

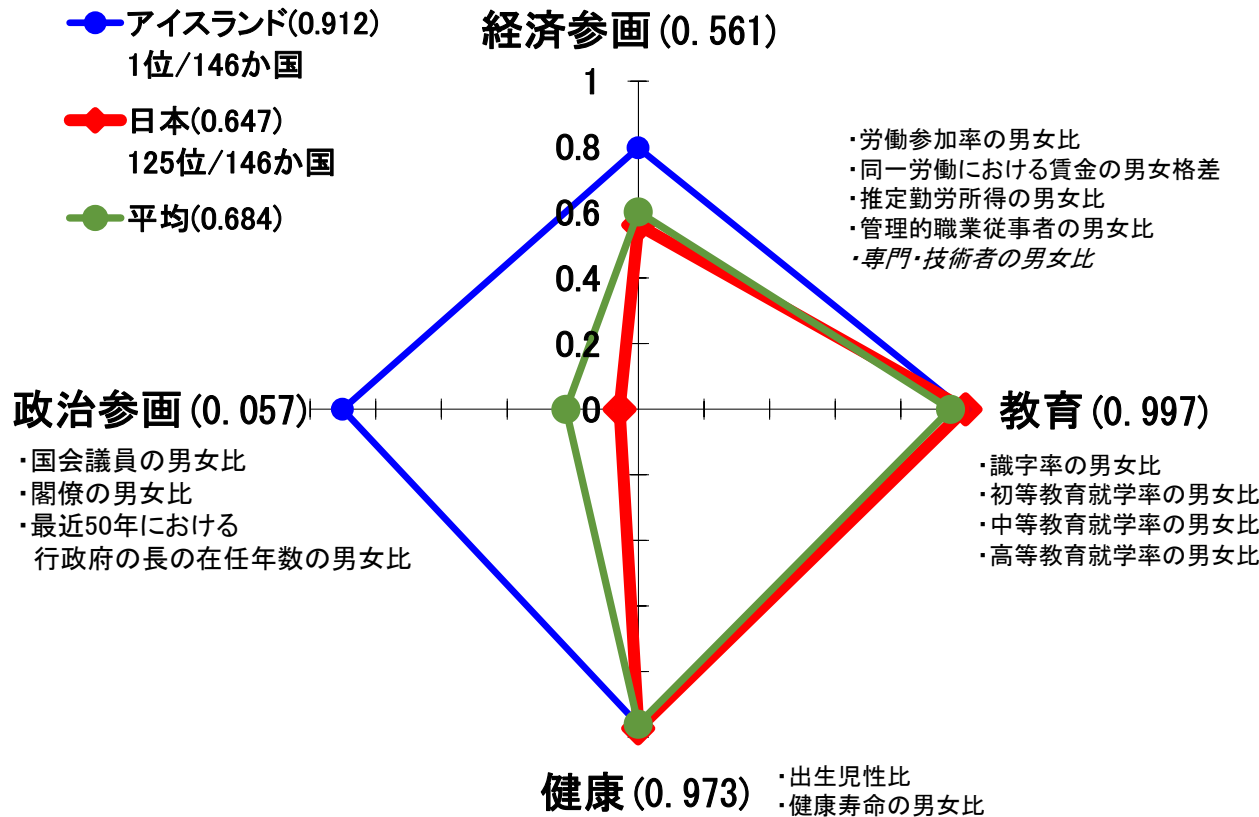
# 女性活躍・男女共同参画の現状と課題

1. 男女共同参画の現状
2. 女性の人生と家族の多様化
3. DV・性暴力の現状
4. 男女共同参画を推進する政策

令和6年4月  
内閣府男女共同参画局

# ジェンダー・ギャップ指数 (GGI) 2023年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、**0が完全不平等、1が完全平等**。
- ・日本は146か国中125位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。



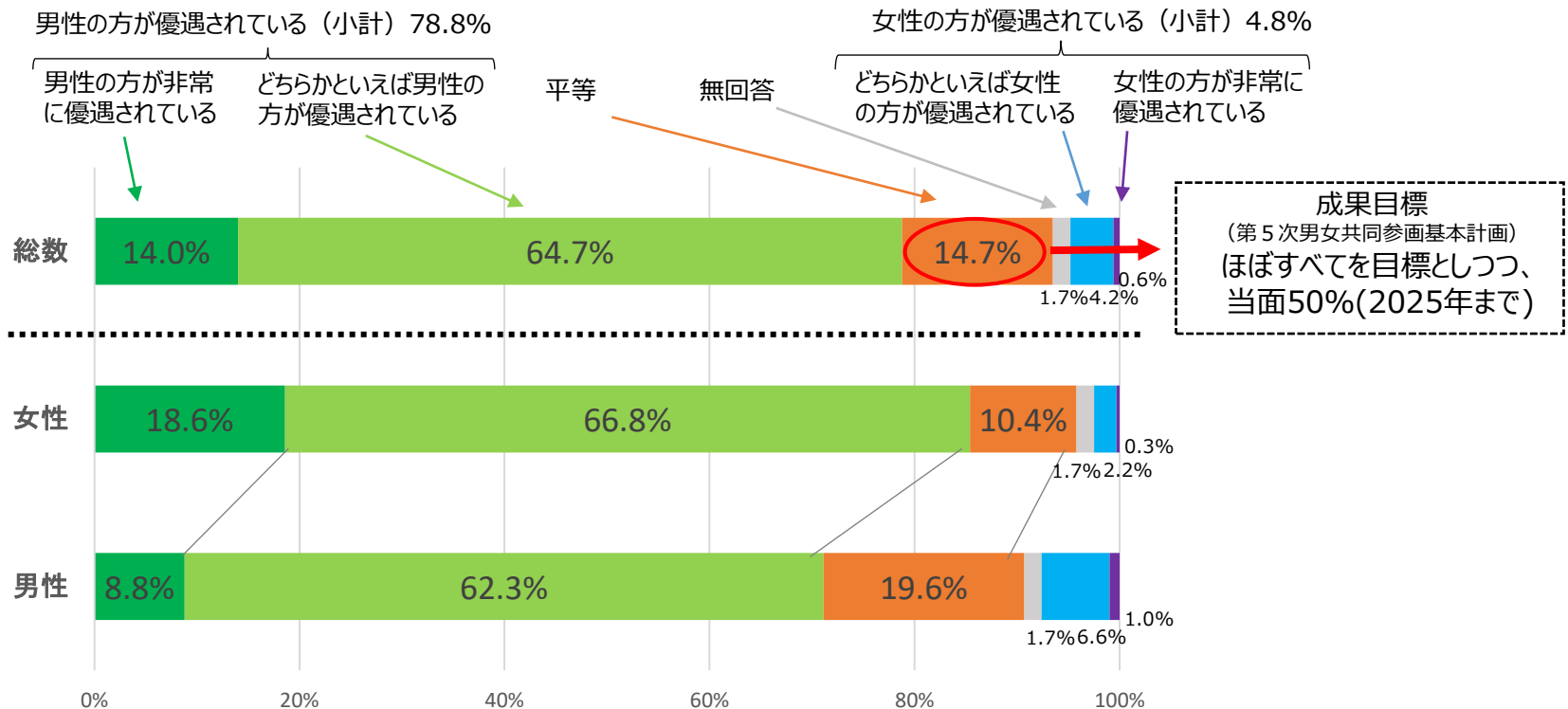
順位	国名	値
1	アイスランド	0.912
2	ノルウェー	0.879
3	フィンランド	0.863
4	ニュージーランド	0.856
5	スウェーデン	0.815
6	ドイツ	0.815
15	英国	0.792
30	カナダ	0.770
40	フランス	0.756
43	アメリカ	0.748
79	イタリア	0.705
102	マレーシア	0.682
105	韓国	0.680
107	中国	0.678
124	モルディブ	0.649
<b>125</b>	<b>日本</b>	<b>0.647</b>
126	ヨルダン	0.646
127	インド	0.643

- (備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2023)」より作成  
 2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載  
 3. 分野別の順位: **経済(123位)**、教育(47位)、健康(59位)、**政治(138位)**

# 男女の平等感に関する意識

- ・男女の地位は平等になっていると思うか聞いたところ、社会全体でみた場合には、「平等」と答えた者の割合が14.7%、「男性の方が優遇されている」とする者の割合が78.8%（「男性の方が非常に優遇されている」14.0%+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」64.7%）となっている。
- ・「平等」と答えた者の割合を分野別にみると、「学校教育の場」で68.1%、「自治会やPTAなどの地域活動の場」で40.2%、「法律や制度の上」で37.0%、「家庭生活」で31.7%、「職場」で26.4%、「社会通念・慣習・しきたりなど」で12.9%、「政治の場」で9.6%となっている。

## 社会全体における男女の地位の平等感



# 女性議員の比率（第26回参議院通常選挙後）

## 1. 国会

	女性議員 割合	議員数	女性議員数
衆議院	10.4%	462	48
参議院	26.7%	247	66
合 計	16.1%	709	114

## 2. 地方議会

	女性議員 割合	議員数	女性議員数
都道府県議会	11.8%	2,570	303
市区町村議会	15.9%	29,155	4,636
合 計	15.6%	31,725	4,939

（注1）衆議院は2024年2月1日現在、参議院は2024年2月18日現在の数（衆議院及び参議院HPより）

（注2）都道府県議会は2022年12月31日現在（総務省調べ）

（注3）市区町村議会は2022年12月31日現在（総務省調べ）

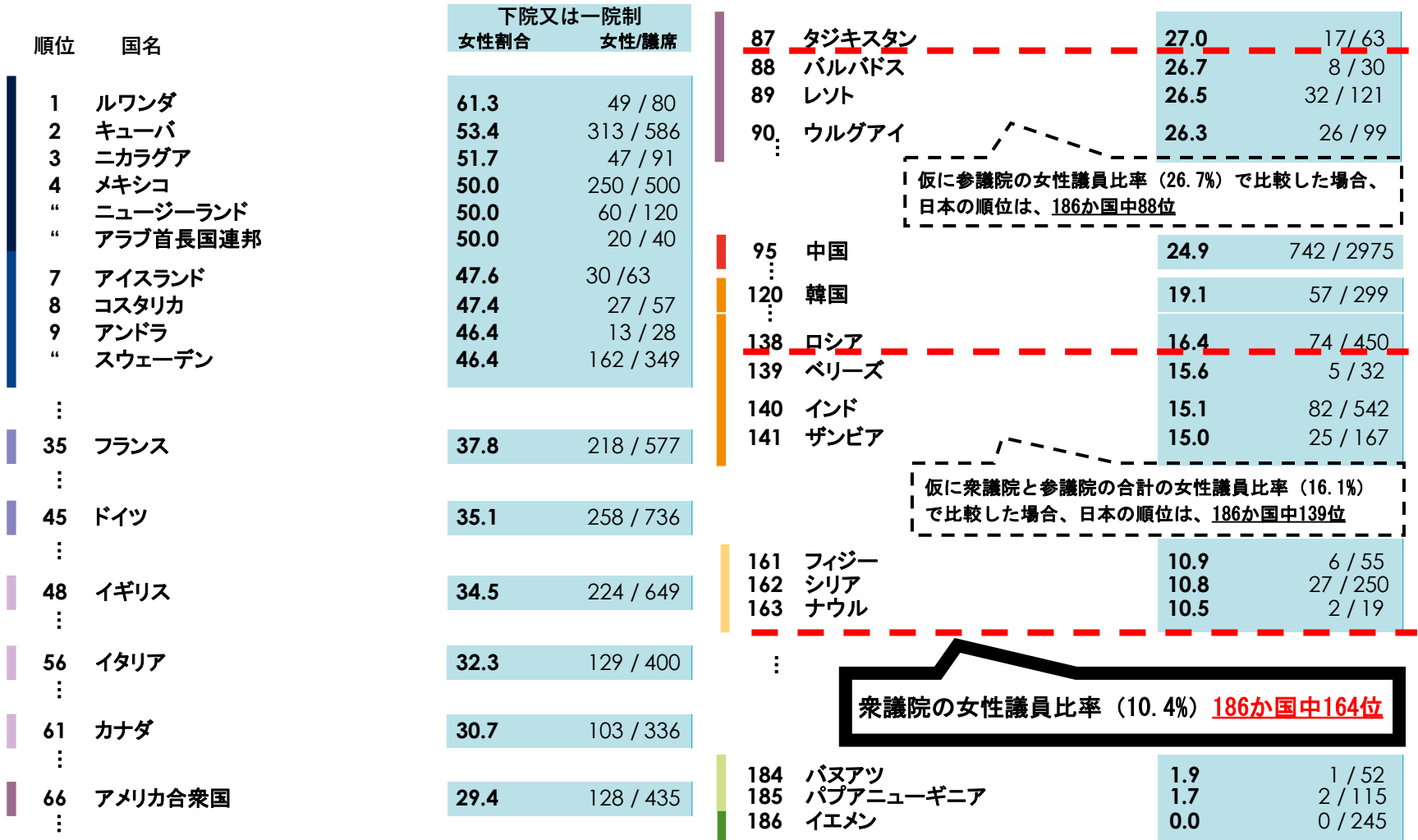
（注4）有権者に占める女性の割合：51.7%（令和4年7月10日執行第26回参議院議員通常選挙結果調より）

# 女性議員比率の国際比較

日本の順位(衆議院女性議員比率)は、**186か国中164位**

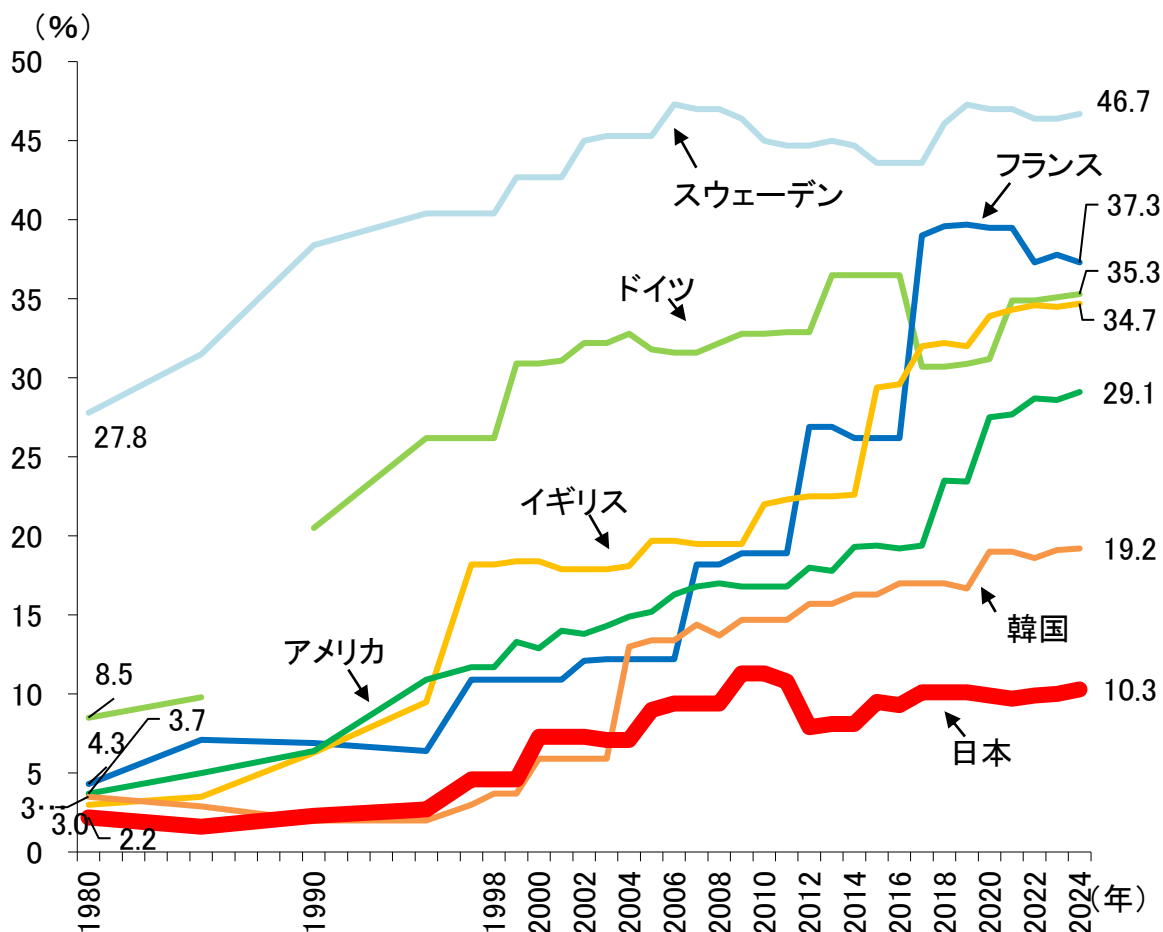
※日本は、衆議院女性議員比率は2024年2月1日、参議院女性議員比率は2024年2月18日現在。その他の国は、2023年1月1日時点

※日本の出典は、衆議院及び参議院HP。その他の国の出典は、IPU(列国議会同盟)Women in Politics:2023。下院又は一院制議会における女性議員比率。



# 諸外国の国会議員に占める女性割合の推移

諸外国の国会議員に占める女性割合は、この30年で大幅に上昇している。



国名	順位	割合	クォータ制の状況
スウェーデン	9	46.7	政党による自発的なクォータ制
フランス	42	37.3	法的候補者クォータ制 政党による自発的なクォータ制
イギリス	48	34.7	政党による自発的なクォータ制
ドイツ	47	35.3	政党による自発的なクォータ制
アメリカ	72	29.1	-
韓国	126	19.2	法的候補者クォータ制
日本	165	10.3	-

二院制の場合は下院(日本は衆議院)の数字

(参考)  
世界の下院又は一院制議会の女性割合は26.9%(上院は26.9%)  
※2024年1月現在

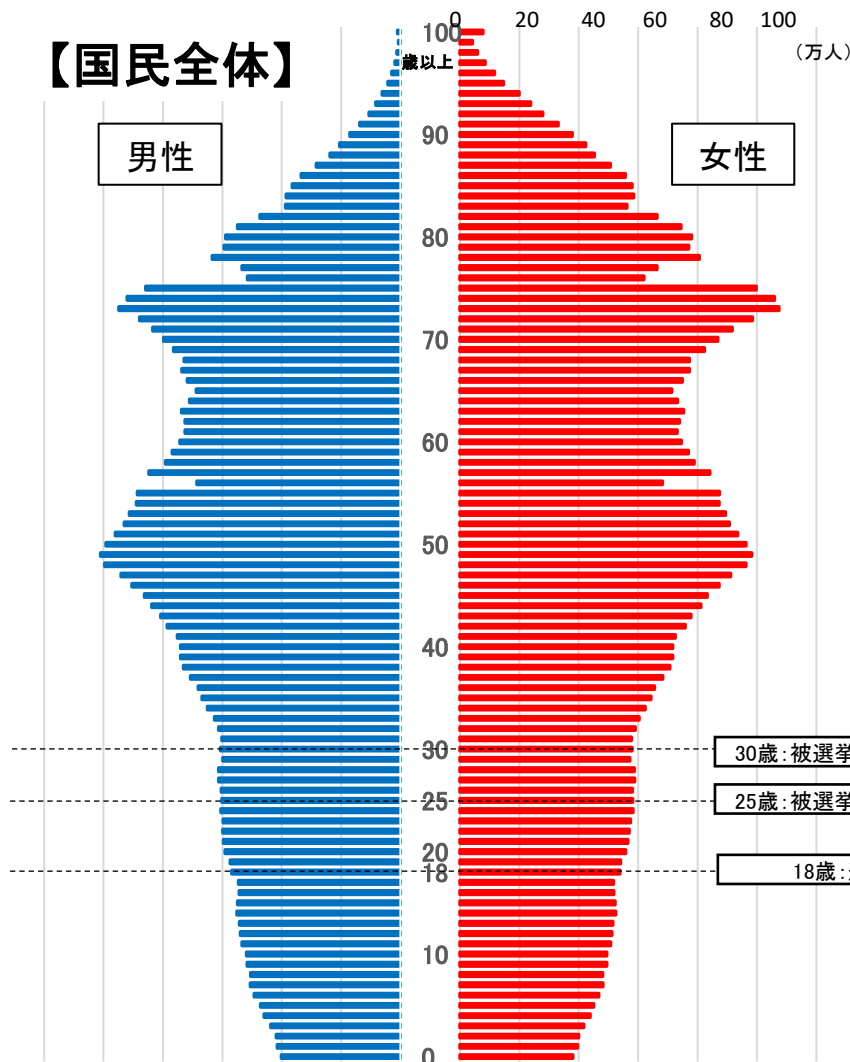
出典 IPU資料より

- (備考) 1. IPU資料(Monthly ranking of women in national parliaments)より作成。調査対象国は2024年1月現在186か国  
1980年から1995年までは5年ごと、1997年以降は毎年の数字  
各年12月現在(1998年は8月現在、2023年は2月現在、2024年は1月現在)  
2. 下院又は一院制議会における女性議員割合  
3. ドイツは1985年までは、西ドイツの数字

