

国及び地方公共団体の責務

政党等の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、必要な施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

政党その他の政治団体の努力

当該政党等に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めるものとする。

4 基本的施策

実態の調査及び情報の収集等（第5条）、啓発活動（第6条）、環境の整備（第7条）、人材の育成等（第8条）

5 法制上の措置等（第9条）

実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、必要な法制上又は財政上の措置等を講ずるものとする。

ご清聴ありがとうございました