

平成24年度  
男女共同参画社会の形成の状況  
及び  
平成25年度  
男女共同参画社会の形成の促進施策  
(平成25年版男女共同参画白書)

概 要

内 閣 府

これは平成24年度男女共同参画社会の形成の状況・平成25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24年度男女共同参画社会の形成の状況  
及び  
平成25年度男女共同参画社会の形成の促進施策

概 要

目 次

平成24年度 男女共同参画社会の形成の状況

第1部	男女共同参画社会の形成の状況	
特集	成長戦略の中核である女性の活躍に向けて	1
第1節	経済再生における女性の役割	1
第2節	女性の労働力率（M字カーブ）の形状の背景	2
第3節	女性のライフステージと就業	7
第4節	女性の活躍を支える環境	12
第5節	女性の活躍に向けた今後の課題等	15
第1章	政策・方針決定過程への女性の参画	19
第2章	就業分野における男女共同参画	22
第3章	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	26
第4章	高齢男女をめぐる状況等	28
第5章	女性に対する暴力	31
第6章	生涯を通じた女性の健康	33
第7章	教育・研究分野における男女共同参画	34
第8章	防災・復興分野における男女共同参画	37
第2部	平成24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	42
はじめに	平成24年度を振り返って	42
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	45
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	46
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	47
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

平成25年度 男女共同参画社会の形成の促進施策

第1章	男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進	49
第2章	政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	49
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	49
第4章	男性、子どもにとっての男女共同参画	49
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	50
第6章	男女の仕事と生活の調和	50
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	51
第8章	貧困など生活上の困難に直面する男女への支援	51
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	52
第10章	女性に対するあらゆる暴力の根絶	52
第11章	生涯を通じた女性の健康支援	53
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	53
第13章	科学技術・学術分野における男女共同参画	53
第14章	メディアにおける男女共同参画の推進	54
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	54
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	54

# 平成24年度 男女共同参画社会の形成の状況

## 第1部 男女共同参画社会の形成の状況

### 特集 成長戦略の中核である女性の活躍に向けて

#### 第1節 経済再生における女性の役割

##### 1 我が国経済を取り巻く状況

我が国の経済は、バブル経済崩壊後の低成長とデフレの持続と並行して、産業のサービス化の進展等、その構造が大きく変化している。

また、事業のグローバル化に伴うダイバーシティ経営への要請、我が国特有の雇用慣行の変化等、企業・雇用を取り巻く環境も変化している。

さらに、世帯構成の面では、単独世帯や共働き世帯の増加が続いており、家計の面でも、二人以上の世帯のうち勤労世帯における男性世帯主の1か月当たりの収入が減少している。

##### 2 経済分野における女性への期待

我が国経済を取り巻くこのような大きな環境変化の中で、経済成長の担い手としての女性の可能性が注目されている。

より多くの女性が新製品・新サービスの開発に参画することにより、多様な経験や価値観が反映され、新しい市場が開拓されることが期待される。また、今後に見込まれる生産年齢人口の減少による影響を女性の就業拡大によって緩和することができる。