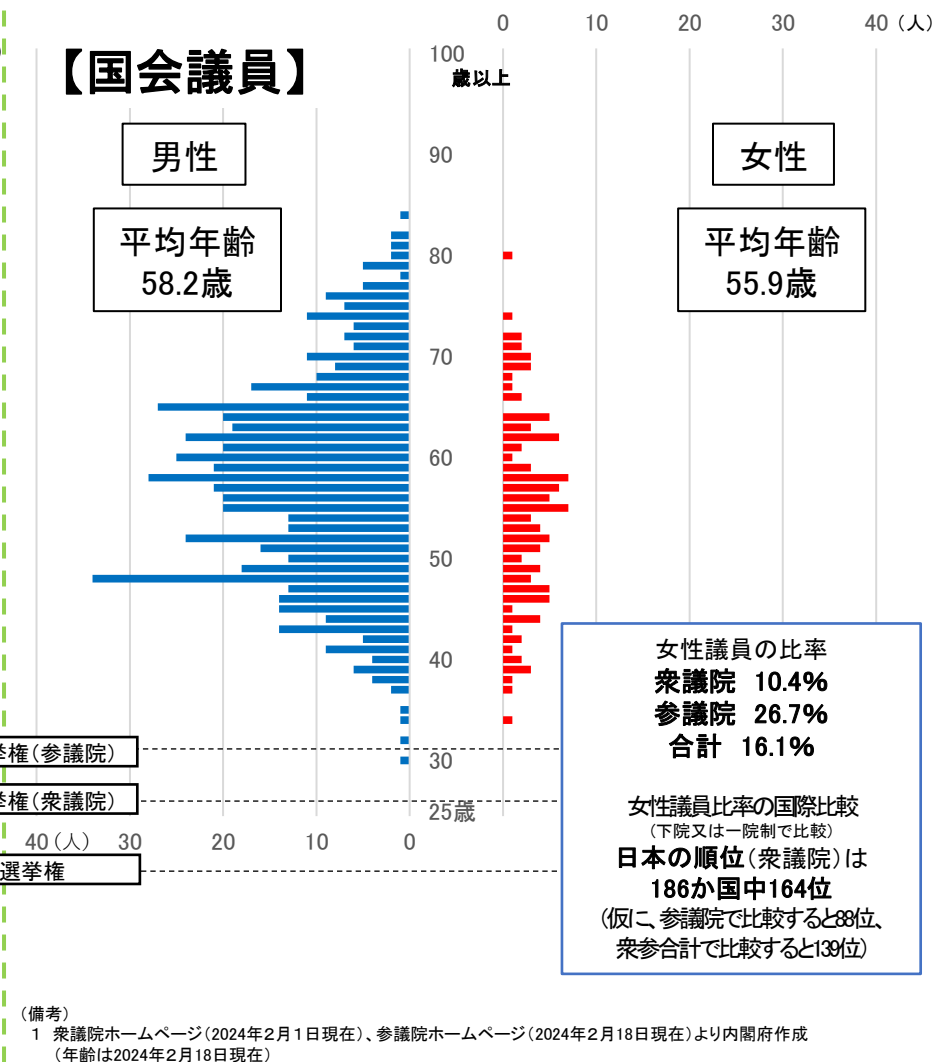
# 国民全体と国会議員の性別・年齢構造

○女性は、我が国の有権者の51.7%を占める。国民全体の性別・年齢構造に比べて、国会議員は女性・若い世代が少なくなっている。

## 【国民全体】



## 【国会議員】



女性議員の比率  
**衆議院 10.4%**  
**参議院 26.7%**  
**合計 16.1%**

女性議員比率の国際比較  
 (下院又は一院制で比較)  
**日本の順位(衆議院)は**  
**186か国中164位**  
 (仮に、参議院で比較すると88位、  
 衆参合計で比較すると139位)

(備考)

- 衆議院ホームページ(2024年2月1日現在)、参議院ホームページ(2024年2月18日現在)より内閣府作成(年齢は2024年2月18日現在)
- 女性議員の国際比較の出典はIPU(列国議会同盟)Women in politics:2023。下院又は一院制議会における女性議員比率。日本は、衆議院女性議員比率は2024年2月1日現在、参議院女性議員比率は2024年2月18日現在、その他の国は、2023年1月1日現在

(備考) 有権者に占める女性の割合は「令和4年7月10日執行第26回参議院議員通常選挙結果調」より作成  
 総務省統計局「令和4年人口推計(令和4年10月1日時点)」より内閣府男女共同参画局作成

# 国会議員、直近の国政／統一地方選挙の候補者・当選者に占める女性割合

政党名	国会議員数 (R4.7現在)			R4 参議院議員通常選挙 (R4.7.10執行)						R3 衆議院議員総選挙 (R3.10.31執行)						R5 統一地方選挙 (R5.4.9 都道府県、政令指定都市執行 R5.4.23 市区町村執行)					
				候補者			当選者			候補者			当選者			候補者			当選者		
	総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)	総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)	総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)	総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)	総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)	総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)	総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)
自由民主党	381	43	11.3%	82	19	23.2%	63	13	20.6%	336	33	9.8%	259	20	7.7%	2,757	238	8.6%	2,410	208	8.6%
立憲民主党	135	30	22.2%	51	26	51.0%	16	8	50.0%	240	44	18.3%	96	13	13.5%	819	245	29.9%	671	221	32.9%
日本維新の会	62	8	12.9%	46	14	30.4%	12	3	25.0%	96	14	14.6%	41	4	9.8%	516	102	19.8%	359	74	20.6%
公明党	59	8	13.6%	24	5	20.8%	13	2	15.4%	53	4	7.5%	32	4	12.5%	1,555	529	34.0%	1,543	527	34.2%
日本共産党	21	7	33.3%	58	32	55.2%	4	2	50.0%	130	46	35.4%	10	2	20.0%	1,396	597	42.8%	1,077	498	46.2%
国民民主党	21	4	19.0%	22	9	40.9%	5	2	40.0%	27	8	29.6%	11	1	9.1%	186	38	20.4%	138	29	21.0%
れいわ新選組	8	3	37.5%	14	5	35.7%	3	0	0.0%	21	5	23.8%	3	1	33.3%	66	23	34.8%	39	17	43.6%
社会民主党	2	1	50.0%	12	5	41.7%	1	1	100.0%	15	9	60.0%	1	0	0.0%	56	20	35.7%	42	13	31.0%
政治家女子 48党	2	0	0.0%	82	19	23.2%	1	0	0.0%	30	10	33.3%	0	0	0.0%	28	28	100.0%	1	1	100.0%
参政党	1	0	0.0%	50	17	34.0%	1	0	0.0%							230	67	29.1%	100	35	35.0%
その他 (無所属、 諸派等)	- (注)	- (注)	-	104	30	28.8%	5	3	60.0%	103	13	12.6%	12	0	0.0%	11,035	1,699	15.4%	8,438	1,320	15.6%
全体	-	-	-	545	181	33.2%	124	34	27.4%	1,051	186	17.7%	465	45	9.7%	18,644	3,586	19.2%	14,818	2,943	19.9%

(注) 国会議員数のうち、政党別の議員数は内閣府が各政党に対して調査した結果であり、その他(無所属、諸派等)については調査を実施していない

(備考) 1. 衆議院議員総選挙、参議院議員通常選挙、統一地方選挙については、総務省提供資料より内閣府において作成

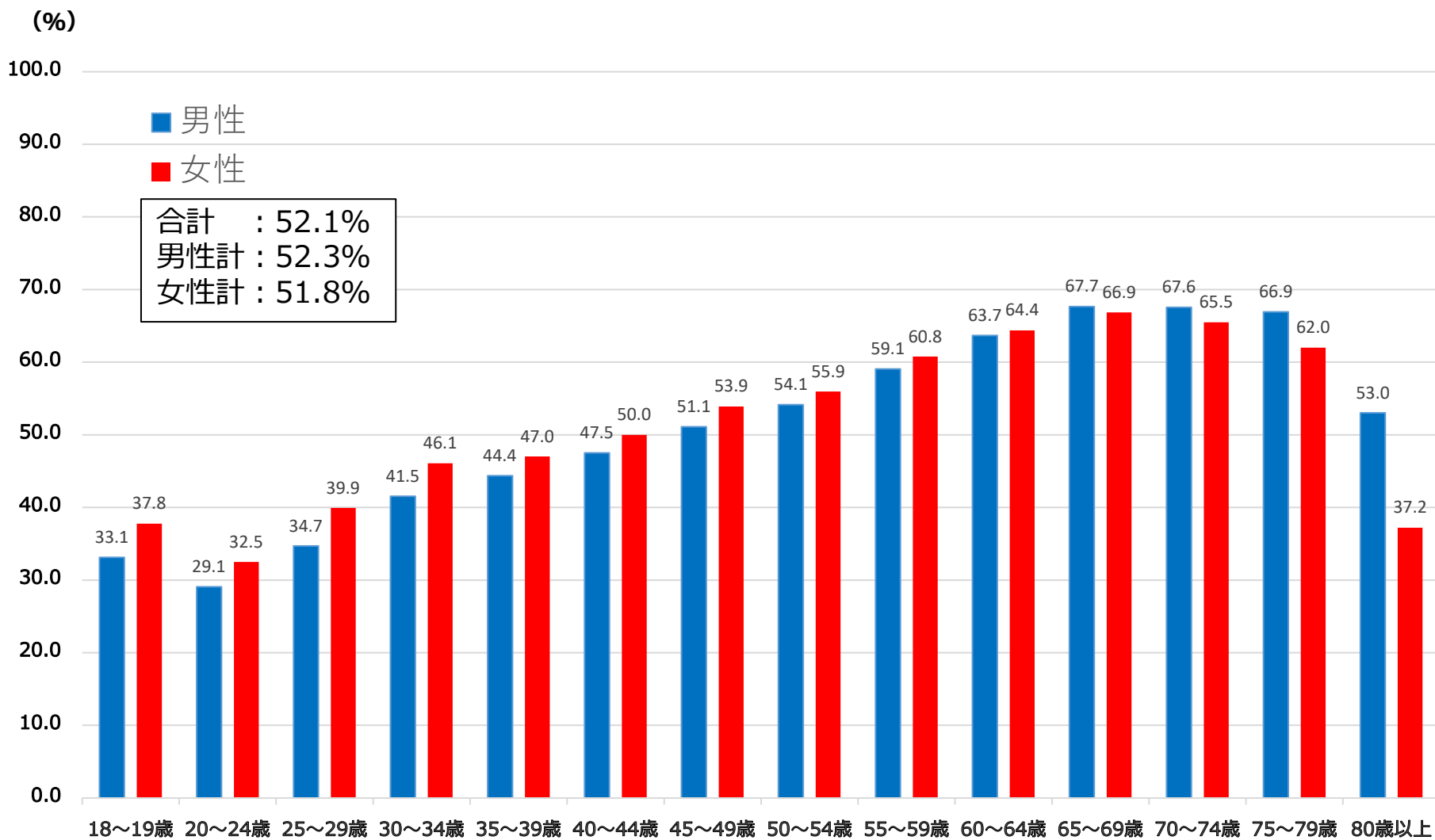
2. 統一地方選挙は、総務省「統一地方選挙結果の概要(速報)」(令和5年4月28日現在)より作成。候補者・当選者の値は、都道府県・政令指定都市・市区町村議会議員選挙の合計。

3. 政党名は、令和5年3月9日現在のもの



# 男女・年代別投票率 (第26回参議院議員通常選挙 (R4.7.10執行))

「18～19歳」から「60～64歳」までは女性の方が投票率が高く、「65～69歳」以上は男性の方が高い。

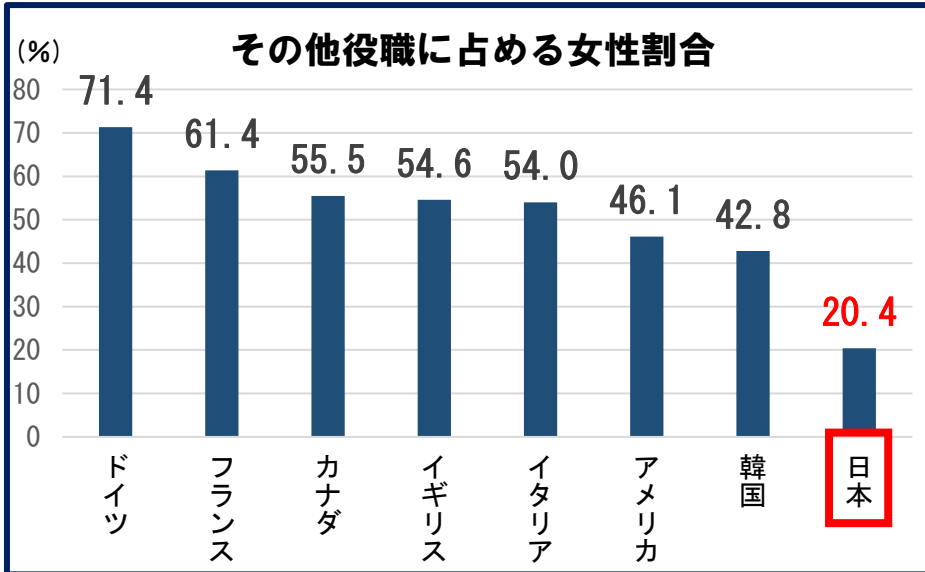
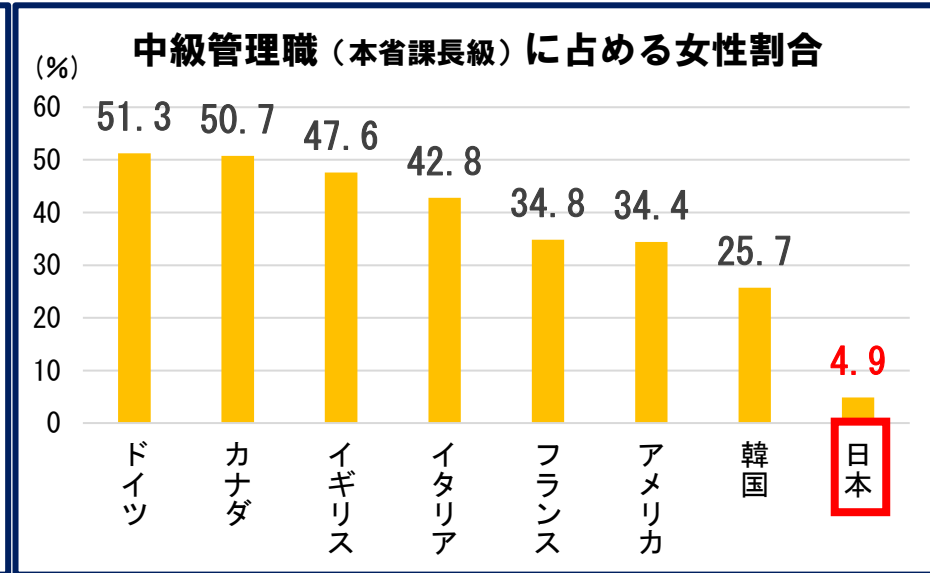
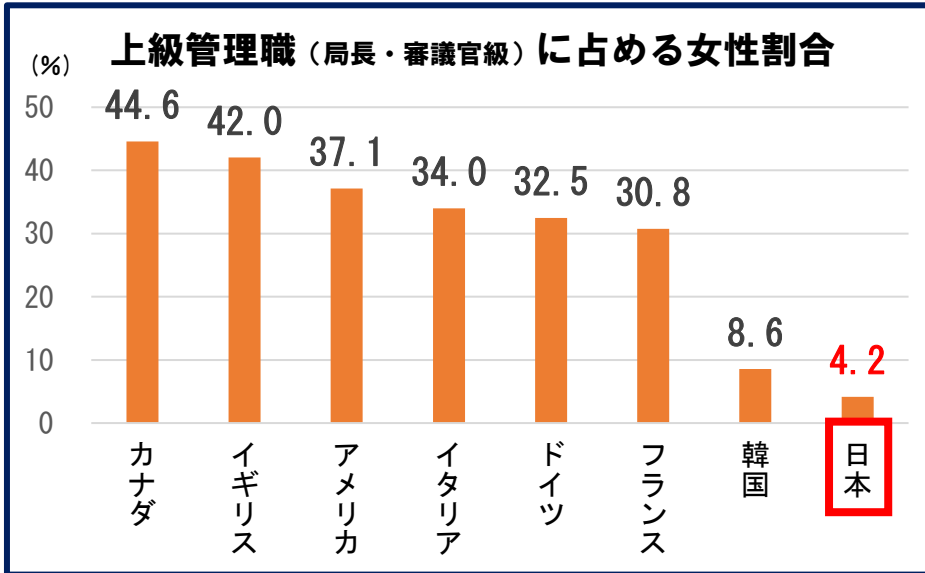


(備考) 総務省「年齢別投票者数調」令和4年7月10日執行参議院議員通常選挙発表資料より内閣府において作成

# 女性国家公務員比率の国際比較

国家公務員における役職段階別の女性割合をみると、どの役職段階でも日本は諸外国と比べて著しく低くなっている。

※出典：OECD (2021), Government at a Glance 2021



（注）定義（Government at a Glance 2021より）

- ・各国のデータの出典はOECD (2020) Survey on the Composition of the Workforce in Central/Federal Governments。
- ・政府に加えて、公営企業での雇用を含む。
- ・職業レベルについては、以下の定義に基づき、各国が回答。

### 【上級管理職】

- ・大臣・國務長官・次官のすぐ下の役職。政策の解釈や実施を監督する者。
  - ・政策や計画を策定、評価、調整し、部の全体的な活動を評価する者。
- ※日本の値は、指定職俸給表が適用される者（局長・審議官級）に占める女性割合。

### 【中級管理職】

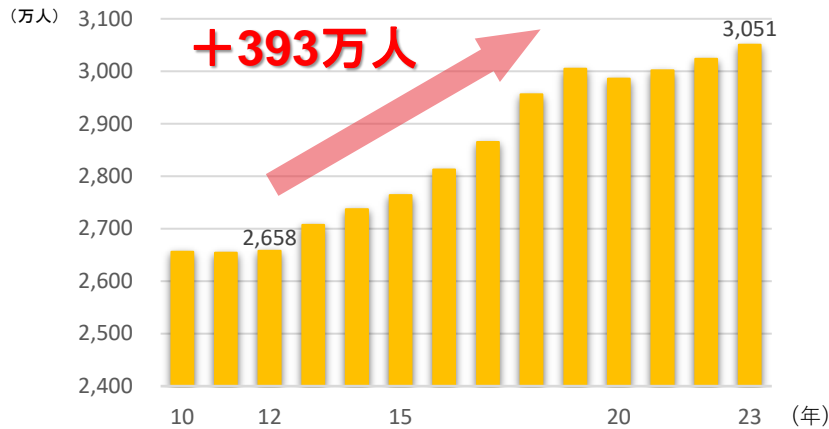
- ・上級管理職のすぐ下の役職。省内の特定の局で、計画、指示、調整を行う者。
- ※日本の値は、行政職俸給表(一)の8～10級の者（本省課長級）に占める女性割合。

### 【その他役職】

- ・上級管理職、中級管理職以外の者。
- ※日本の値は、一般職国家公務員から指定職、行政職俸給表(一)8～10級の者を除いた者に占める女性割合。

## 女性就業者の推移

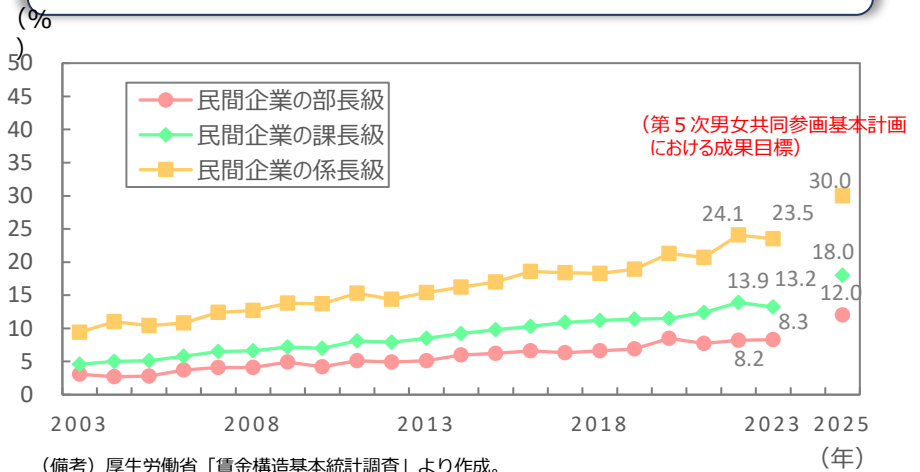
女性就業者数は、11年間(2012年から2023年)で約393万人増加。



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。  
2. 2011年値は、総務省が補完的に推計した値。