##### 3 経済分野における女性の活躍の現状

###### (1) 女性の就業の現状

###### (全般的な状況)

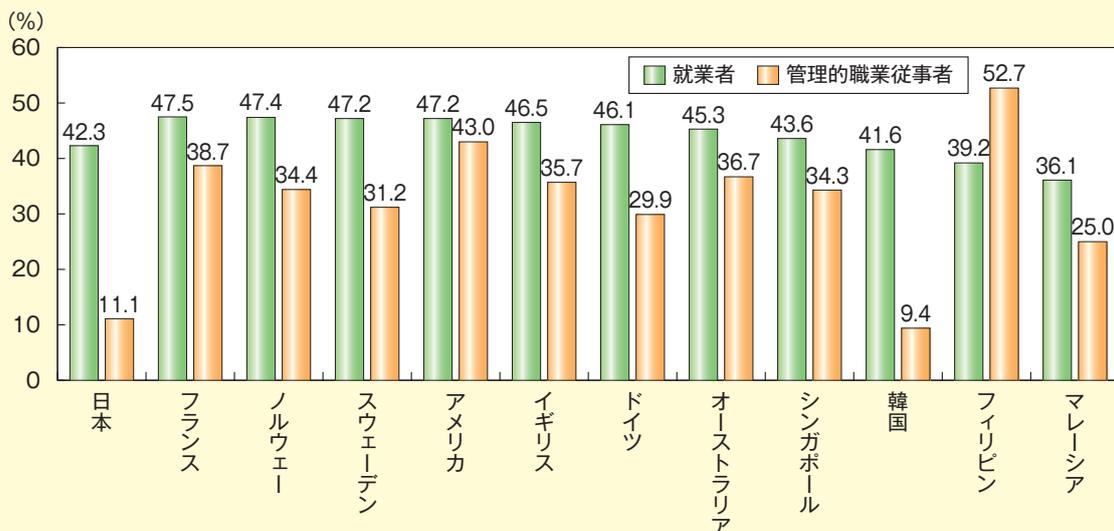
平成24年における全就業者に占める女性の割合は42.3%であり、海外の主要国と比べて大きな差は見られない。管理的職業における女性の割合は近年漸増傾向にあるが、欧米諸国のほか、シンガポール、フィリピンといったアジア諸国と比べても低い水準にとどまっている（第1図）。

###### (産業別・職業別の状況)

産業別に見ると、平成24年においては男性では、製造業（20.1%）、卸売業・小売業（14.3%）、建設業（11.9%）で割合が高くなっている一方、女性では、医療・福祉（20.0%）及び卸売業・小売業（19.7%）が最も多く、製造業（11.5%）がこれに続いている。

また、職種別に見ると、男性では、生産工程従事者の割合（17.8%）が最も多く、専門的・技術的職業（15.0%）と販売従事者（14.0%）がこれに続いている。女性では、事務従事者（27.0%）の割合が最も高く、近年就業者が増加しているサービス職業（19.1%）と専門的・技術的職業（17.6%）がこれに続いている。

第1図 就業者及び管理的職業従事者における女性割合



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成24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2012」より作成。  
 2. 日本は平成24年，オーストラリアは2008（平成20）年，その他の国は2010（平成22）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。「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。  
 4. 総務省「労働力調査」では，平成24年1月結果から，算出の基礎となる人口が24年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切り替えられている。

## (2) 雇用における女性

女性は男性に比べて小規模な企業に雇用されている割合が多いものの，近年は，従業者100人以上の企業に雇用される女性の数が徐々に増加している。

また，非正規雇用は，女性の半数以上を占める一方，男性では約2割となっている。

## (3) 自営業・農林漁業

自営業主の多い産業を見ると，男性では，農林漁業，建設業，卸売業・小売業の順になっている。一方，女性では，生活関連サービス業・娯楽業，卸売業・小売業，教育・学習支援業となっている。