## 民間企業 管理職相当の女性割合の推移

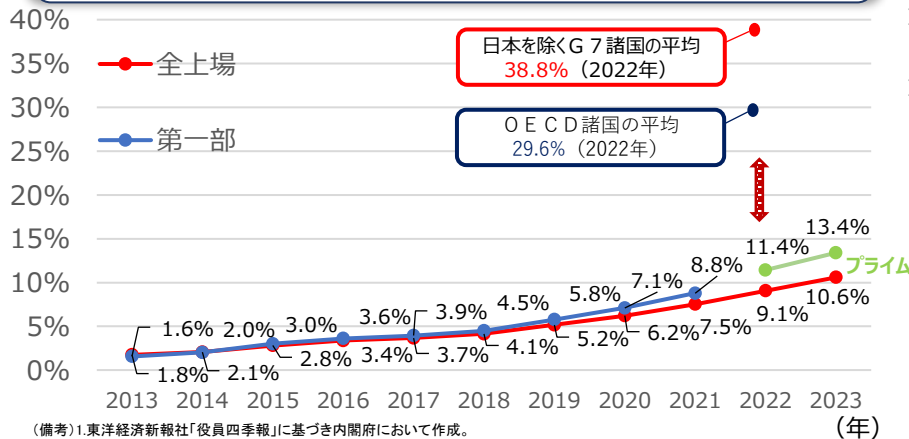
部長、課長、係長に就く女性割合は近年上昇傾向にあるが、上位の役職ほど割合が低い。



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

## 我が国の女性役員比率の推移

我が国の女性役員比率は上昇しているものの、諸外国とのギャップは依然として大きい。



(備考) 1. 東洋経済新報社「役員四季報」に基づき内閣府において作成。

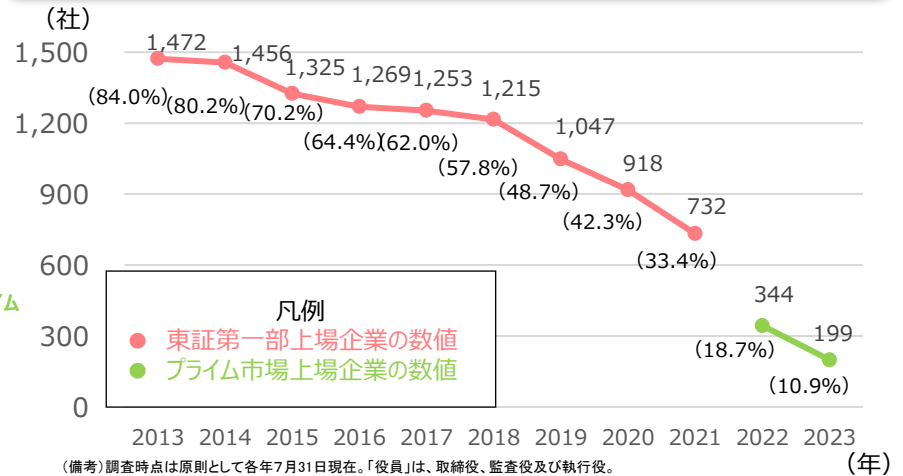
2. 調査時点は原則として各年7月31日現在。

3. 役員は、取締役、監査役及び執行役。

4. 日本を除くG7諸国の平均、OECD諸国の平均はOECD "Social and Welfare Statistics" から引用。

## 女性役員がいないプライム市場上場企業数

減少傾向だが、2023年時点で約1割の企業に女性役員がいない。



(備考) 調査時点は原則として各年7月31日現在。「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

2021年以前のカッコ内の数値は各年における第一部市場上場企業全体に占める割合。

2022年以降のカッコ内の数値はプライム市場上場企業全体に占める割合。

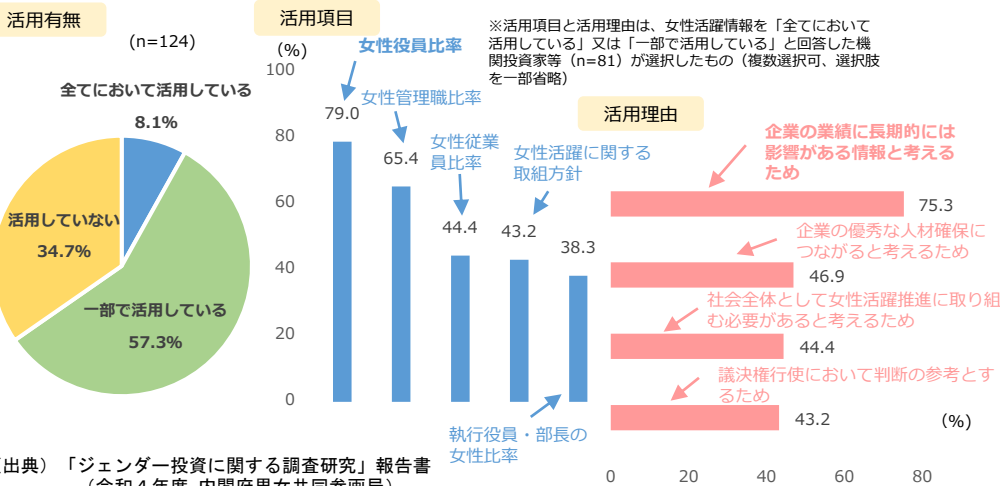
(出典) 東洋経済新報社「役員四季報」及び日本取引所グループホームページ

# 企業が女性活躍に取り組むことのメリット

・様々な調査結果から、企業が女性活躍に取り組むことのメリットを示す分析結果が得られている。

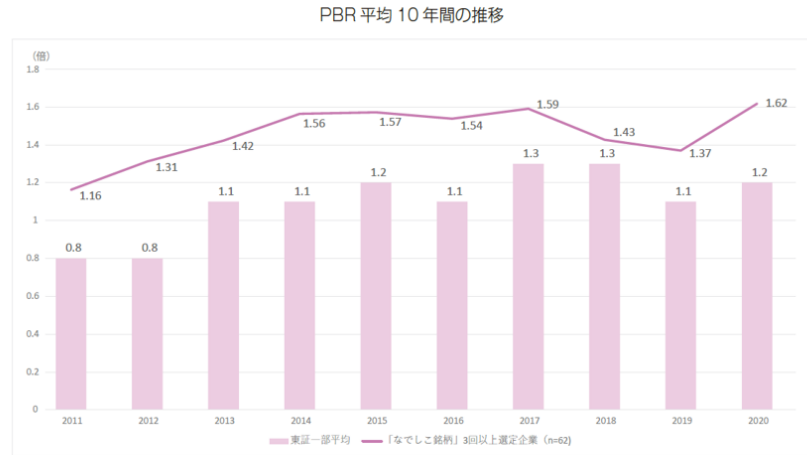
## 女性活躍の状況が投資判断で重視されている

- ・投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家等は約3分の2で、活用の割合が最も高い女性活躍情報は「女性役員比率」である。



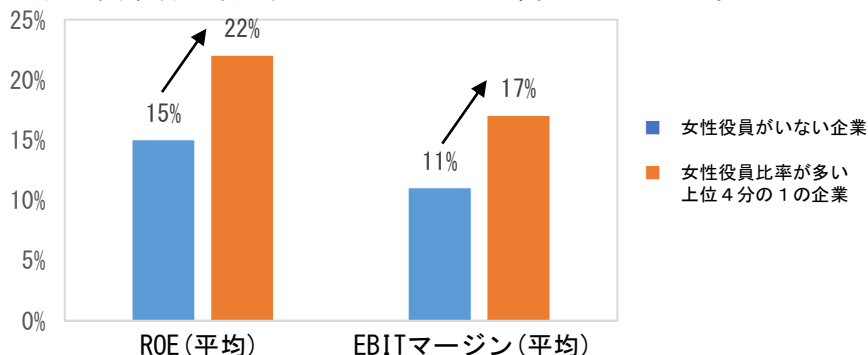
## 女性が活躍できる企業のPBRの平均値は東証一部平均よりも高い

- ・「なでしこ銘柄」選定企業のPBR (株価純資産倍率) の平均値の推移を見ると、「なでしこ銘柄」が開始されてから全年度で東証一部平均よりも高い値を示していた。



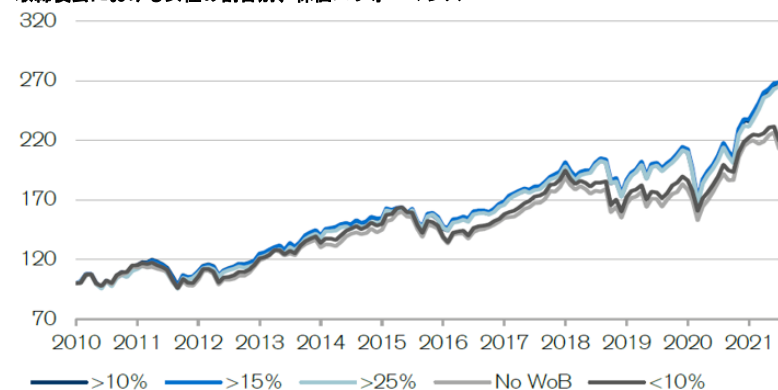
## 役員に女性がいる企業のパフォーマンスは高い傾向にある

- ・女性役員比率が高い企業の方が、女性役員がいない企業よりもROE (自己資本利益率)、EBITマージン※が高くなっている。



## 取締役会における女性割合が高い企業ほど株価パフォーマンスは高い

### 取締役会における女性の割合別、株価パフォーマンス



Source: Credit Suisse Research, MSCI ACWI, Refinitiv

(備考) 2010年の株価パフォーマンスを100としている

(出典) Credit Suisse Research Institute "Gender 3000 in 2021: Broadening the diversity discussion" (2021年)

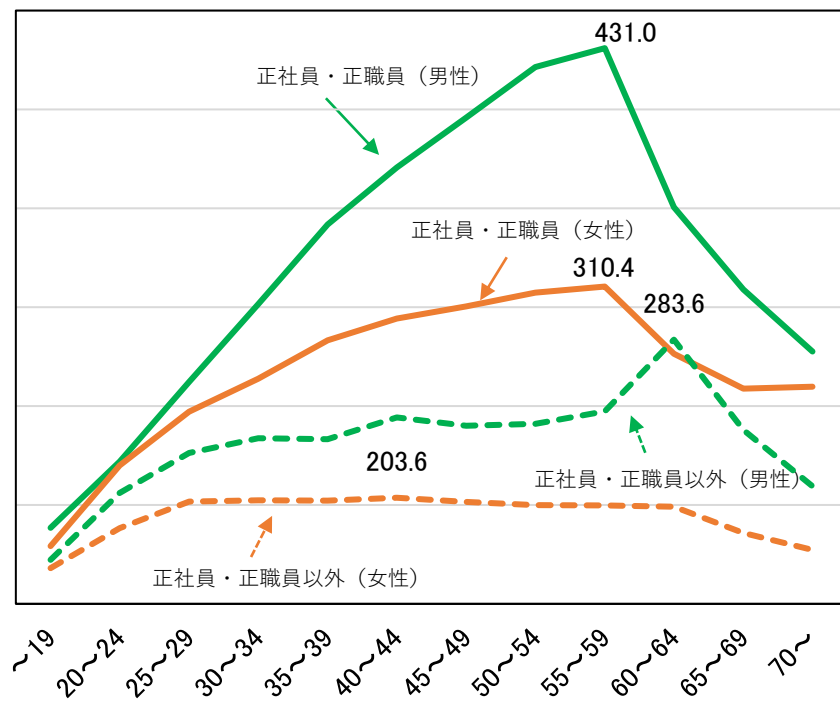
<調査対象: 46カ国の企業約3,000社>

# 給与額の男女間格差

- ・給与金額は、正社員同士、非正規雇用労働者同士で比較しても、全体としてみると、男女間に差。年齢が高まるにつれてその差が拡大。
- ・我が国の男女間賃金格差はOECD諸国と比較しても大きい状況にあることが分かる。

所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）

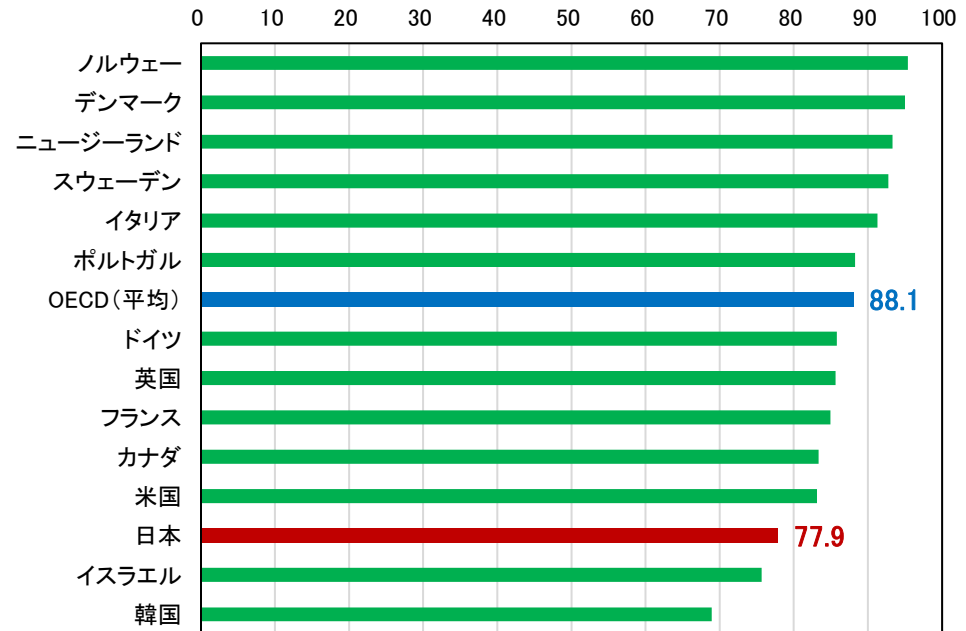
(千円/月額)



(歳)

(厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より作成)

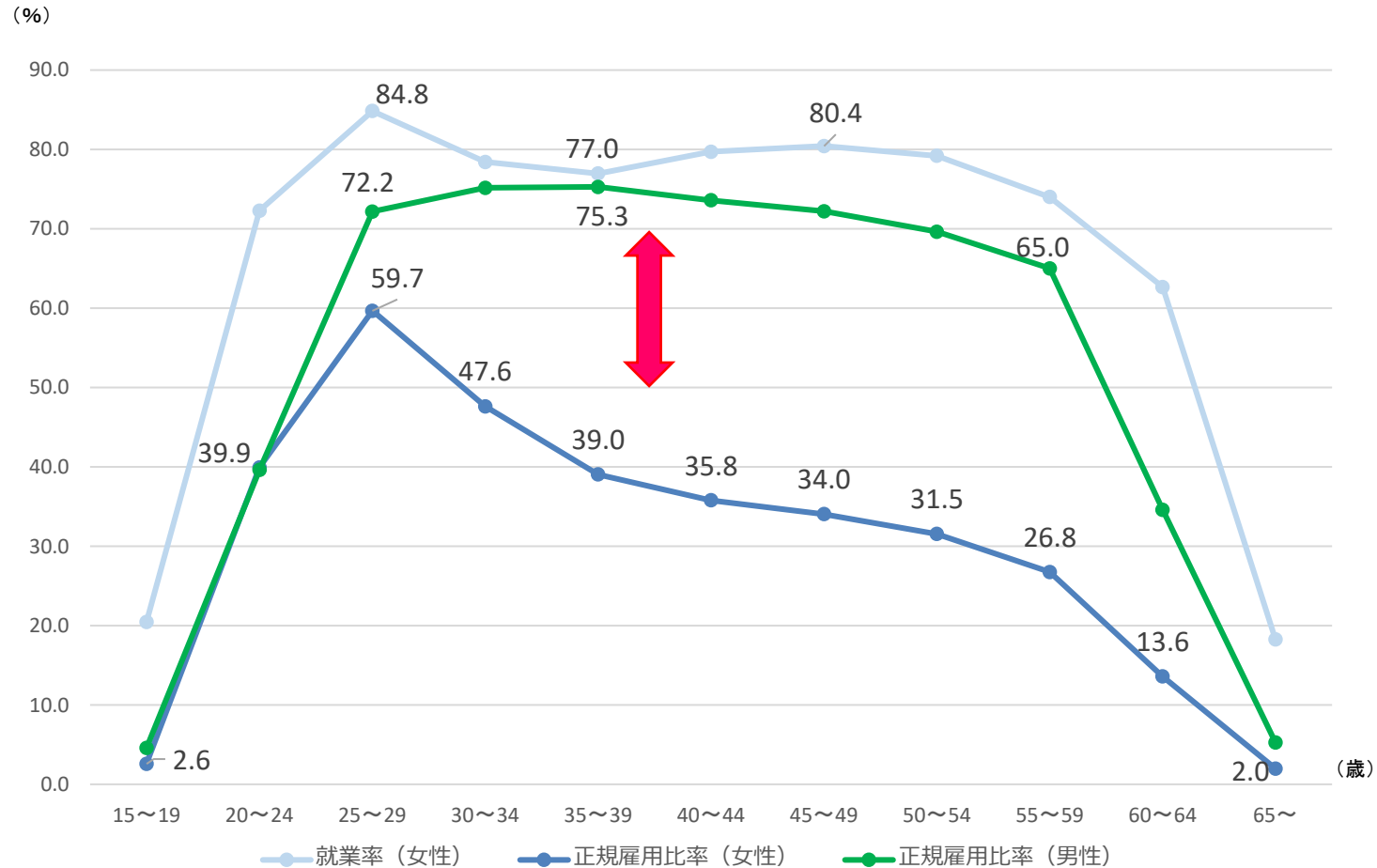
給与額の男女間格差（国際比較）



1. OECD "OECD. Stat"より作成。
2. ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。
3. イスラエルは令和元（2019）年、デンマーク、イタリア、ポルトガル、ドイツは令和2（2020）年、それ以外の国は令和3（2021）年の数字。

# L字カーブの状況（令和4年）

- ・いわゆる「M字カーブ」は解消しつつあるが、女性の年齢階級別正規雇用比率が25～29歳の59.7%をピークに低下し、30代、40代などは、非正規雇用が中心となる状況（「L字カーブ」）がみられる。
- ・出産時に退職、または働き方を変え、育児後に非正規で働くケースが多いと考えられる。

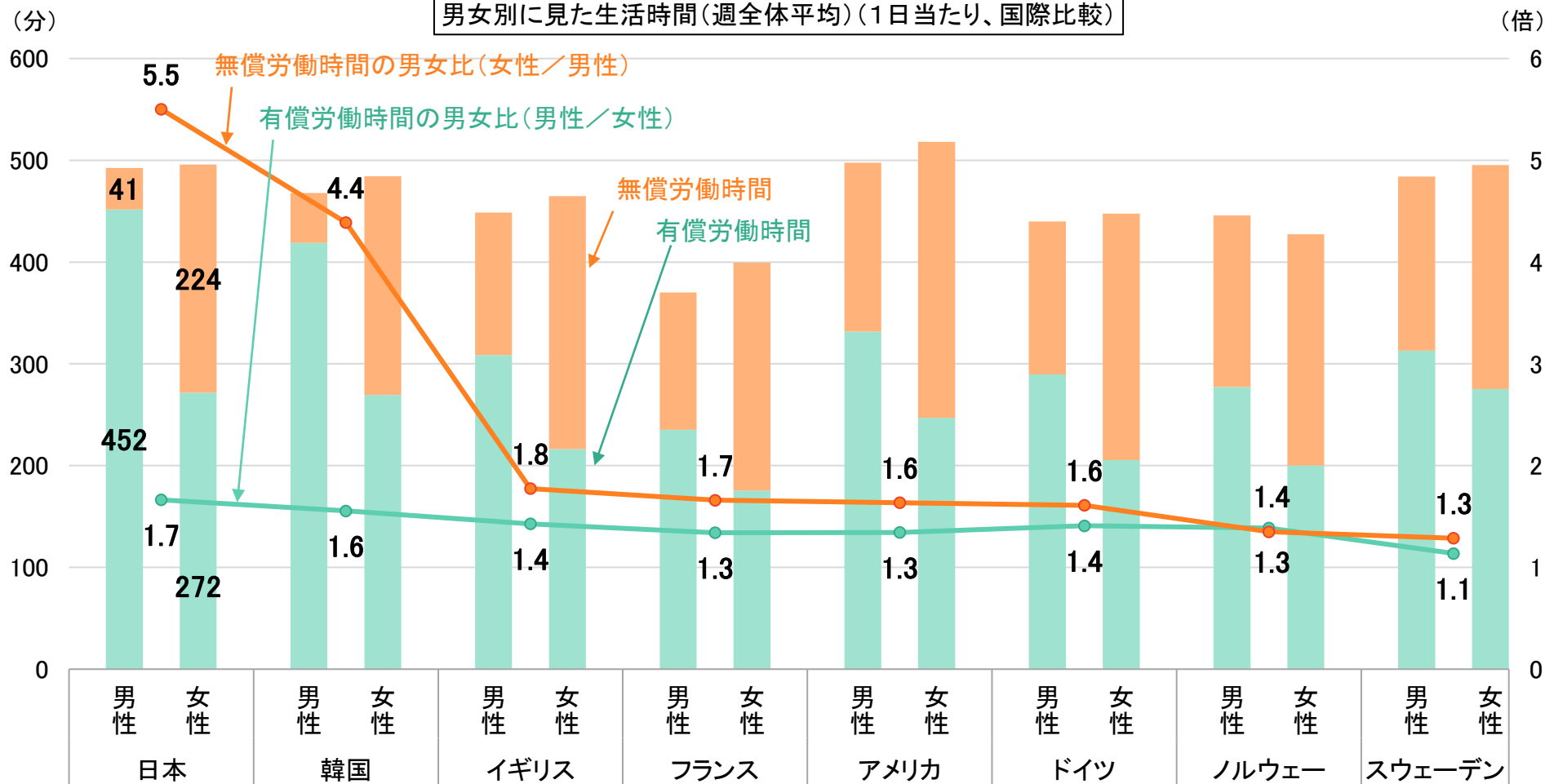


(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。  
2. 就業率は、「就業者」/「15歳以上人口」×100。  
3. 正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」/「15歳以上人口」×100。