平成18年以降，農業従事者に占める女性の割合は約50%で横ばいが続いている。また，漁業従事者における女性割合は15%程度の水準で漸減傾向にある。

## (4) 海外における就業

自らの就業・就学等のために海外に在留する長期滞在者は，平成23年10月1日現在で49.8万人となっており，36.2%を女性が占めている。

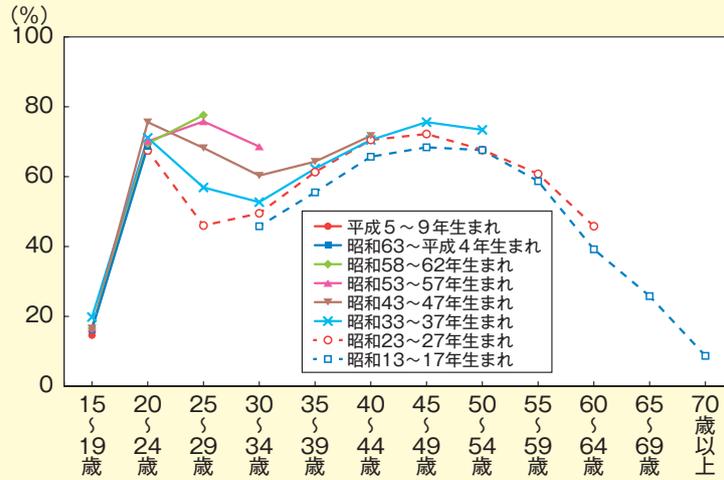
## 第2節 女性の労働力率（M字カーブ）の形状の背景

### 1 世代及び配偶関係による特徴

#### (1) 世代別特徴

女性の世代ごとの労働力率を見ると，若い世代ほど，M字カーブの2つの山が高くなると同時に谷が浅くなり，かつ，谷が右方向にずれている（第2図）。

第2図 女性の年齢階級別労働力率の世代による特徴

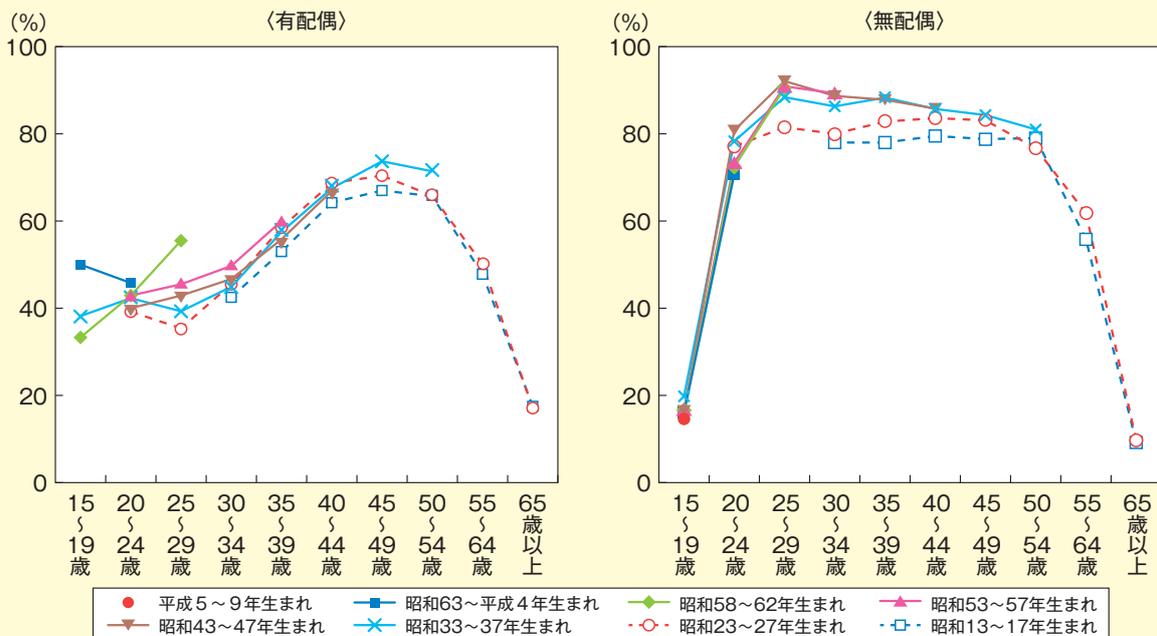


(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(年平均)より作成。  
 2. グラフが煩雑になるのを避けるため、出生年5年間を1つの世代としてまとめたものを、昭和53～57年生まれ以前について、1世代おきに表示している。全ての世代を考慮した場合も、おおむね同様の傾向が見られる。

(2) 配偶関係別の特徴

年齢階級別配偶関係別の労働力率を世代別に見ると、有配偶の女性は、若い世代ほど労働力率が一般的に高いと言える。また、無配偶の女性の場合、25～29歳にかけて労働力率が上がり、その後横ばい又は微減となる傾向が全世代共通で見られ、やはり若い世代ほど労働力率が高くなっている(第3図)。

第3図 女性の年齢階級別労働力率の世代による特徴(配偶者有無別)

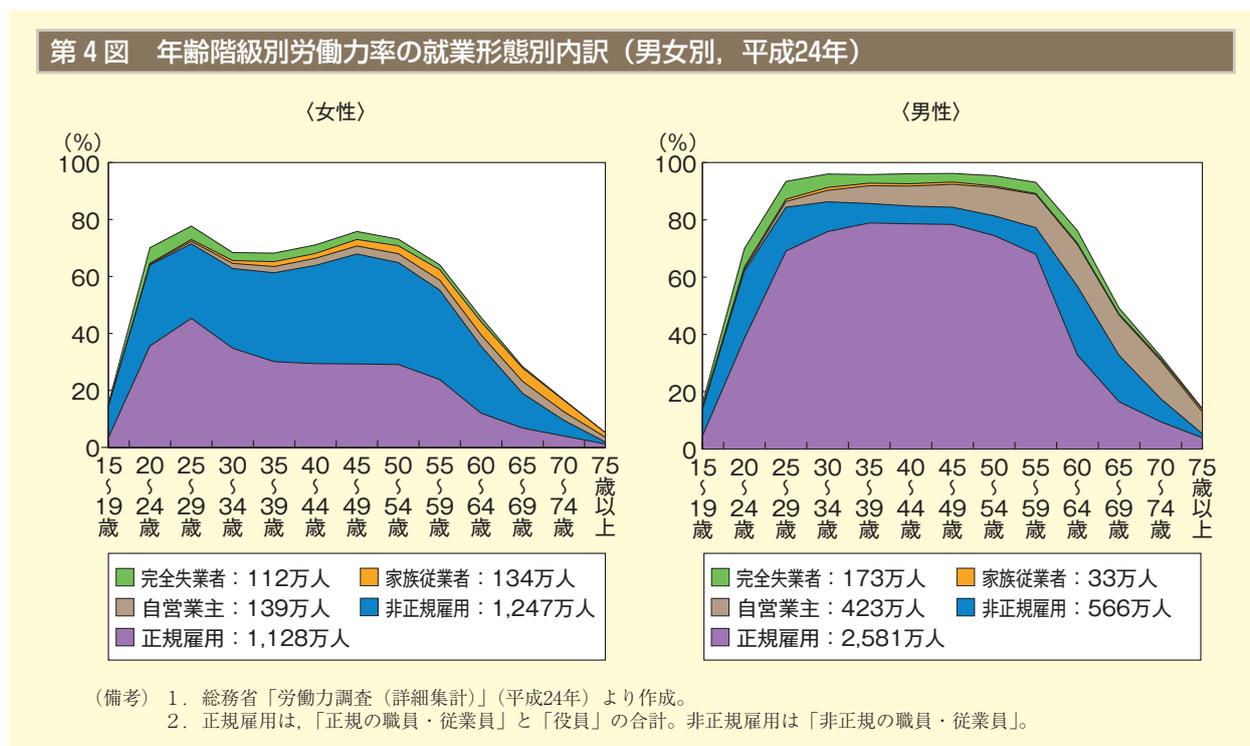


(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(年平均)より作成。  
 2. グラフが煩雑になるのを避けるため、出生年5年間を1つの世代としてまとめたものを、昭和53～57年生まれ以前について、1世代おきに表示している。全ての世代を考慮した場合もおおむね同様の傾向が見られる。  
 3. 有配偶の15～19歳は標本数が非常に少ない。有配偶の平成5～9年生まれは、該当データがない。  
 4. 平成9年以前の調査では、55～59歳と60～64歳が1つの年齢階級にまとめられているため、ここでは55～64歳のデータを示している。