# 生活時間の国際比較（男女別）

- ・諸外国と比較し、日本は男女ともに総労働時間（有償労働時間と無償労働時間の合計時間）が長い。
- ・有償労働時間の男女比を見ると、日本は1.7倍と、諸外国と比べて男女比が大きい。
- ・無償労働時間の男女比を見ると、日本は5.5倍と、諸外国と比べて男女比が大きい。

男女別に見た生活時間(週全体平均)(1日当たり、国際比較)



- (備考) 1. OECD 'Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021)' をもとに、内閣府男女共同参画局作成。  
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。  
 3. 「有償労働」は、「有償労働(すべての仕事)」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。  
 4. 日本は2016年、韓国は2014年、イギリスは2014年、フランスは2009年、アメリカは2019年、ドイツは2012年、ノルウェーは2010年、スウェーデンは2010年の数値。

# 科学技術・学術における男女共同参画の推進に係る現状

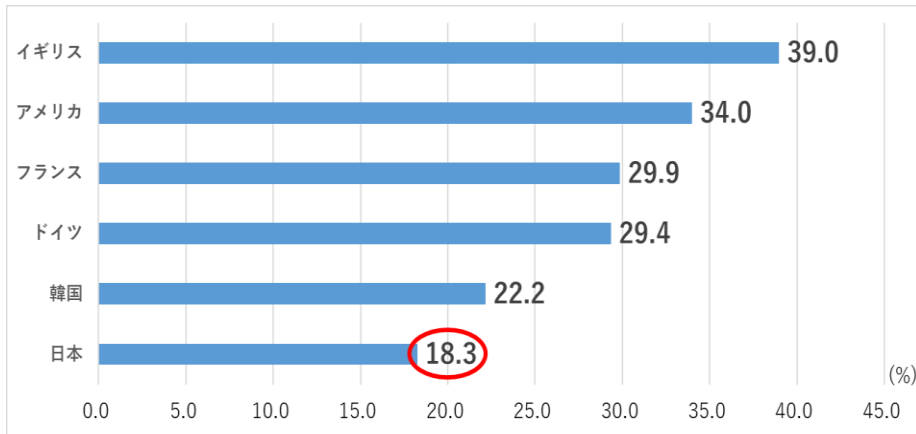
## 女性ノーベル賞受賞者数（自然科学分野）

	生理学・医学	物理学	化学	計
アメリカ	6	2	3	11
欧州	5	2	4	11
日本	0	0	0	0
その他	2	1	1	4
全体	13	5	8	26

※2023年までの受賞者を集計。

※その他の国は、イスラエル、オーストラリア、中国、カナダ。

## 諸外国の研究者に占める女性割合

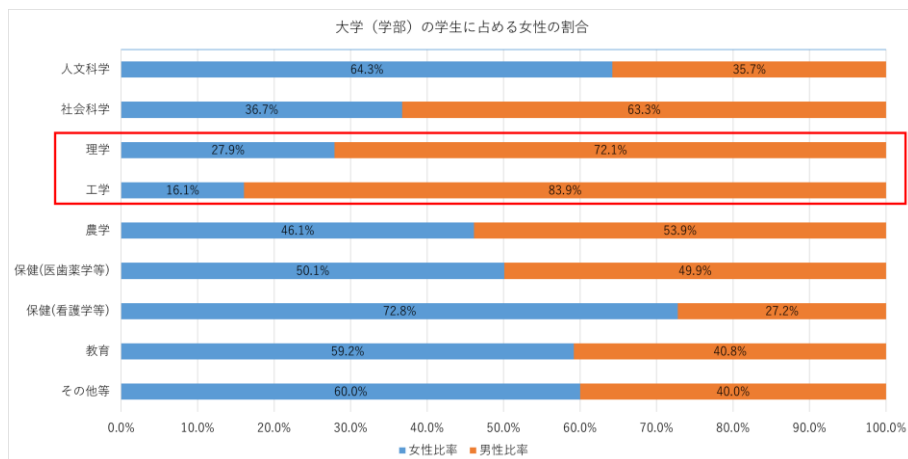


(出典) 総務省「科学技術研究調査」(令和5年)

OECD “Main Science and Technology Indicators”

米国立科学財団 (National Science Foundation : NSF) “Science and Engineering Indicators”

## 大学（学部）の学生に占める女性の割合



(出典) 文部科学省「令和5年度学校基本統計」

## OECDによる学習到達度調査(15歳時点)

	日本			OECD平均		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性
科学的リテラシー平均得点	547点 1位	548点 1位	546点 1位	485点	485点	485点
数学的リテラシー平均得点	536点 1位	540点 1位	531点 1位	472点	477点	468点
読解力平均得点	516点 1位	508点 1位	524点 4位	476点	464点	488点

※OECD PISA (Programme for International Student Assessment) 2022 より作成

※順位はOECD加盟38か国中。

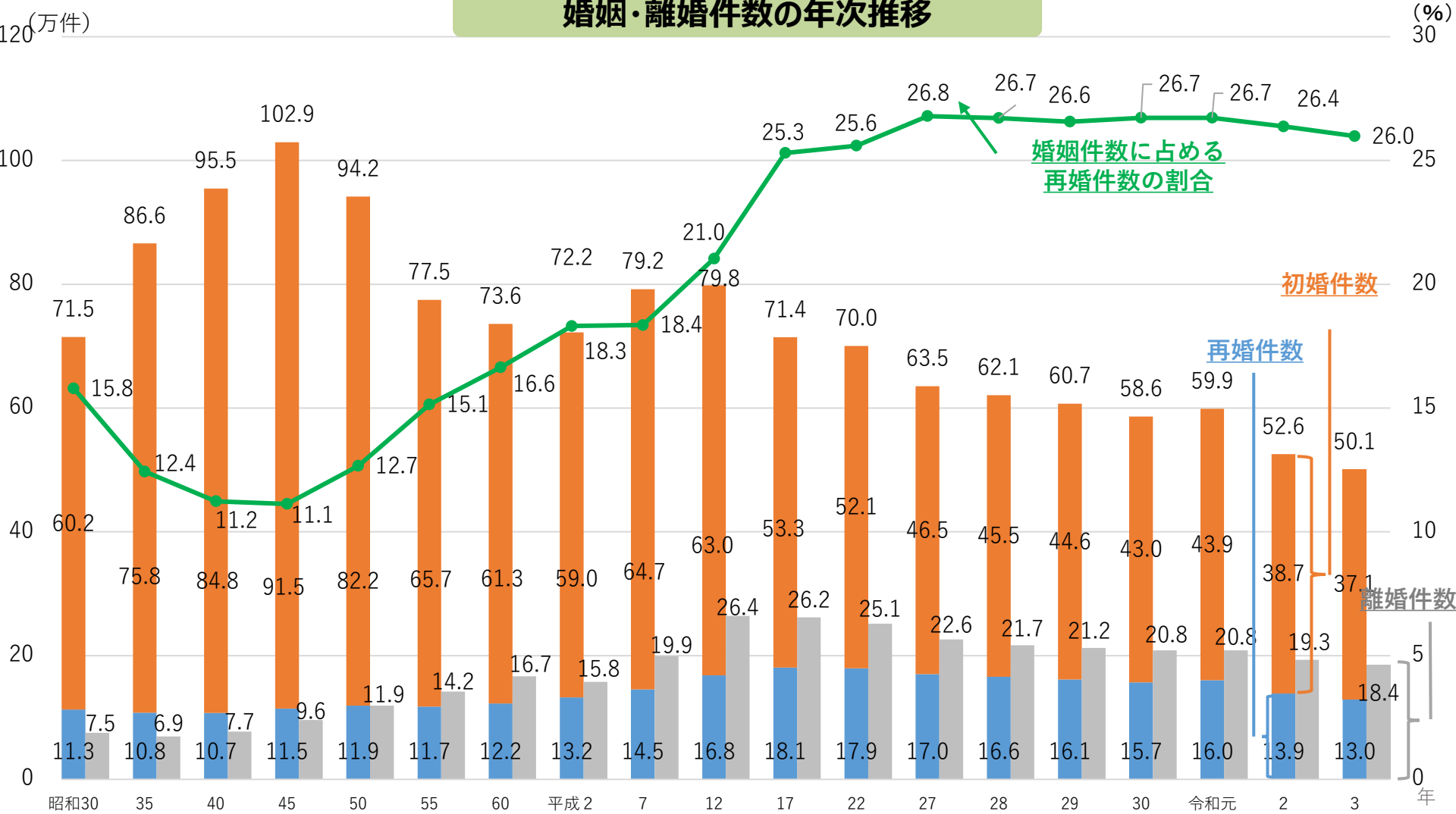
※調査段階で15歳3か月以上16歳2か月以下の学校に通う生徒が対象（日本では高校1年生）。



# 離婚・再婚の動向

- ・近年（平成27年～令和元年）は、婚姻件数は約60万件で推移。離婚件数は、約20万件と、離婚件数は婚姻件数の約3分の1で推移。
- ・コロナ下の令和2年以降は、婚姻件数は、令和2年52.6万件、令和3年50.1万件と、戦後最も少なくなった。

## 婚姻・離婚件数の年次推移



(備考) 1. 厚生労働省「人口動態統計」より作成。

# 男女の寿命について

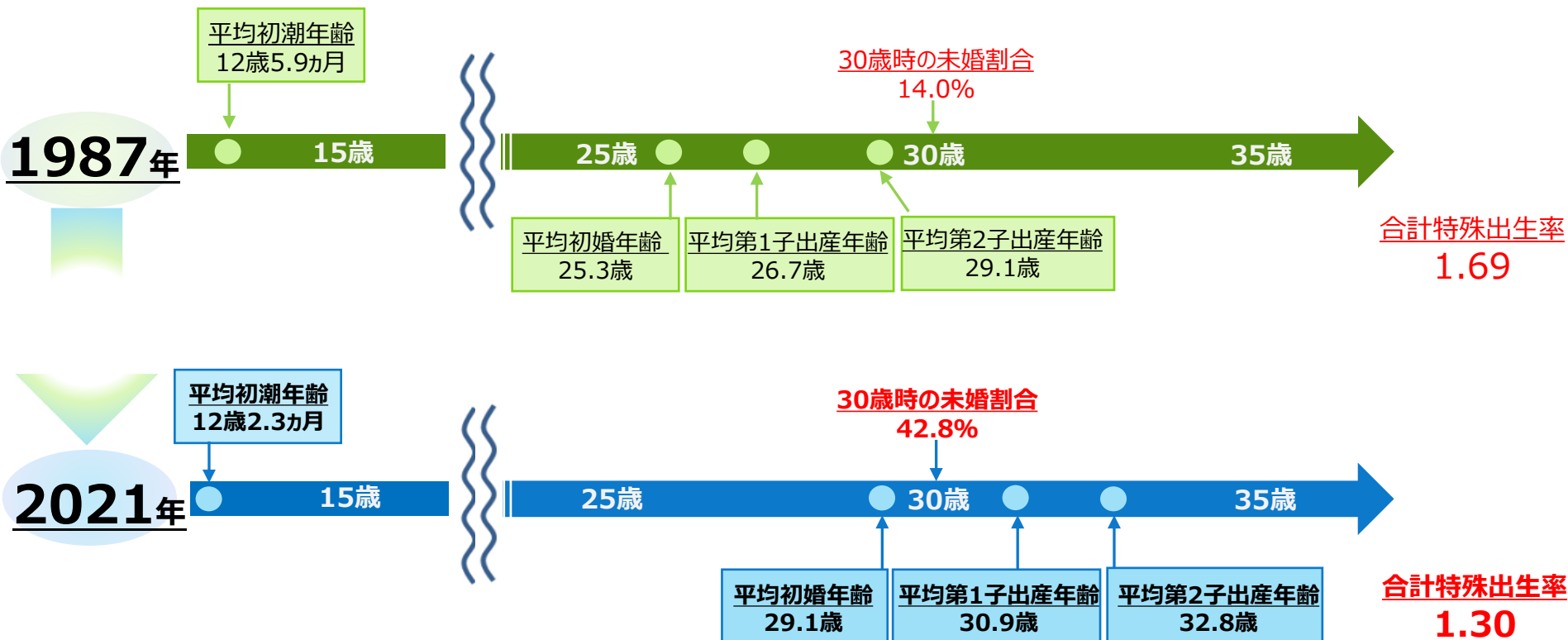
	男	女
90歳時 生存割合	28.1%	52.6%
95歳時 生存割合	10.5%	27.9%
平均寿命	81.56歳	87.71歳
死亡年齢 最頻値 <sup>(※)</sup>	88歳	93歳
100歳以上 の人口	9,766人	69,757人
105歳以上 の人口	715人	5,800人

(※) 「死亡年齢最頻値」は死亡者数が最も多い年齢

出典：100歳以上の人口及び105歳以上の人口については総務省「令和2年国勢調査」、その他については厚生労働省「第23回生命表」

# 10代・20代女性のライフイベント年齢

- 現代の女性は、結婚・出産等に関し、数十年前の女性とは異なる状況にある。  
現代女性が生理と付き合う期間は長い。



- (出典) ● 平均初潮年齢：大阪大学大学院人間科学研究科・比較発達心理学研究室「第12回全国初潮調査結果」より内閣府男女共同参画局作成。  
 備考：1987年の数値は1987年調査結果、2021年の数値は2011年調査結果をそれぞれ記載。  
 ● 30歳時の未婚割合：総務省統計局「国勢調査」より内閣府男女共同参画局作成。  
 注：30歳時の未婚割合 = 30歳時の未婚者数 / (30歳時の未婚者数 + 有配偶者数 + 死別者数 + 離別者数)  
 備考：1987年の数値は1985年調査結果、2021年の数値は2020年調査結果をそれぞれ記載。  
 ● 第一子出産年齢、第二子出産年齢：厚生労働省「出生に関する統計」の概況より内閣府男女共同参画局作成。  
 備考：1995年以前は5年毎の調査のため1987年の数値は1985年を引用した。  
 ● 合計特殊出生率：厚生労働省「人口動態統計月報年計（概数）の概況」より内閣府男女共同参画局作成。

# 家族の姿の変化

昭和55年（1980年）

夫婦と子供  
15,081 千世帯 **42.1%**



3世代等  
7,124 千世帯 **19.9%**



単独  
7,105 千世帯 **19.8%**



夫婦のみ  
4,460 千世帯 **12.5%**



ひとり親と子供  
2,053 千世帯 **5.7%**



平成27年（2015年）

単独  
18,418 千世帯 **34.5%**



夫婦と子供  
14,288 千世帯 **26.8%**



夫婦のみ  
10,718 千世帯 **20.1%**



3世代等  
5,024 千世帯 **9.4%**



ひとり親と子供  
4,748 千世帯 **8.9%**



令和2年（2020年）

単独  
21,151 千世帯 **38.0%**



夫婦と子供  
13,949 千世帯 **25.0%**



夫婦のみ  
11,159 千世帯 **20.0%**



ひとり親と子供  
5,003 千世帯 **9.0%**



3世代等  
4,283 千世帯 **7.7%**



注) 総務省「国勢調査」より作成。一般世帯に占める比率。施設等に入っている人は含まれない。「3世代等」は、親族のみの世帯のうちの核家族以外の世帯と、非親族を含む世帯の合算。「子」とは親族内の最も若い「夫婦」からみた「子」にあたる続柄の世帯員であり、成人を含む。

# 男性の人生の変化

男性の育児休業取得率は14%。50歳男性の4人に1人は独身(結婚未経験)。男性の単独世帯は1094万世帯(一般世帯数の19.6%)。家庭や地域社会において男性の活躍を広げることが不可欠。

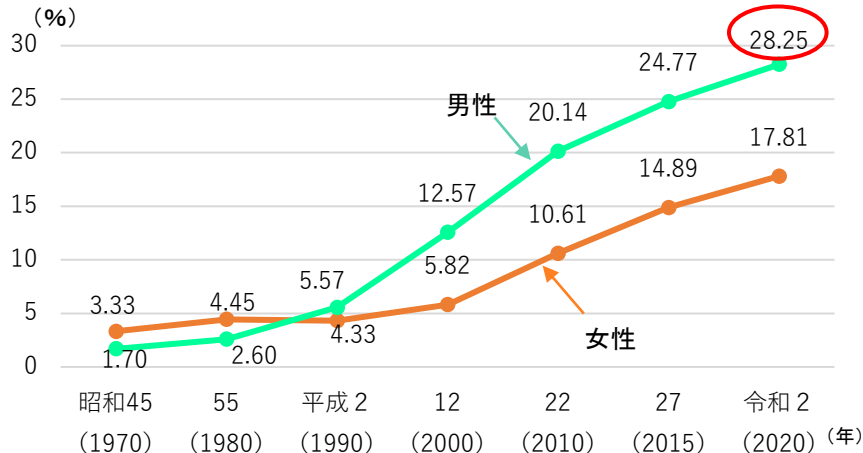
## 民間企業の育児休業者の割合

	2019年度	2020年度	2021年度
女性	83%	82%	85%
男性	7%	13%	14%

(備考) 厚生労働省「雇用均等基本調査」より内閣府男女共同参画局作成。

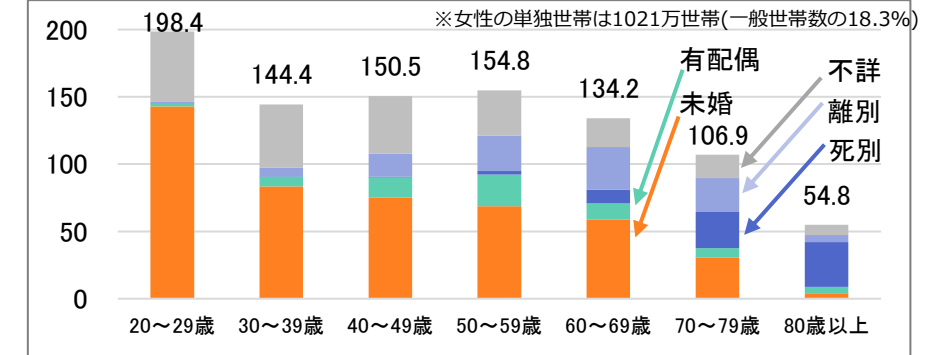
- 男性の一般職国家公務員の育児休業取得率(人事院調べ)
  - ・ 62.9% (2021年度)
- 地方公務員の男性の育児休業取得率(総務省調べ)
  - ・ 13.2% (2020年度)

## 50歳時の未婚割合



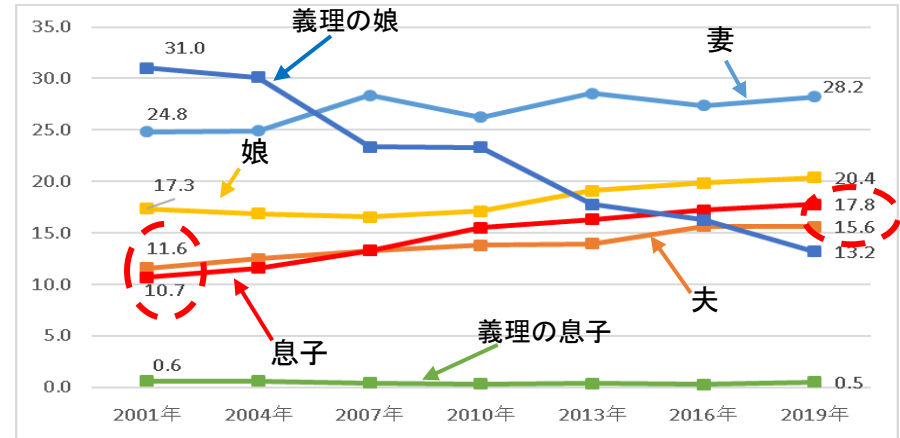
- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集(2022)」より作成。  
 2. 「50歳時の未婚割合」とは、45~49歳の未婚割合と50~54歳の未婚割合の平均値。  
 3. 平成27(2015)年と令和2(2020)年は、配偶関係不詳補完結果に基づく値。

## 男性の単独世帯数(年齢階級別): 1094万世帯



(備考) 総務省「令和2年国勢調査」より作成。一般世帯。施設に入っている人は含まれない。

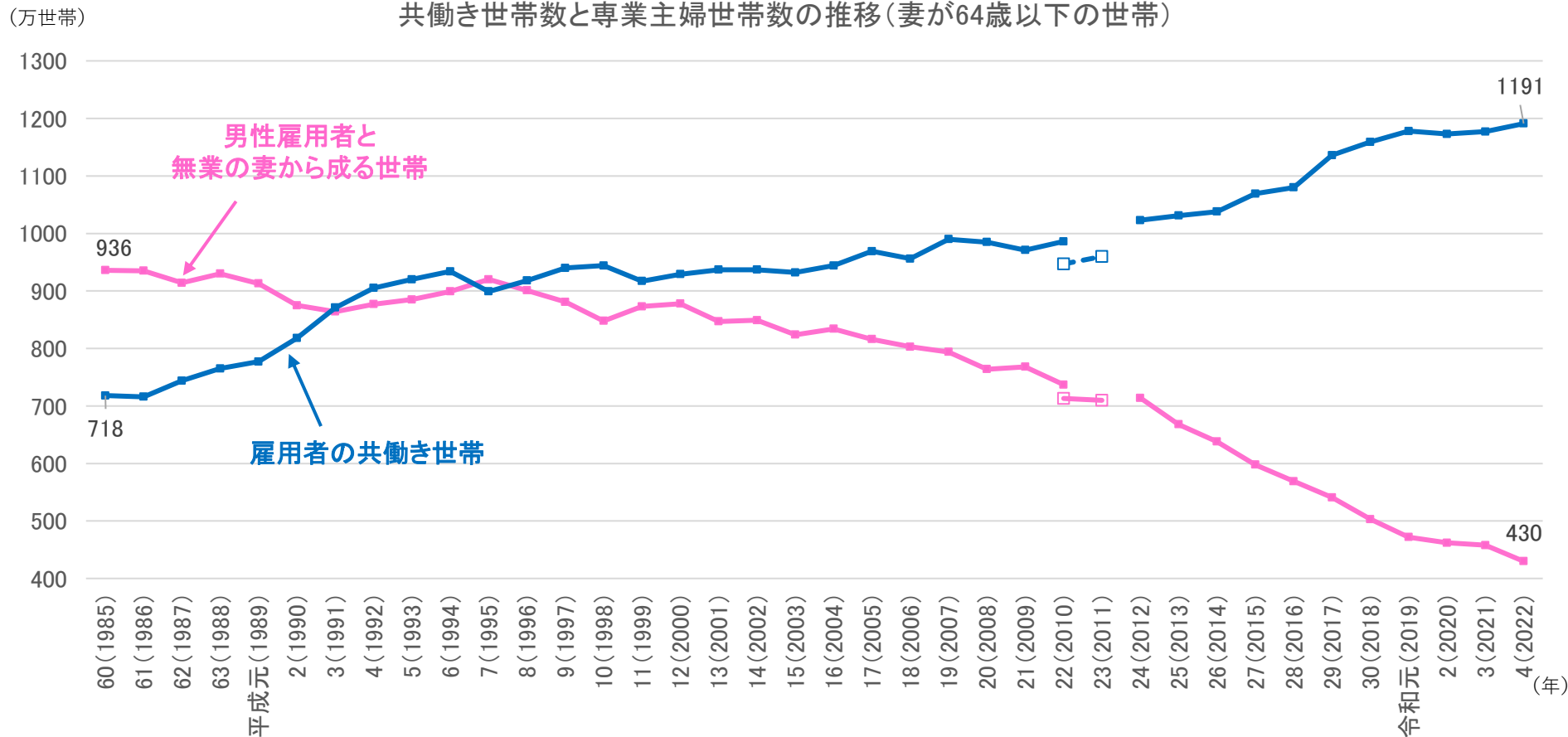
## 同居の主な介護者の続柄の推移



(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。

# 共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移

- 雇用者の共働き世帯は増加傾向。
- 男性雇用者と無業の妻から成る世帯（いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦の世帯）は減少傾向。2022年では、夫婦のいる世帯全体の21.9%となっている。



- (備考)
1. 昭和60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）、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」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、平成29年までは、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）かつ妻が64歳以下世帯。平成30年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
  3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ妻が64歳以下の世帯。
  4. 平成22年及び23年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

# ひとり親世帯の状況

- ・ およそ30年間で、母子世帯は約1.4倍に増加している。
- ・ ひとり親世帯（特に母子世帯）は、就業率が高いが、平均年間就労収入が一般世帯と比べて低い。また、養育費を受け取っていない世帯が全体の約7割となっている。

母子世帯数(注) 84.9万世帯 → 119.5万世帯(ひとり親世帯の88.9%)  
 父子世帯数(注) 17.3万世帯 → 14.9万世帯(ひとり親世帯の11.1%)  
 (昭和63(1988)年) (令和3(2021)年)

(注) 母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数

〔参考〕 児童のいる世帯数は991.7万世帯(令和4(2022)年) 〔出典：厚生労働省「国民生活基礎調査」〕

	母子世帯	父子世帯	一般世帯(参考)
<b>就業率</b>	<b>86.3%</b>	88.1%	女性72.4% 男性84.2%
雇用者のうち <b>正規</b>	53.5%(※)	91.6%(※)	女性49.5% 男性83.0%
雇用者のうち <b>非正規</b>	<b>46.5%</b> (※)	8.4%(※)	女性50.5% 男性17.0%
<b>平均年間 就労収入</b>	<b>236万円</b> 正規:344万円 パート・アルバイト等:150万円	<b>496万円</b> 正規:523万円 パート・アルバイト等:192万円	平均給与所得 女性314万円 男性563万円
<b>養育費 受領率</b>	<b>28.1%</b>	8.7%	—

【出典】 母子世帯及び父子世帯は厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査(令和3年度)」(推計値)

一般世帯は総務省「労働力調査(令和4年)15~64歳」、国税庁「民間給与実態統計調査(令和4年)」

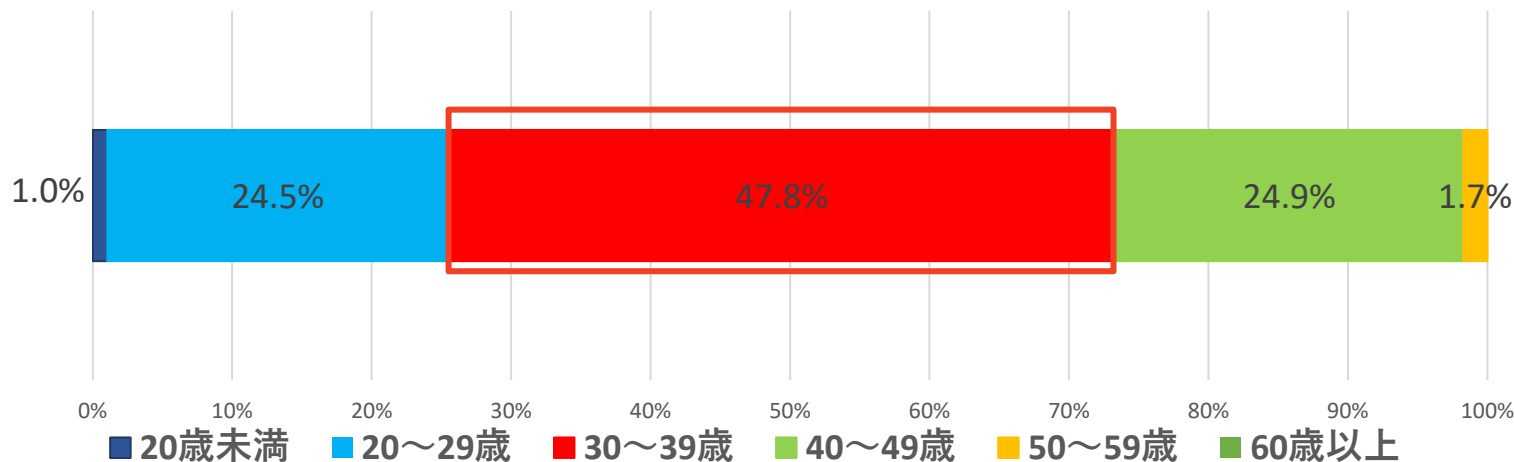
(※) 母子世帯及び父子世帯の正規/非正規の構成割合は

「正規の職員・従業員」及び「非正規の職員・従業員」(「派遣社員」「パート・アルバイト等」の計)の合計を総数として算出した割合

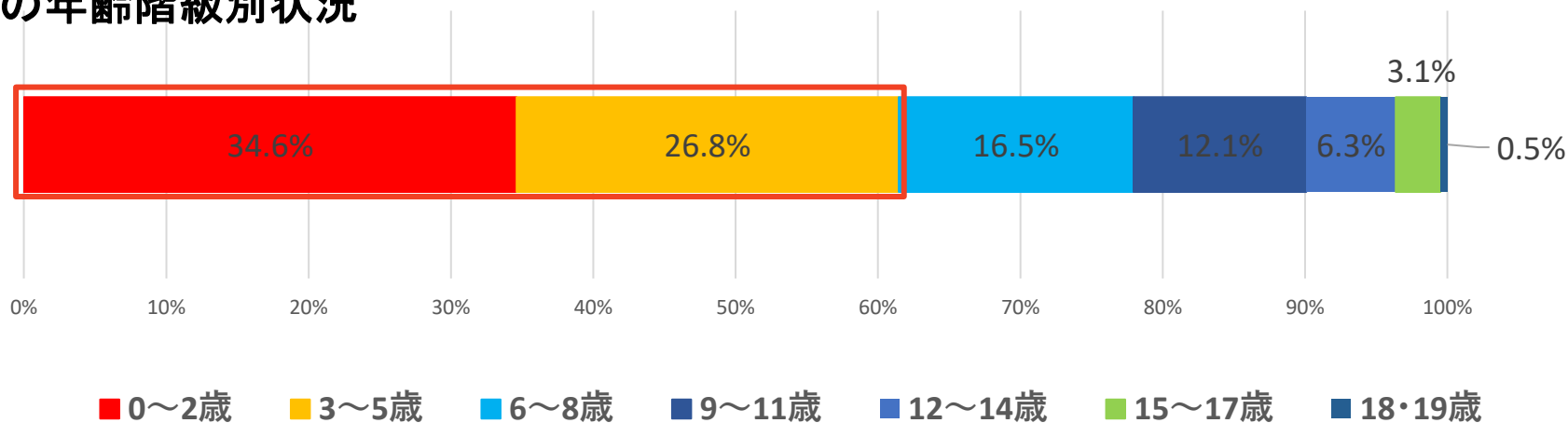
# 離婚で母子世帯になった時の母及び末子の年齢

- ・母子世帯になった時の母の年齢を見ると、30代が約5割(47.8%)であり、次いで40代(24.9%)、20代(24.5%)となっている。
- ・末子が5歳以下で母子世帯になった割合が、全体の6割を占めている。

## ○母の年齢階級別状況



## ○末子の年齢階級別状況



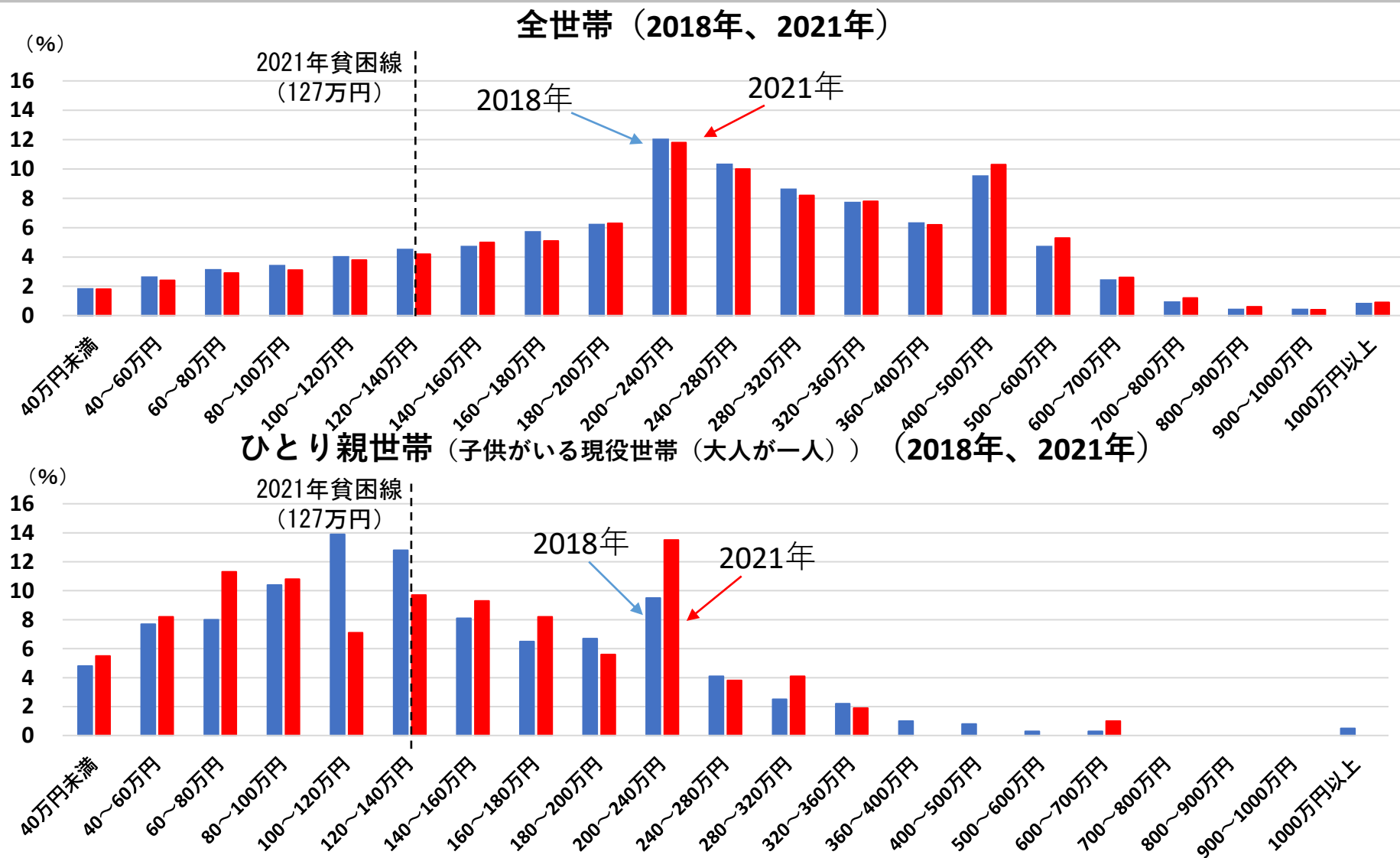
- (備考) 1. 厚生労働省「令和3年度全国ひとり親世帯等調査」より作成。  
2. 母子世帯は、父のいない児童(満20歳未満の子どもであって、未婚のもの)がその母によって養育されている世帯。  
3. 「離婚」は、協議離婚、調停離婚、審判離婚、裁判離婚の合計。  
4. 母の年齢階級別の割合は、母子世帯になった時の母親の年齢が不詳の世帯数を除いた世帯数を総数として算出した割合。  
5. 末子の年齢階級別の割合は、母子世帯になった時の末子の年齢が不詳の世帯数を除いた世帯数を総数として算出した割合。



# 全世帯とひとり親世帯の等価可処分所得の分布

・ひとり親世帯（※）の約半数は、等価可処分所得が貧困線以下となっている。

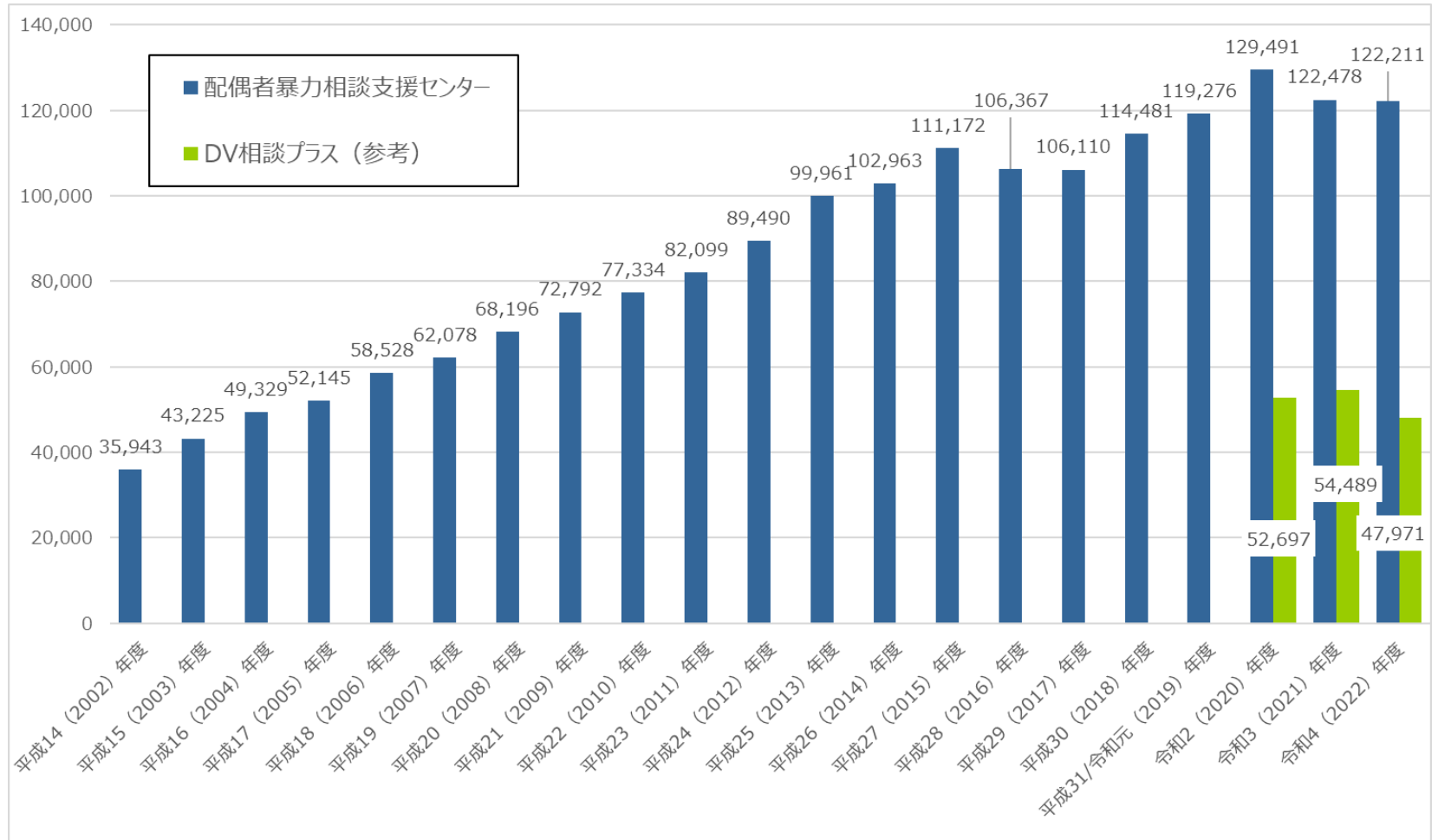
※ 子供がいる現役世帯のうち大人が一人の世帯



(備考) 1. 厚生労働省「国民生活基礎調査」(2022年)より作成。  
 2. 大人とは18歳以上の者、子供とは17歳以下の者をいい、現役世帯とは世帯主が18歳以上65歳未満の世帯をいう。  
 3. 等価可処分所得金額不詳の世帯員を除く。

# 配偶者暴力相談支援センターへの相談件数の推移（年次）

- 配偶者暴力相談支援センターへの相談件数は、令和2（2020）年度に過去最高となり、高水準で推移。
- 令和4（2022）年度は、約12.2万件で、前年度とほぼ同数（前年度比0.4%減）。



※「配偶者暴力相談支援センター」の相談件数は、内閣府男女共同参画局において、各都道府県から報告を受けた全国の配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数等をとりまとめ、集計。