## 2 就業形態及び教育による特徴

### (1) 就業形態別の特徴

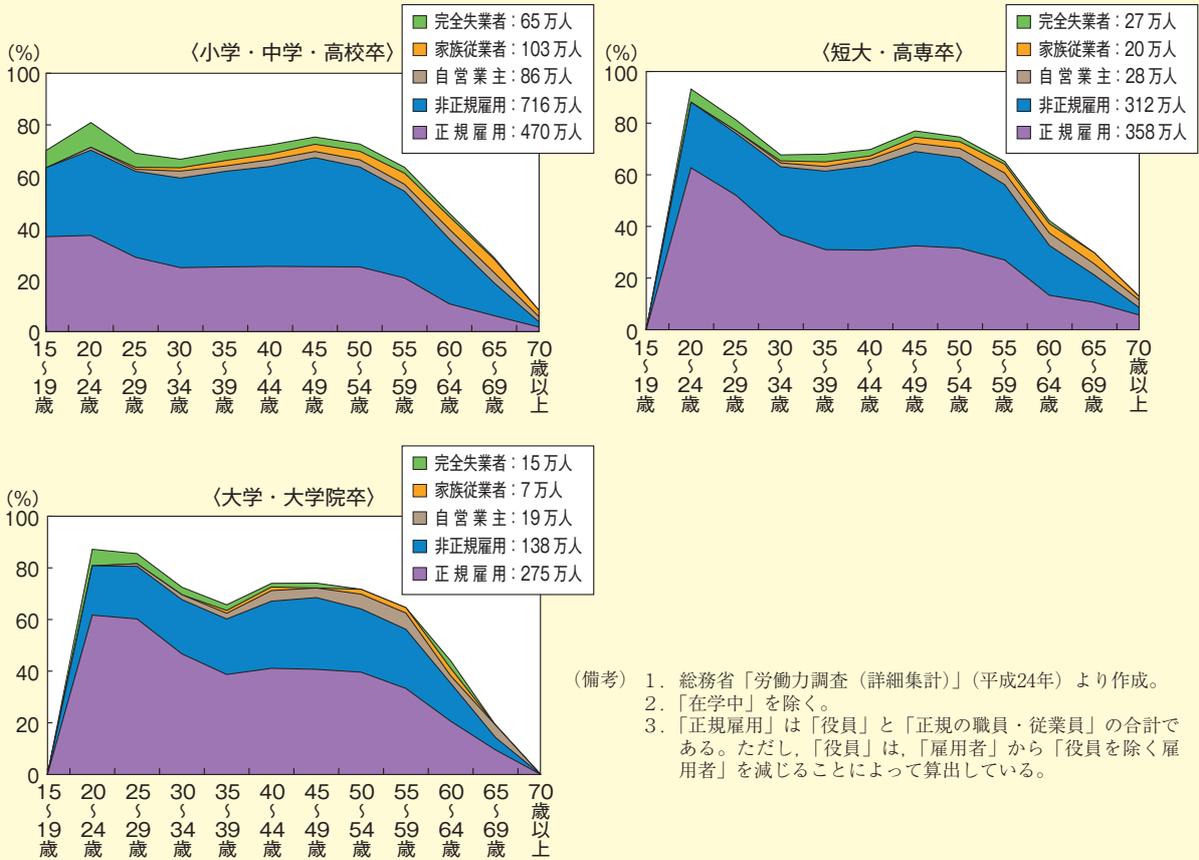
女性の就業形態を見ると、男性に比べて若年層でも非正規雇用が多いことに加え、多くの女性が結婚・出産期にさしかかる25歳以降で、正規雇用が減少して非正規雇用が増加する傾向が見られる(第4図)。



### (2) 教育別の特徴

女性の雇用形態別内訳を教育別に見ると、小学・中学・高校卒の女性は、結婚・出産期に一旦離職した場合も、非正規雇用で再転職する傾向があるのに対して、短大・高専卒及び大学・大学院卒の女性は、結婚・出産期に一旦離職した後に再就職する割合は相対的に少ないと言える(第5図)。