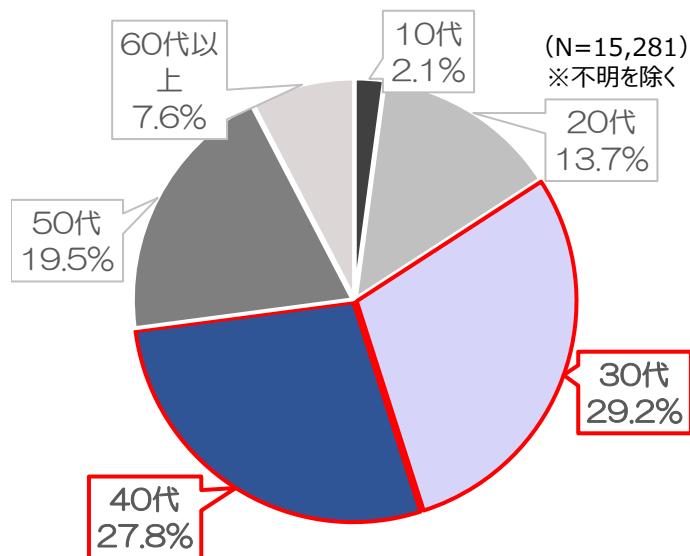
※「DV相談プラス」の相談件数は、令和2（2020）年4月20日に内閣府が開設した相談窓口に寄せられた相談件数を集計。

# DV相談者の年齢・相談内容

- ✓ 相談者は、30代・40代が半数以上(57.0%)を占める。
- ✓ 相談内容の約6割(64.8%)が精神的DVを含んだ相談となっている。

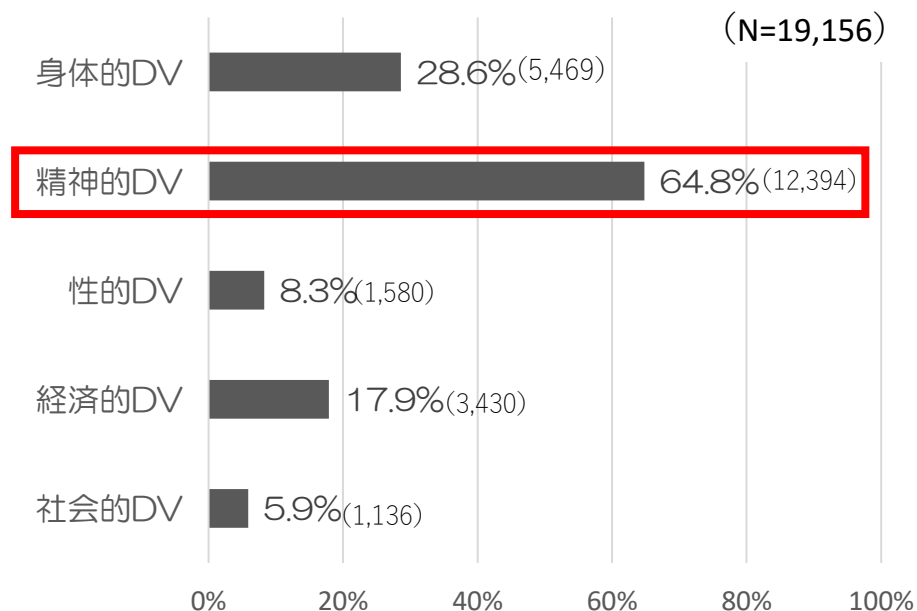
## 相談者の年齢

**30代・40代で全体の約5割を占める。**



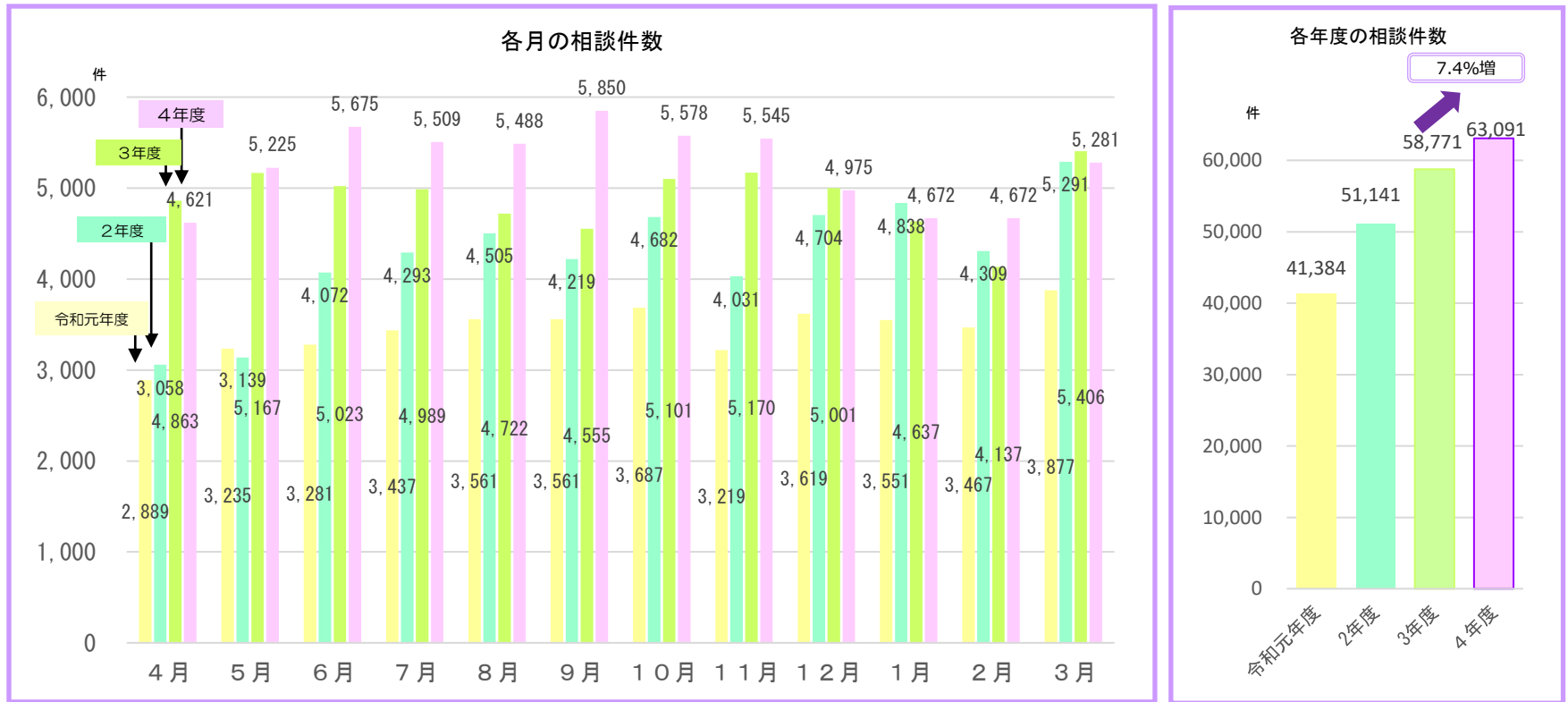
## 相談内容 (複数回答)

**相談内容の約6割が精神的DVを含んだ内容**



# 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 相談件数の推移（令和元年度～4年度）

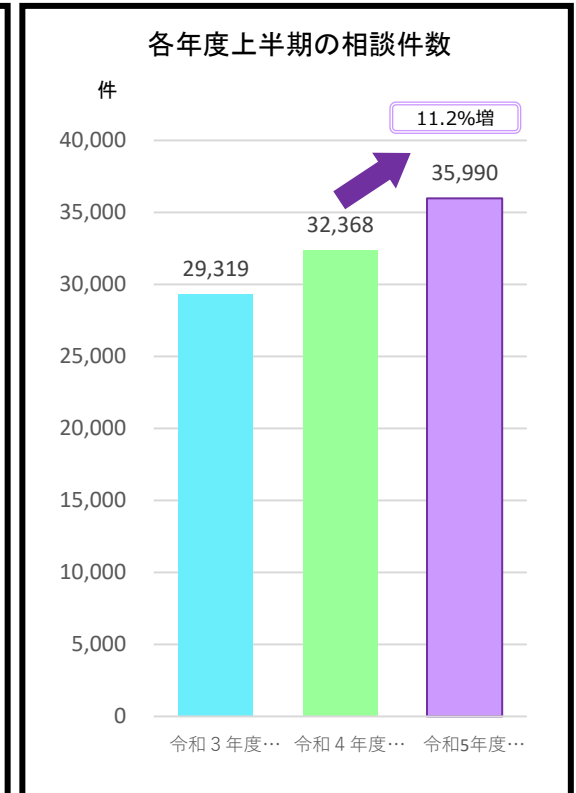
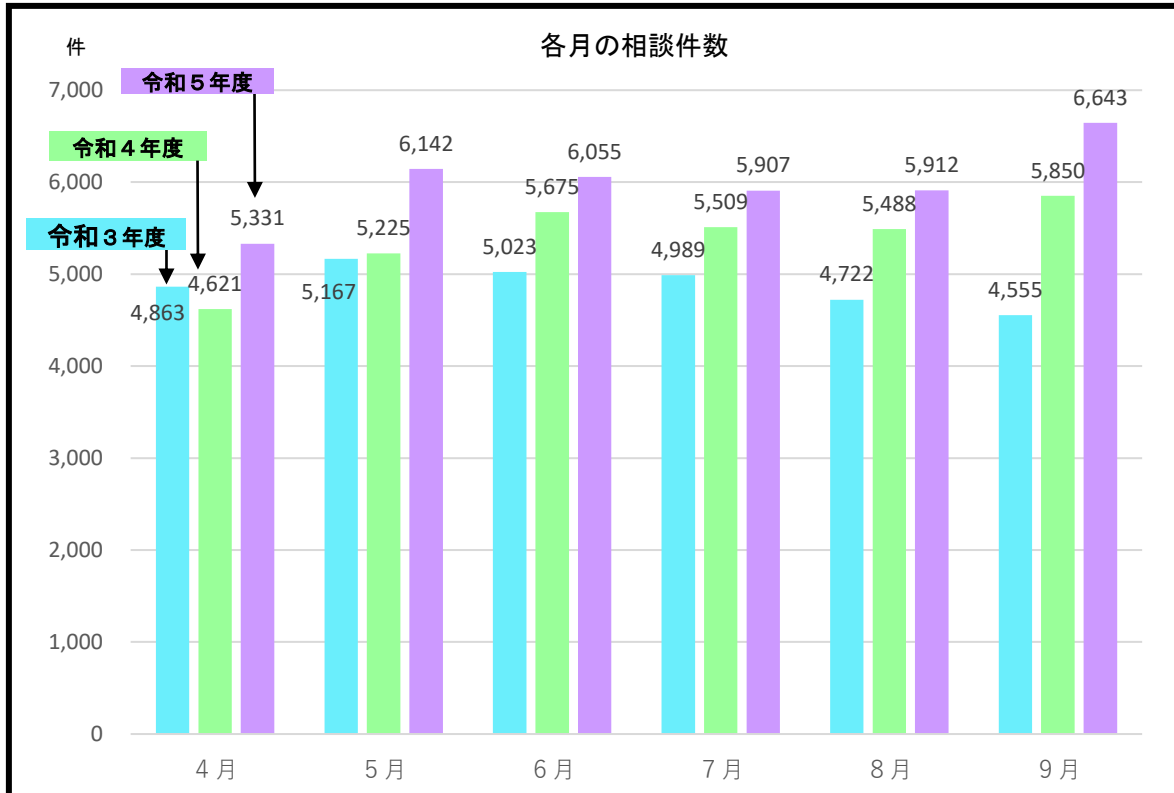
全国のワンストップ支援センターへの相談件数は、**年々増加**。  
令和4年度は、**前年度比7.4%増**。（4月、12月、3月を除き、前年度を上回って推移）



- 注：1. 相談件数は、性暴力・配偶者暴力被害者等支援交付金（性犯罪・性暴力被害者支援事業）の事業実績として、都道府県等から報告のあった電話・面接・メール・SNS等による相談の合計。  
2. 令和2（2020）年の対象施設は49か所、令和3（2021）年度は49か所、令和4（2022）年度は50か所。

# 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 相談件数の推移（令和5年度上半期）

令和5年度上半期は、**前年度同期比11.2%増**。（各月の相談件数も前年度を上回って推移）



注：1. 相談件数は、性暴力・配偶者暴力被害者等支援交付金（性犯罪・性暴力被害者支援事業）の事業実績として、都道府県等から報告のあった電話・面接・メール・SNS等による相談の合計で令和5年11月時点でとりまとめたもの。  
2. 令和3（2021）年度の対象となるセンターは49か所、令和4（2022）年度は50か所、令和5（2023）年度は50か所。

# ワンストップ支援センターへの相談者の性別・年齢

性別は、女性が大半を占めるが、男性からの相談も電話では約1割となっている。  
被害時の年齢は、約半数を10代以下が占めており、中学生以下に限っても、3割に上る。

## 性別

### <電話相談>

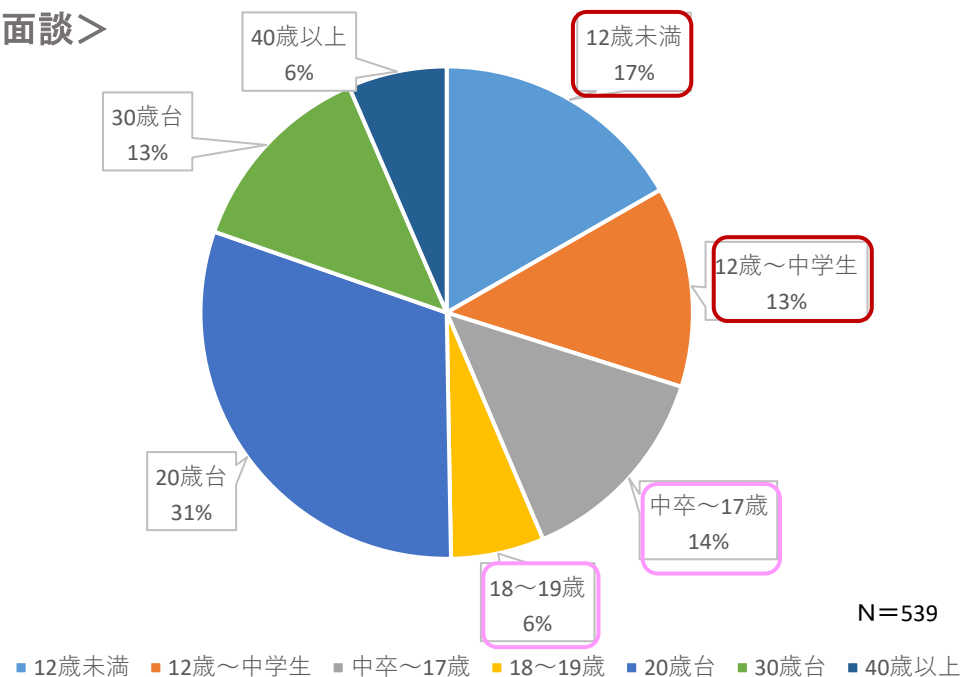
女性 81.7%、男性 14.0%

### <面談>

女性 97.5%、男性 2.3%

## 被害時の年齢

### <面談>



※年代が不明の者を除いた場合の割合（令和4年6月～8月）

内閣府男女共同参画局調べ(暫定値)。

# 性暴力対策

## 性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針（概要）

令和5年3月30日  
性犯罪・性暴力対策強化のための閣僚府省会議

### 性犯罪・性暴力対策の「更なる集中強化期間」（令和5年度～7年度※の3年間）

性犯罪・性暴力は、被害者の尊厳を踏みにじる行為であり、決して許されない。  
「相手の同意のない性的な行為は性暴力である」等の認識を社会全体で共有し、取組を強化していく。

※ 第3次男女共同参画基本計画の目標年度

#### 【1 刑事法の改正に係る対応及び刑事手続の適切な運用】

- 刑事法改正に係る対応（広報啓発、支援現場職員への研修等）
- 刑事手続の運用に関する検討
- 刑事手続における二次被害の防止・プライバシーの保護

#### 【2 再犯防止施策の更なる充実と性犯罪・性暴力の予防】

- 再犯防止対策の更なる強化等
- 地方公共団体による再犯防止施策の支援
- わいせつ行為を行った教員等の厳正な処分と再発防止（教員等・保育士に関する対応、日本版DBSの導入に向けた検討）

#### 【3 被害申告・相談をしやすい環境の整備】

- 被害届の即時受理の徹底
- 証拠採取・保管体制の整備
- 捜査段階における二次被害の防止
- 警察における相談窓口の周知や支援の充実
- ワンストップ支援センターにつながるための体制の強化
- 学校等で相談を受ける体制の強化

#### 【4 切れ目ない手厚い被害者支援の確立】

- ワンストップ支援センターを中核とする被害者支援の充実（地域の関係機関（警察、医療機関等）との連携強化、対応能力の向上等）
- 医療的支援の更なる充実と専門人材の育成
- 中長期的な支援体制の充実（困難女性支援法に基づく中長期的支援等）
- 多様な被害者支援の充実（障害者、男性等を含む様々な被害者への対応）

#### 【5 教育啓発活動を通じた社会の意識改革と暴力予防】

- 発達段階に応じた教育・啓発活動（生命（いのち）の安全教育の推進）
- 社会全体への啓発（若年層の性暴力被害予防月間等）

#### 【6 新たな課題等への対応】

- AV出演被害の防止及び被害の救済（AV出演被害防止・救済法の周知・広報、相談対応の支援、厳正な取組み等）
- インターネット上の性暴力等への対応（違法行為への厳正な対処、児童ポルノ・画像等の流通・閲覧防止等）
- 痴漢撲滅に向けた政策パッケージの確実な実行
- 被害者や支援者等に対する誹謗中傷の防止

### ワンストップ支援センター 全国共通番号

「#8891」

（はやくワンストップ）

まずは、話してみませんか？



### 性暴力被害者のための 夜間休日コールセンター （R3.10/1～）

これまで夜間休日には対応していないワンストップ支援センターの運営時間外に、被害者からの相談を受け付け、ワンストップ支援センターと連携して、支援を実施

### 性暴力に関するSNS相談 Cure time （キュアタイム）

性暴力の悩み、チャットで  
相談してみませんか？



### 女性に対する暴力をなくす運動

毎年11月12日～25日



パープルライトアップ

### 若年層の性暴力被害予防月間

毎年4月



# DV対策

## 【DV相談ナビダイヤル】

#8008（はれれば）

→最寄りの配偶者暴力相談支援センターにつながる



● 24時間電話相談

つなぐ はやく  
0120-279-889

● SNS相談、メール相談

● 同行支援、保護 等

（外国語相談（SNS相談）にも対応）

## I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進（⇒詳細はP2参照）

社会全体で女性活躍の機運を醸成し、多様性を確保していくことは、男女ともに自らの個性と能力を最大限に発揮できる社会の実現のために不可欠であるとともに、イノベーションの創出と事業変革の促進を通じて企業の持続的な成長、ひいては日本経済の発展に資することを踏まえ、女性の活躍をけん引するため、下記のような施策を講じる。

### ① プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定等

- 令和5年中に、取引所の規則に以下の内容の規定を設けるための取組を進める。
  - ①2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める。
  - ②2030年までに、女性役員をの比率を30%以上とすることを旨とする。
  - ③左記の目標を達成するための行動計画の策定を推奨する。
- あわせて、企業経営を担う女性リーダー研修の更なる充実、リスキリングによる能力向上支援、好事例の横展開など、女性の育成・登用を着実に進め、管理職、更には役員へと女性登用のパイプラインの構築に向けた取組の支援を行う。

### ② 女性起業家の育成・支援

- ロールモデルとなる女性起業家の創出・育成支援のため、政府機関と民間が集中支援を行うプログラム（J-Startup）において、女性起業家の割合を20%以上とすることを旨とする。
- あわせて、女性起業家のためのネットワークの充実、女性起業家による資金調達への支援等を行う。

## II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化（⇒詳細はP3参照）

男女が家事・育児等を分担して、ともにライフイベントとキャリア形成を両立できる環境づくりに向けて、また、女性に多い非正規雇用労働者や経済的に厳しいひとり親世帯の現状等を踏まえ、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組をあらゆる観点から進めることとし、下記のような施策を講じる。また、仕事と健康の両立による女性の就業継続を支援する。

### ① 平時や育児期を通じた多様な柔軟な働き方の推進

- 長時間労働慣行の是正、投資家の評価を利用した両立支援の取組の加速、多様な正社員制度の普及促進等に取り組む。
- 「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化する。

### ② 女性デジタル人材の育成などリスキリングの推進

- デジタルスキル標準やITパスポート試験の活用促進、女性デジタル人材育成プランの実行等に取り組むなど、リスキリングのための環境を整備する。

### ③ 地域のニーズに応じた取組の推進

- 地域のニーズに応じた女性活躍を支える各地の男女共同参画センターの機能強化を図るとともに、独立行政法人国立女性教育会館（NWEC）による各センターへのバックアップの強化等を図るため、同法人の主管の内閣府への移管や、同法人及び各地のセンターの機能強化を図るための所要の法案について、令和6年通常国会への提出を旨とする。

⇒これらの取組により、いわゆる「L字カーブ」（右図参照）が生じる背景にある構造的な課題（※）の解消を目指す。

（※）長時間労働を中心とした労働慣行、女性への家事・育児等の無償労働時間の偏り、固定的な性別役割分担意識等

## III 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現（⇒詳細はP4参照）

女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会を実現するため、下記のような施策を講じるほか、ハラスメント対策や、政策決定過程のあらゆる段階における女性の参画を確保し、ジェンダーの視点を反映するための取組、平和・安全保障の分野における女性の参画に取り組む。

### ① 配偶者等からの暴力への対策の強化

- 配偶者暴力防止法改正法の円滑な施行（令和6年4月）に向けた環境整備等に取り組む。

### ② 性犯罪・性暴力対策の強化

- 被害が潜在化・深刻化しやすい子どもを始め、多様な被害者がためらうことなく相談できるよう相談先等の周知を徹底する。
- 「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」や「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」に基づく施策を着実に実行する。

### ③ 困難な問題を抱える女性への支援

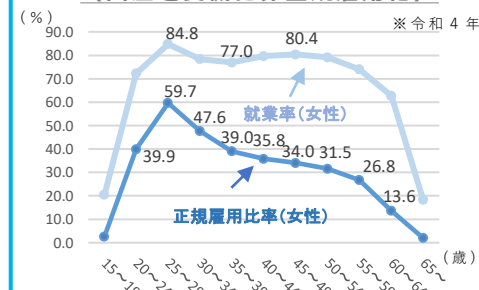
- 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の円滑な施行（令和6年4月）に向けた支援体制の整備等を図る。

### ④ 生涯にわたる健康への支援

- 「女性の健康」ナショナルセンターの創設、事業主健診の充実、フェムテックの利活用、生理休暇制度の普及促進、女性アスリートが抱える健康課題等に取り組む。

### ⑤ 地域のニーズに応じた取組の推進（再掲）

L字カーブ  
女性の正規雇用比率は30代以降低下  
（出産を契機に非正規雇用化）



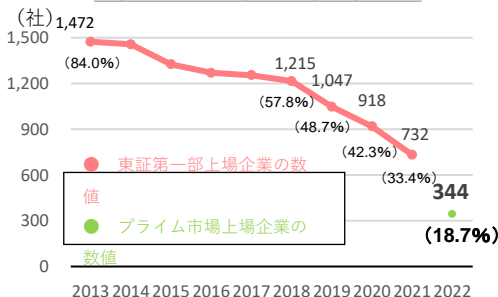


# I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて

## (1) 企業における女性登用の加速化

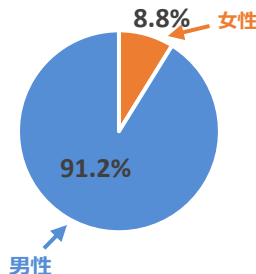
### 女性役員がない企業数・割合

プライム市場上場企業で  
女性役員がない企業は約2割



### J-Startup選定企業における 女性経営者の割合 (注)

女性経営者の割合は8.8%



## (2) 女性起業家の育成・支援

### ①段階ごとの課題に対する有機的な女性起業家への支援

- 外部有識者からの推薦に基づいて選定された企業を、政府機関と民間が集中支援を行うプログラム (J-Startup) において、女性起業家の割合を20%以上とすることを目指す。
- 全国ネットワークである「わたしの起業応援団」について支援機関のスキルの見える化、地域金融機関との連携を含めた地域ごとの支援拡充。
- 産業革新投資機構による女性キャピタリストを採用・育成する民間ファンドや女性起業家に積極的に投資する方針の民間ファンドへの出資等を促進。

### ②女性起業家育成・支援のためのエコシステムの整備

- 現状、実態を捉えた定量的なデータが不足していることから、実態把握に向けたパイロットのアンケート調査を実施し、対外発信。

## (3) 地方・中小企業における女性活躍の促進

### ①中小企業向け補助金における優遇による両立支援に向けた取組

- 中小企業向け補助金において、女性活躍や子育て支援に取り組む企業を採択審査において加点する優遇措置を広げていく。

### ②中小企業を含む企業経営者等のアンコンシャス・バイアスの解消・行動変容を促すコンテンツの開発・普及

- 企業の経営者等に向けた研修用のコンテンツにより、アンコンシャス・バイアスを解消し、行動の変容を促す。

### ③地域金融機関を通じた女性経営人材のマッチング支援の促進

- 大企業から地域の中堅・中小企業への新しい人の流れを創出し、転籍、兼業・副業、出向等、様々な形態での地域企業の経営人材確保を支援する「地域企業経営人材マッチング促進事業」の女性経営人材向けの周知広報。

### ④女性活躍に取り組む中小企業の好事例の横展開等

- 女性活躍の要素を重視した取引先の選定など、中小企業を始めとして社会全体で女性活躍を促し合う取組の普及・拡大。
- 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の地域シンポジウムを全国各地で開催し、各地域のネットワーク形成、好事例の横展開。

### ①プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定等

- 令和5年中に、取引所の規則に以下の内容の規定を設けるための取組。
  - 2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める。
  - 2030年までに、女性役員を30%以上とすることを目指す。
- 上記の目標を達成するための行動計画の策定を推奨する。
- コーポレートガバナンス改革の実質化に向けたアクション・プログラムに基づき、取締役会や中核人材の多様性向上に向けた追加的な施策の検討。

### ②パイプラインの構築に向けた取組の支援

- 企業経営を担う女性リーダー人材の育成を目的とした研修の企業横断メンタリングプログラムの活用を含めた更なる拡充。
- リスクリングによる能力向上支援のため雇用保険の教育訓練給付に関して高い賃金が獲得できる分野等について拡充を検討。
- 多様な人材が登用される環境づくりの推進に向け好事例の横展開、企業経営者が取組にコミットする場の設定、多様なロールモデルの提示。

### ③アセットオーナー等機関投資家によるスチュワードシップ活動の実質化

- 年金等のアセットオーナーにおける体制の拡充等のスチュワードシップ活動の実質化に向けた課題の解決に向け、取組を促進。

### ④5次計画における役員に占める女性割合に関する成果目標の策定

- 令和5年中に、令和7年までのプライム市場上場企業の役員(全体)に占める女性割合に関する成果目標を策定。

(注) J-Startup選定企業とは経済産業省が2018年6月に立ち上げた政府機関と民間の支援プログラムに基づき、大企業の新事業担当者等の外部有識者からの推薦により、外部審査委員会での厳正な審査により選ばれたスタートアップ企業のこと。J-Startup選定企業238社における、女性経営者の割合(2023年5月時点)。

## II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

### (1) 男女がともにライフイベントとキャリア形成を両立する上での諸課題の解消

#### ○企業の労働慣行の見直し

##### ①平時からの多様で柔軟な働き方の推進

- ・長時間労働慣行の是正に向けた的確な監督指導、労働基準法の令和6年度からの全面施行に向け法制度の周知を徹底し、必要な支援を実施。
- ・労働者に対する就業場所・業務の変更の範囲を明示する新しいルールを令和6年4月より施行。
- ・投資家の評価を利用した両立支援の取組の加速のため、女性活躍に優れた企業を選定するなどでこ銘柄を活用、両立支援に積極的な企業を選定。
- ・多様な正社員制度の普及促進に向けた好事例の周知や専門家による導入支援、選択的週休3日制の導入促進。
- ・勤務間インターバル制度の導入率向上に向けたアウトリーチ型のコンサルティング、導入による効果の把握とその効果的な周知の検討。

##### ②育児期における休暇取得や柔軟な働き方の推進

- ・「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化。
- ・こどもが2歳未満の期間に、時短勤務の活用を促すための給付を創設。
- ・こどもが病気の際などに休みやすい環境整備を検討。
- ・育児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度の拡充を検討。

##### ③仕事と介護の両立に関する課題への取組

- ・仕事と介護の両立に関する「事前の心構え」と「基礎知識」の獲得を促すため、両立支援制度の情報提供や介護保険制度の更なる周知を検討。

#### ○外部サービス利用の普及による家事・育児負担の軽減

- ・ベビーシッターの保育の質の確保・向上。
- ・家事支援サービス利用の信頼性向上のためサービス提供事業者の認証制度の在り方、企業の福利厚生としてのサービス提供に向けた方策を検討。

#### ○女性のキャリア意識をめぐる課題の解消

- ・女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討。短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに取り組むとともに、被用者が新たに106万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせないための当面の対応を本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直し。

- ・各教育委員会に対し、固定的な性別役割分担意識等を払しょくするための教員研修プログラムの活用促進。理工系分野での活躍など将来のあらゆる選択肢に自由な希望を抱けるようにするための幼児期からの教育環境の整備。

### (2) 男女間賃金格差の開示に伴う更なる対応

- ・開示を行った各企業における課題の的確な把握・分析とその結果を踏まえた格差の是正に向けた取組を支援。常時雇用労働者101人から300人の事業主への公表義務の対象拡大を検討。
- ・国・地方公共団体の開示はサイトの整備を通じて更なる「見える化」。

### (3) 非正規雇用労働者の正規化及び処遇改善等

- ・非正規雇用労働者の正規化を進める事業主に対する助成を拡充。企業が雇用形態を問わず訓練を実施することを支援、労働者個人への支援も拡充。
- ・同一労働同一賃金の遵守の徹底のため企業への一層の働きかけ。
- ・地方公共団体の会計年度任用職員に対し、勤勉手当の支給を可能とする「地方自治法の一部を改正する法律」の令和6年4月の施行に向け必要な助言。

### (4) 女性デジタル人材の育成等

- ・デジタルスキル標準やITパスポート試験の活用促進。
- ・多様化する就労形態に関する知識向上を目的とした地方公共団体によるセミナー等の取組を地域女性活躍推進交付金で支援。
- ・「女性デジタル人材育成プラン」の実行。

### (5) 地域のニーズに応じた取組の推進

- ・「独立行政法人国立女性教育会館（NWC）及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループ報告書」に盛り込まれた機能強化に係る施策・取組について令和5年度より実施可能なものから計画的に実施。機能強化を図るための所要の法案の令和6年通常国会への提出を目指す。
- ・地域女性活躍推進交付金を始めとする国の支援策を活用して、ジェンダーギャップを解消するための地方公共団体の効果的な取組を支援。

### (6) ひとり親家庭支援

- ・養育費受領率目標の達成<sup>(注)</sup>に向け、周知・広報等による意識改革や相談体制整備、プッシュ型支援、離婚前後親支援モデル事業の活用促進などの取組。
- ・離婚及びこれに関連する制度に関する規定等の見直しについての検討の進展状況等を踏まえ、必要に応じて養育費受領率目標の見直し。
- ・高等職業訓練促進給付金の一層の利用促進。

(注) 希望する全てのひとり親世帯が養育費を受領できるようにすることが重要であるという認識の下、まずは2031年に、全体の受領率（養育費の取り決めの有無にかかわらず受領率）を40%とし、養育費の取り決めをしている場合の受領率を70%とすることを目指す。

## (1) 配偶者等からの暴力への対策の強化

### 配偶者暴力防止法改正法（令和5年法律第30号）の概要

- 1 保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化
  - ・ 接近禁止命令等を申し立てることができる被害者の範囲の拡大
  - ・ 接近禁止命令等の期間の伸長
  - ・ 電話等禁止命令の対象行為の追加 等
- 2 基本方針・都道府県基本計画の記載事項の拡充
  - (1) 被害者の自立支援のための施策
  - (2) 国・地方公共団体・民間団体の連携・協力
- 3 協議会の法定化

- ・ 令和6年4月の配偶者暴力防止法改正法の円滑な施行を図るため、国が定める基本方針の改定や下位法令の整備、改正法の周知広報、相談員等の関係者を対象とする研修を実施。
- ・ 配偶者からの暴力を容認しない社会の実現に向けて更なる周知広報に取り組みとともに、配偶者暴力相談支援センター等の相談窓口を一層周知。
- ・ 配偶者暴力対策と児童虐待対策について、改正法による多機関連携や法定協議会の設置により、被害者支援の現場等における緊密な連携を推進。
- ・ 加害者プログラムについて、令和4年度までの試行によって得られた知見に基づいて取りまとめた留意事項を踏まえ、各地域における実施を推進。
- ・ 非同棲交際相手からの暴力（いわゆるデートDV）について、若年層への教育及び広報啓発を推進。
- ・ ストーカー対策について、相談体制の充実、一時避難所確保のため必要な連携体制整備等を推進。

## (2) 性犯罪・性暴力対策の強化

- ・ 「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」に基づき、刑事法の改正に係る対応及び刑事手続の適切な運用、再犯防止施策の更なる充実、被害申告・相談をしやすい環境の整備等に取り組む。
- ・ ワンストップ支援センターを中核とする被害者支援の充実に向けて、地域における関係機関の連携強化のためのネットワーク作りを加速。
- ・ 「AV出演被害防止・救済法」による出演被害の防止及び被害者の救済。
- ・ 「生命（いのち）の安全教育」について全国展開を加速化。
- ・ 「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」に基づく施策の着実な実行。
- ・ 社会全体への啓発のため、地方公共団体、学校、関係機関等との連携の下で広報活動を展開。被害が潜在化・深刻化しやすい子どもを始め、多様な被害者がためらうことなく相談できるよう相談先等の周知を徹底。

## (3) ハラスメント防止対策

- ・ 職場におけるハラスメントの防止に向けたパンフレット等による周知、事業主の措置義務・望ましい取組の内容及び外部相談窓口の周知。
- ・ 就職活動中の学生に対するハラスメントの防止のため、各大学における取組の好事例の発信や相談窓口の周知等を一層強化。
- ・ 高等教育機関におけるセクシュアルハラスメントを含む性暴力等及びその他のハラスメントの防止に向けた取組の推進。

## (4) 困難な問題を抱える女性への支援

- ・ 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の令和6年4月の円滑な施行に向けて、各都道府県での支援体制の計画的な整備、女性相談支援員の人材の確保・養成・処遇改善の推進などを図る。

## (5) 生涯にわたる健康への支援

- ・ 生理の貧困への対応として、地域女性活躍推進交付金により生理用品を提供した事例や各地方公共団体による独自の取組の調査・公表。
- ・ 事業主健診に係る問診に月経困難症、更年期症状等の女性の健康に関連する項目を追加、産業保健体制の充実。
- ・ フェムテックを利活用し、企業、医療機関、自治体等が連携して行う実証事業への支援、全事業の効果測定を実施。
- ・ 生理休暇制度の普及促進のための方策について検討。
- ・ 健康経営優良法人認定制度を通じた、女性の健康支援に取り組む企業が評価される仕組みの促進。
- ・ 学校における健康教育の充実、健康診断の保健調査票の活用により女子児童生徒の月経随伴症状等の健康状態を把握し、保健指導等の実施。
- ・ 女性の健康に関するナショナルセンターとして国立成育医療研究センターに研究の司令塔機能をもたせ、最新のエビデンスの収集・情報提供。
- ・ 女性アスリートが抱える健康課題等への支援体制の整備や理解促進、指導現場におけるハラスメント行為等の根絶。スポーツ団体における女性理事の目標割合の設定、その達成に向けた具体的な方策等の取組の促進。

## (6) 行政運営を補佐する合議体の委員構成における性別の偏りの解消

- ・ 各行政機関において開催される複数の外部有識者が含まれるあらゆる合議体において、その外部有識者たる構成員に性別の偏りが無いよう努める。

## (7) 「女性・平和・安全保障（WPS）」への取組強化

- ・ 「第3次女性・平和・安全保障行動計画」に基づく取組を着実に実施。

## (8) 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方

## （1）5次計画の中間年フォローアップ

- 5次計画の全ての成果目標につき現在の進捗状況を把握した上で、残る計画期間内に取り組むべき事項について検討。

## （2）政治分野

- 女性候補者に係る数値目標の設定や候補者の選定方法の改善等について、各政党に対し、自主的な取組の実施を要請。
- 議会におけるデジタル技術を活用した取組に関し、必要に応じて助言を行うとともに、先進事例の情報提供。

## （3）行政分野

- テレワークの更なる浸透と定着を図るとともに、職員個人の働き方を更に柔軟化する観点から、フレックスタイム制等について必要な対応。

## （4）経済分野

- 全国の商工会及び商工会議所における役員の種別ごとの女性割合の「見える化」を継続、役員の女性割合を増加させるために取り組んでいる商工会又は商工会議所を把握し、その取組の継続を図る。

## （5）科学技術・学術分野

項目	現状	成果目標
大学の理工系の教員（講師以上）に占める女性の割合	理学系：8.7% 工学系：5.7%（2019年）	理学系：12.0% 工学系：9.0%（2025年）
大学の研究者の採用に占める女性の割合	理学系：14.5% 工学系：16.3%（2020年）	理学系：20% 工学系：15%（2025年）
大学（学部）の理工系の学生に占める女性の割合	理学部：27.8% 工学部：15.8%（2022年）	前年度以上（毎年度）

- 理工農系の女子学生の修学や卒業後の活躍機会の確保のため、大学が民間企業等と連携して行う取組を大学の体制整備支援を通じて促進。
- 理工系分野への進路選択の促進に向け、女子中高生や保護者、教員を対象として、大学・企業の双方からロールモデルを提示、ロールモデルによる出前授業を実施。
- 女性管理職の登用拡大に向けた大学ガバナンスコードの見直し、学部ごとの女子学生・女性教員の在籍・登用状況などの情報開示の促進。
- 学長、副学長及び教授における女性登用を促進するため、大学への資源配分において引き続きインセンティブを付与。
- ライブイベントと研究との両立や女性研究者リーダーの育成を一体的に推進するダイバーシティ実現に向けた大学等の取組を支援。

## （6）地域における女性活躍の推進

- 農業委員や農業協同組合役員等における女性割合の向上
  - 農林水産団体等の理事に占める女性割合の向上等に向け、具体的な目標の設定等の仕組みづくりを働きかけ、多様な女性の登用促進に向けた事例集を令和5年度中に作成。
  - スマート農林水産業の推進、女性が扱いやすい農業機械等の開発、育児との両立などに関するサポート活動、更衣室や託児スペースの整備、研修会の実施等により女性が活躍しやすい環境を整備。
- 校長・教育委員会等における女性割合の向上
  - 各教育委員会の事業主行動計画等において、女性登用の具体的取組を未だ定めていない教育委員会や学校法人に対して、速やかに定めるよう要請。
  - 校長等への女性登用が進まない地域に対し、地域が抱える課題を地域の教育関係者と共有、他地域の好事例やロールモデルの提供。
  - 女性教員が管理職選考試験を受験するにあたっての困難さや課題を把握、必要となる取組を令和5年度中に検討。
  - 各教育委員会における学校の働き方改革等に係る計画の策定や公表、その取組状況等を「見える化」する枠組みを令和5年度中に検討。
  - 女性教育委員がない市町村に対して早期の女性教育委員の選任に向けた速やかな対応を要請。

## （7）防災分野

- 子どもや要配慮者の預け先の確保等の環境整備など、災害対応に携わる職員への支援を行う地方公共団体の好事例を継続して収集・展開。
- 「防災・復興ガイドライン」に基づく学習プログラムや、女性の地域での防災活動への参画等を紹介する「ノウハウ・活動事例集」を地方公共団体職員向けの研修、女性防災士や地域の女性防災リーダーとの勉強会で活用。
- 女性の自衛官の採用・登用を積極化、隊員の意識改革、仕事と育児・介護等の両立支援等を一層推進。新たなハラスメント対策を確立。
- 消防吏員や消防団員、地方警察官など防災の現場等における女性割合の目標達成に向けて、女性の参画拡大の環境整備。

## （8）国際分野

- 在外公館の各役職段階に占める女性の割合向上に向けて、省内公募の活用、管理職や管理職候補への中途採用や民間登用の推進等。

# 第5次男女共同参画基本計画の一部変更について

- ・企業における女性登用の加速化に係る成果目標について、市場再編を踏まえ目標を設定。
- ・また、テレワークについても「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和5年6月9日閣議決定）を踏まえ、成果目標を設定。

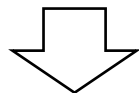
## 企業における女性登用の加速化

### ■ 第5次男女共同参画基本計画における成果目標

項目	現状	成果目標（期限）
東証一部上場企業役員に占める女性の割合（注1）	—	12% （2022年）（注2）

（注1）役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、執行役員又はそれに準じる役職者も含む。

（注2）5次計画の中間年フォローアップの際に、市場再編後の目標を設定予定。



### ■ 変更後の成果目標

項目	現状	成果目標（期限）
東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合（注3）	—	19% （2025年）
東証プライム市場上場企業のうち、女性の役員が登用されていない企業の割合（注3）	—	0% （2025年）

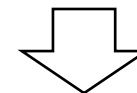
（注3）役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、各企業が女性役員登用目標の前提とした執行役員又はそれに準じる役職者（会社法上の「支配人その他の重要な使用人の選任及び解任」として、取締役会の決議による選任・解任がされている役職者を基本とし、業務において重要な権限を委任されている役職者等）も含む。