第5図 女性の教育別の年齢階級別労働力率の内訳：就業形態別（平成24年）

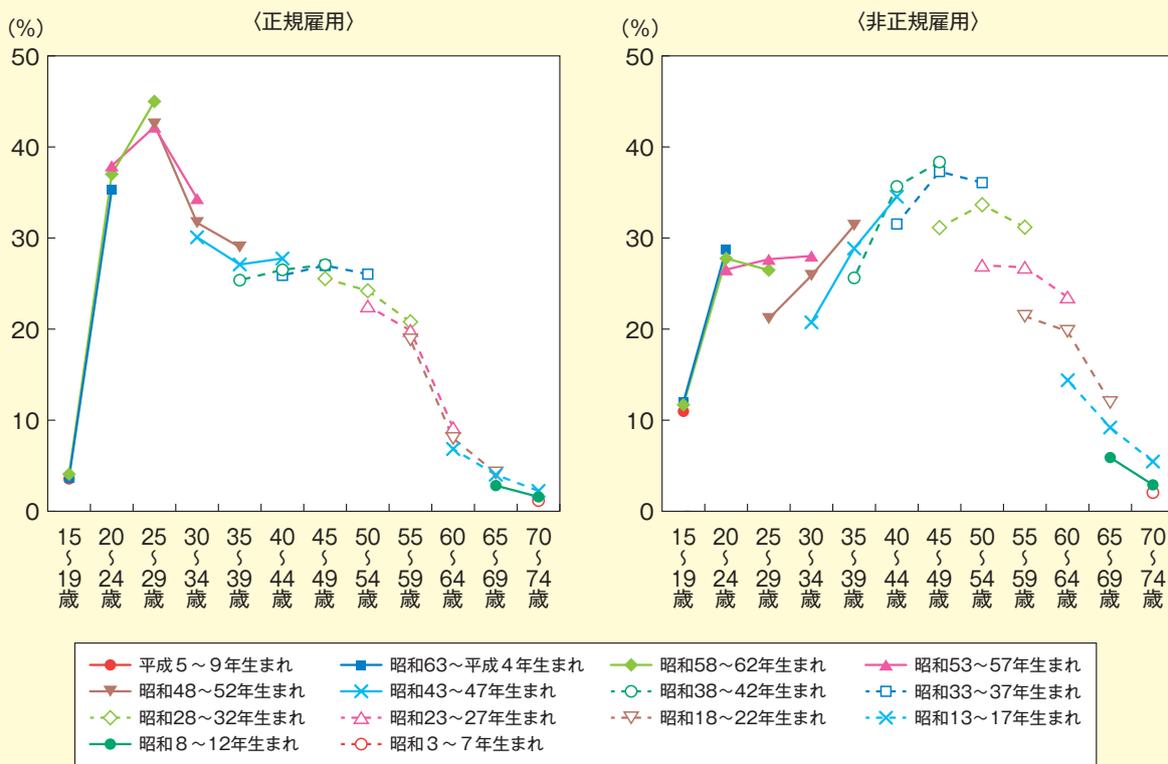


### (3) 雇用形態の世代別特徴

雇用形態別内訳を世代別に見ると、正規雇用については、各年齢階級において世代間で大きな差は見られず、おおむね、結婚・出産に当たる年齢階級で離職した後、正規の職員・従業員としてはほとんど再就職しないという傾向がうかがわれる（第6図）。

一方、非正規雇用を見ると、M字カーブの谷及び右側の山を含む各年齢階級において、1つ前の世代よりも労働力率が高くなっている。

第6図 女性の年齢階級別労働力率の世代による特徴（雇用形態別）



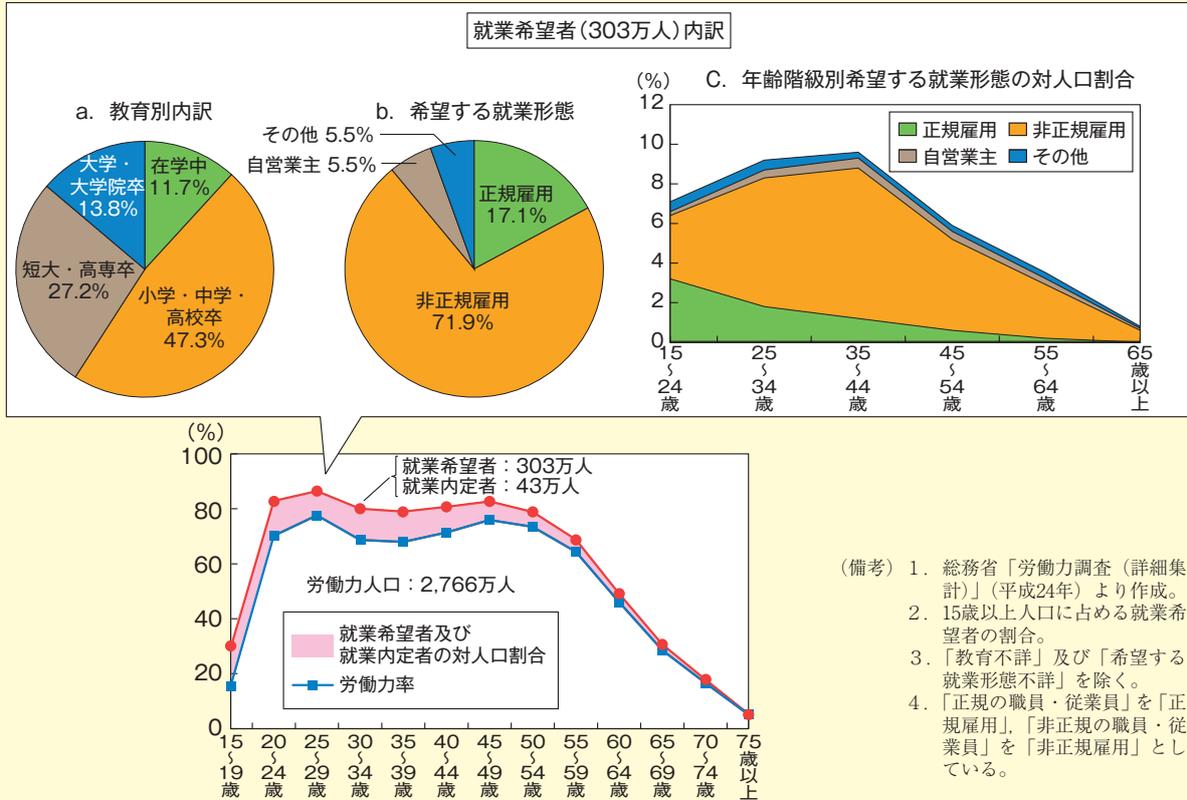
(備考) 1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成。  
 2. 「正規の職員・従業員」を「正規雇用」, 「非正規の職員・従業員」を「非正規雇用」としている。

### 3 非労働力人口における就業希望者

非労働力人口の女性のうち303万人がなお就労を希望している。そのうちの半分以上に当たる161万人は、25～44歳の年齢階級に属している。就業希望者の内訳を見ると、教育別では小学・中学・高校卒が47.3%、希望する就業形態では非正規雇用が71.9%を占めている（第7図）。

年齢階級別に見ると、女性の就業希望者303万人のうち35～44歳の年齢階級が30.0%、25～34歳が23.1%を占めている。希望する就業形態を年齢階級別に見ると、特にこれらの年齢階級において、非正規雇用を希望する割合が高い。

第7図 女性の就業希望者の内訳（平成24年）



### 第3節 女性のライフステージと就業

#### 1 女性のライフステージと就業に関する男女の意識と行動

##### (1) 女性のライフステージ

###### (有配偶の女性と子ども)

初婚どうし夫婦の20歳代の妻の約7割が子どもを少なくとも1人持っている。子どものいない妻の割合は年齢が上がるにつれて減少するものの、初婚どうし夫婦の40歳代の妻の1割弱には子どもがいない。

###### (生涯未婚率の推移)

平成22年における女性の生涯未婚率（50歳時の未婚率であり、45～49歳と50～54歳の未婚率の単純平均より算出する）は約1割となっている。男女共に近年急速に上昇しており、男性の生涯未婚率は2割を超えている。