## テレワーク

### ■ 第5次男女共同参画基本計画における成果目標

項目	現状	成果目標（期限）
テレワーク（注4）	—	（注4）

（注4）具体的な項目及び成果目標については、新型コロナウイルス感染症への対応状況及びその後の社会情勢の変化を踏まえて設定。



### ■ 変更後の成果目標

項目	現状	成果目標（期限）
テレワーク導入企業の割合	南関東・近畿・東海を除く地域:40.5%	南関東・近畿・東海を除く地域:45.4%
	南関東・近畿・東海:57.6%	南関東・近畿・東海:60.2%
	全国:51.7% （2022年度）	全国:55.2% （2025年度）
テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合（注5）	22.7% （2022年度）	25.0% （2025年度）

（注5）雇用型就業者のうち、勤務先にテレワーク制度等が導入されている（制度はないが会社や上司等がテレワークをすることを認めている場合を含む）上で、テレワークを実施している人の割合。

# 第5次男女共同参画基本計画

～ すべての女性が輝く令和の社会へ ～

## (説明資料)

令和2年12月25日  
閣議決定

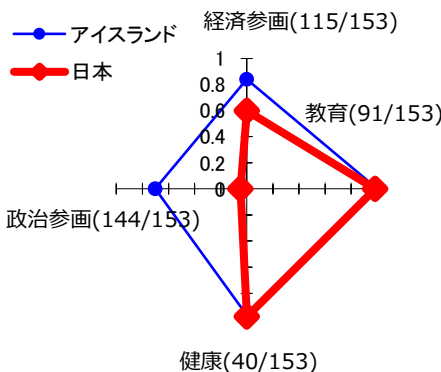
### 社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題

- (1) 新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響
- (2) 人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加
- (3) 人生100年時代の到来（女性の51.1%が90歳まで生存）
- (4) 法律・制度の整備（働き方改革等）
- (5) デジタル化社会への対応（Society 5.0）
- (6) 国内外で高まる女性に対する暴力根絶の社会運動
- (7) 頻発する大規模災害（女性の視点からの防災）
- (8) ジェンダー平等に向けた世界的な潮流

### 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

#### 「世界経済フォーラム」(ダボス会議)

ジェンダー・ギャップ指数 2020 153か国中 121位



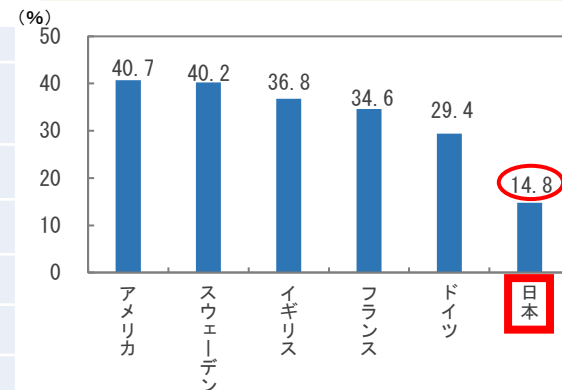
順位	国名	値
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
10	ドイツ	0.787
15	フランス	0.781
21	イギリス	0.767
53	アメリカ	0.724
106	中国	0.676
108	韓国	0.672
120	アラブ首長国連邦	0.655
121	日本	0.652
122	クウェート	0.650

#### 衆議院の女性議員比率

国名	割合(%)	クォータ制の状況
フランス	39.5	・ 法的候補者クォータ制 ・ 政党による自発的なクォータ制
イギリス	33.9	・ 政党による自発的なクォータ制
ドイツ	31.2	・ 政党による自発的なクォータ制
アメリカ	23.4	-
韓国	19.0	・ 法的候補者クォータ制
日本	9.9	-

(出典) 列国議会同盟(2020年10月時点)  
下院又は一院制議会における女性議員割合。

#### 管理的職業従事者に占める女性の割合



(出典) 日本の値は、総務省「労働力調査」。その他の国は、ILO 'ILOSTAT' (2020年11月時点)。いずれの国も2019年の値。

・ 「202030目標」：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（2003年に目標設定）

・ この目標に向けて、女性就業者数や上場企業女性役員数の増加等、道筋をつけてきたが、全体として「30%」の水準に到達しそとは言えない状況。  
・ 国際社会に目を向けると諸外国の推進スピードは速く、日本は遅れている。

#### <新しい目標>

- ◆ 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少ないような社会となることを目指す。
- ◆ そのための通過点として、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。

・ 進捗が遅れている要因

#### 政治分野（有権者の約52%は女性）

- ・ 立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難
- ・ 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

#### 経済分野

- ・ 管理職・役員へのパイプラインの構築が途上

#### 社会全体

- ・ 固定的な性別役割分担意識

## 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

### 【ポイント】

- 政党に対し、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の趣旨に沿って女性候補者の割合を高めることを要請
- 地方議会における取組の要請（議員活動と家庭生活との両立、ハラスメント防止）
- 最高裁判事も含む裁判官全体に占める女性の割合を高めるよう裁判所等の関係方面に要請

### （参考）

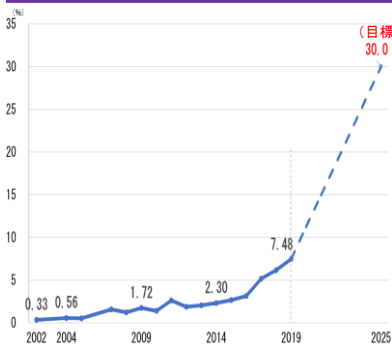
- ・衆議院の女性議員比率 9.9%、参議院の女性議員比率22.9%  
（出典）衆議院HP、参議院HPより内閣府確認
- ・裁判官に占める女性割合 22.6%、女性最高裁判事 15名中2名  
（出典）内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（2020）
- ・国家公務員の各役職段階に占める女性の割合  
指定職相当 4.4%、本省課室長相当職 5.9%  
（出典）内閣人事局「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」（2020）

## 第2分野 雇用分野、仕事と生活の調和

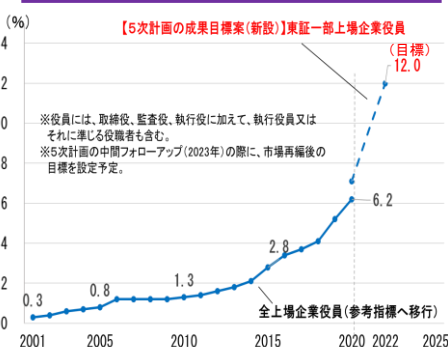
### 【ポイント】

- 男性の育児休業取得率の向上
- 就活セクハラ防止

（参考）民間企業における男性の育児休業取得率



（参考）東証一部上場企業役員に占める女性の割合

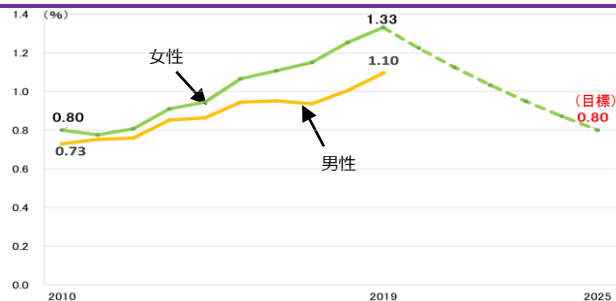


## 第3分野 地域

### 【ポイント】

- 地域活動における女性の活躍・男女共同参画が重要
- 固定的な性別役割分担意識等を背景に、若い女性の大都市圏への流出が増大。地域経済にとっても男女共同参画が不可欠
- 地域における女性デジタル人材の育成など学び直しを推進
- 女性農林水産業者の活躍推進

（参考）地域における10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合



（出典）総務省「住民基本台帳人口移動報告」、「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」により内閣府で算出。

## 第4分野 科学技術・学術

### 【ポイント】

- 若手研究者ポストや研究費採択で、育児等による研究中断に配慮した応募要件
- 女子生徒の理工系進路選択の促進

（参考）研究職・技術職に占める女性の割合



女性ノーベル賞受賞者数 (自然科学分野)	
アメリカ	11名
欧州	11名
その他(※)	4名
日本	0名

※イスラエル、オーストラリア、中国、カナダ

## 第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

### 【ポイント】

- 「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」に基づき、今後3年間で「集中強化期間」として取組を推進
- 「生命（いのち）を大切にする」「性暴力の加害者にならない」「被害者にならない」「傍観者にならない」ことを教える教育
- 新型コロナウイルス感染症に対応するため、DV相談支援体制を強化

（参考）コロナ禍によるDV・性暴力の相談件数の増加

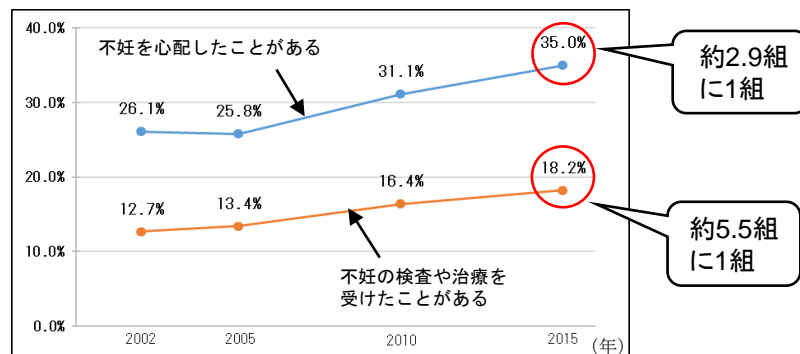
- ・DV：5月、6月は前年同月の1.6倍
- ・性暴力：4～9月は前年同期の1.2倍

## 第7分野 生涯を通じた健康支援

### 【ポイント】

- 不妊治療の保険適用の実現。それまでの間、現行の助成制度の大幅な拡大。仕事との両立環境の整備
- 緊急避妊薬について検討
- 「スポーツ団体ガバナンスコード」に基づく各中央競技団体における女性理事の目標割合（40%）の達成に向けた取組

（参考）不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦の割合



（出典）国立社会保障・人口問題研究所「社会保障・人口問題基本調査」（各年版）  
（注）妻の年齢が50歳未満の初婚どうしの夫婦を対象（回答者は妻）に調査

## 第6分野 貧困等生活上の困難に対する支援と多様性の尊重

### 【ポイント】

- ひとり親家庭への養育費の支払い確保
- 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

（参考）ひとり親家庭が置かれた状況

およそ30年間で、**母子世帯は約1.5倍、父子世帯は約1.1倍**

母子世帯数（注） 123.2万世帯（ひとり親世帯の約87%）  
父子世帯数（注） 18.7万世帯（ひとり親世帯の約13%）  
（注）母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数

平成28(2016)年	母子世帯	父子世帯	一般世帯(参考)
<b>就業率</b>	<b>81.8%</b>	85.4%	女性66.0% 男性82.5%
雇用者のうち			
正規	47.7%	89.7%	女性45.9% 男性82.1%
雇用者のうち			
非正規	<b>52.3%</b>	10.3%	女性54.1% 男性17.9%
<b>平均年間就労収入</b>	<b>200万円</b> 正規:305万円 パート・アルバイト等:133万円	<b>398万円</b> 正規:428万円 パート・アルバイト等:190万円	平均給与と所得 女性280万円 男性521万円
<b>養育費受取率</b>	<b>24.3%</b>	3.2%	—

## 第8分野 防災・復興等

### 【ポイント】

- 女性の視点からの防災・復興ガイドラインに基づく取組の浸透、地方公共団体との連携

（参考）ガイドラインの主な内容

- 避難所の責任者には男女両方を配置する
- プライバシーの十分に確保された間仕切りを用いる
- 男女別の更衣室や、授乳室を設ける
- 女性用品（生理用品、下着等）は女性担当者が配布を行う
- 女性トイレと男性トイレは離れた場所に設置する
- 性暴力・DV防止ポスターを、避難所の見やすい場所に掲示する
- 自治体の災害対策本部において、下部組織に必ず男女共同参画担当部局の職員を配置する



## 第9分野 各種制度等の整備

### 【ポイント】

- 税制や社会保障制度をはじめとする社会制度全般について、経済社会情勢を踏まえて不断に見直し
- 各種制度において給付と負担が世帯単位から個人単位になるよう、マイナンバーも活用しつつ、見直しを検討
- 第3号被保険者については、縮小する方向で検討
- 旧姓の通称使用拡大
- 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進める

### （参考）選択的夫婦別氏制度に関する調査結果

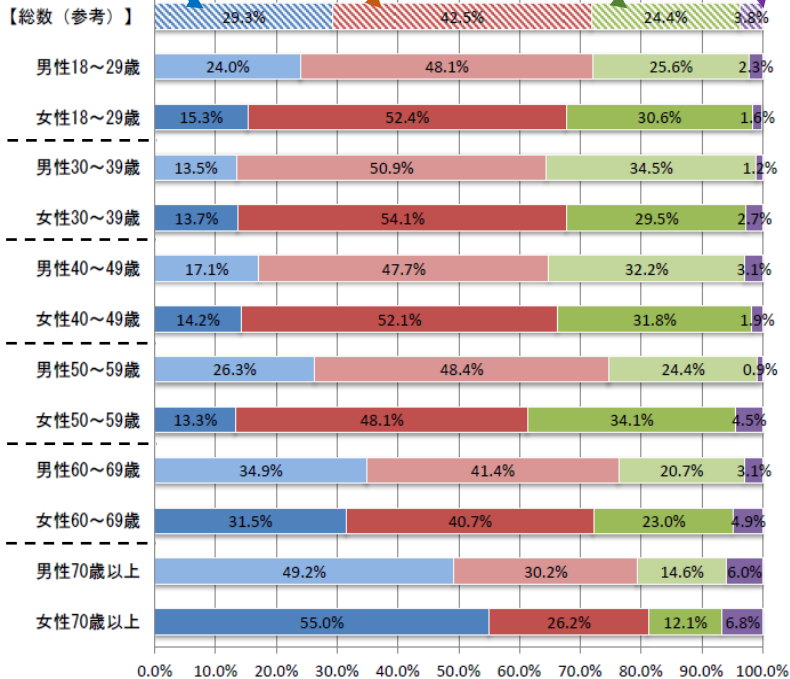
（出典）内閣府「家族の法制に関する世論調査（2017年）」

夫婦は必ず、同じ名字（姓）を名乗るべきであり、法律を改める必要はない

法律を改めてもかまわない

夫婦は必ず同じ名字（姓）を名乗るべきだが、結婚前の氏を通称として使えるように法律を改めることはかまわない

わからない



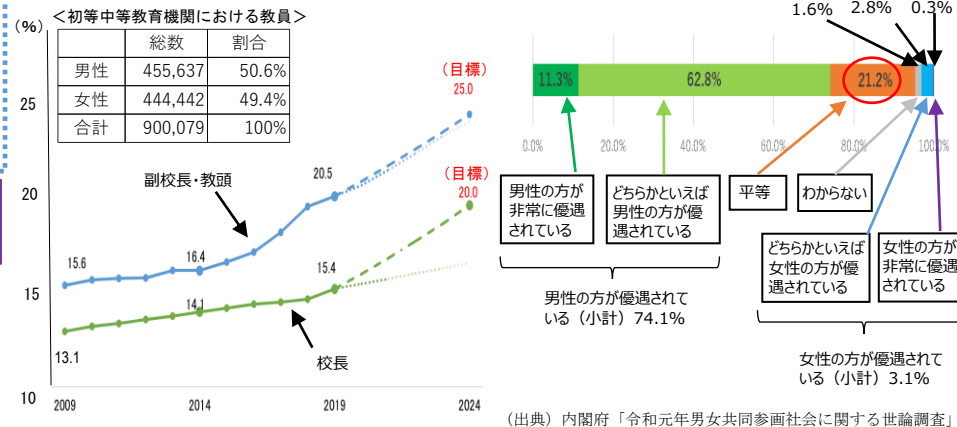
## 第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進

### 【ポイント】

- 校長・教頭への女性の登用
- 医学部入試について、男女別合格率の開示促進

（参考）初等中等教育機関における管理職の割合

（参考）社会全体における男女の地位の平等感



## 第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

### 【ポイント】

- 我が国が国際会議の議長国となる場合、ジェンダー平等を全ての大臣会合においてアジェンダとして取り上げる

## Ⅳ 推進体制の強化

### 【ポイント】

- EBPMの観点を踏まえ、計画中間年（令和5年度目途）における点検・評価を実施
- 男女共同参画の推進に当たっては、若年層を含め国民の幅広い意見を反映
- 地域における男女共同参画センターの機能強化

# 計画実行・監視専門調査会について

## <概要>

- 男女共同参画に関する大きな方向性について総理官邸で議論を行う「男女共同参画会議」（関係閣僚と民間有識者により構成）の下には、より具体的な議論を行うための「計画実行・監視専門調査会」が設置されている。
- 専門調査会では、令和2年12月に閣議決定した「第5次男女共同参画基本計画」の実行状況の監視を行うとともに、各府省が当該年度及び翌年度に重点的に取り組む事項を決定する「女性活躍・男女共同参画の重点方針」、いわゆる「女性版骨太の方針」について議論を行っている。

## <開催状況>

### ・令和5年10月13日（第27回）

- (1) 今後の検討課題及び第5次男女共同参画基本計画中間年フォローアップについて
- (2) 男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン作成検討ワーキング・グループの開催について

### ・令和5年11月7日（第28回）

- (1) 「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」、「生涯を通じた健康支援」について
- (2) 「科学技術・学術における男女共同参画の推進」について

### ・令和5年11月27日（第29回）

- (1) ジェンダー統計整備状況調査について
- (2) 「地域における男女共同参画の推進」、「防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進」について
- (3) 企業における女性登用の加速化について

### ・令和5年12月14日（第30回）

- (1) 第5次男女共同参画基本計画中間年フォローアップの結果について
- (2) 独立行政法人国立女性教育会館及び男女共同参画センターの機能の強化及び施設の見直しについて

### ・令和5年12月20日（第31回）※書面審議

第5次男女共同参画基本計画の一部変更について

### ・令和6年1月25日（第32回）

- (1) 国際的な取組を踏まえた我が国の対応について
- (2) 企業における女性の採用・育成の強化について

## <有識者委員名簿>

石黒	不二代	(ネットイヤーグループ株式会社取締役チーフエヴァンジェリスト)
井上	久美枝	(日本労働組合総連合会副事務局長)
大崎	麻子	( (特活) Gender Action Platform理事、 関西学院大学総合政策学部客員教授)
小林	哲也	(小林総合法律事務所弁護士)
佐々木	成江	(お茶の水女子大学ジェンダード・イノベーション研究所特任教授)
治部	れんげ	(東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授)
※白波瀬	佐和子	(東京大学大学院人文社会系研究科教授)
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工代表取締役社長)
※内藤	佐和子	(徳島市長)
※山口	慎太郎	(東京大学大学院経済学研究科教授)
※◎山田	昌弘	(中央大学文学部教授)
山本	勲	(慶應義塾大学商学部教授)

(備考) 1. 令和5年10月6日現在、2. ◎印は会長、※印は男女共同参画会議議員

オンライン開催（Zoomウェビナー）であり、男女共同参画局のHPから事前に御登録いただければ、全国どこからでも、どなたでも傍聴が可能。

## 1. 開催趣旨

2023年に日本が議長国を務めるG7におけるジェンダー主流化の流れをより強固なものとするとともに、我が国の男女共同参画・女性活躍に関する取組の国際社会への発信及び一層の進展の契機とするため、G7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合を開催する。

## 2. 開催地（会場）

栃木県日光市（ザ・リッツカールトン日光）

## 3. 日程

6月24日（土）・25日（日）

## 4. 参加国（議長国順）・参加機関

日本（議長国）、イタリア、カナダ、フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、EU Women7（W7）、GEAC（ジェンダー平等アドバイザー評議会）

## 会合の成果

- ・「コロナ禍での教訓を生かす」及び「女性の経済的自立」をテーマに閣僚級のセッションを開催。成果文書として、共同声明（**日光声明**）を取りまとめ。
- ・「日光声明」では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が女性・女兒に与えた不均衡な影響について、その背景にある**構造的な課題**に立ち返りつつ、**包括的**に分析・検討。特に以下の事項について、**今後の取組方針**を分野横断的かつ体系的に整理。

〔日光声明で取り上げた主な課題〕

- ・女性の経済的自立
- ・無償のケア・家事労働
- ・ジェンダーに基づく暴力
- ・社会の意識を変える
- ・G7のコミットメント推進の枠組み

## 栃木県・日光会合の様子



## 〔参考1〕G7における男女共同参画大臣会合について

2017年（議長国：イタリア）に初開催。以降、コロナ禍による中断がありつつも継続的に開催。日本における開催は2023年が初めて。

## 〔参考2〕令和5年度男女共同参画週間について

毎年6月23日から29日は男女共同参画週間とされている。令和5年は期間中に担当大臣会合が開催されることを踏まえ、6月24日（土）に栃木県内（宇都宮市）で「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」を開催。

## 2022年独会合の様子