教育別に見ると、男性は、到達した教育段階が高いほど未婚率が低い。女性は、以前は到達した教育段階が高いほど未婚率が高かったが、平成22年には、小学校・中学校卒の女性の生涯未婚率が大きく上昇している。

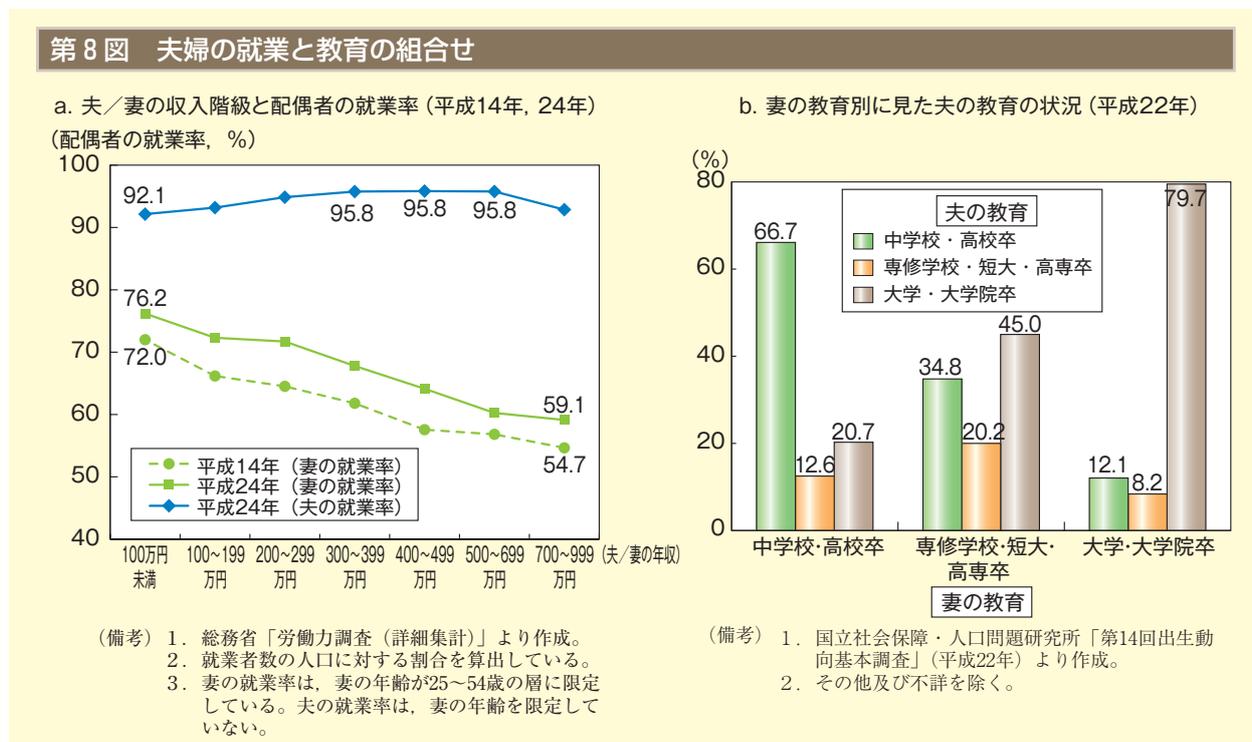
###### (介護・看護)

要介護者と同居する主な介護者及び介護時間が「ほとんど終日」に及ぶ同居介護者において、それぞれ約7割を女性が占めている。要介護者10万人に対する同居の主な介護・看護者数を年齢階級別に見ると、男女とも50歳代で急増している。

## (2) 有配偶の女性による就業の選択

夫の就業率は、妻の年収の水準と関係なく90%以上となっている。一方、平成14年に比べて、24年は全体的に妻の就業率が高くなっているものの、夫の年収が多くなるほど妻の就業率が低下するという関係は、この10年で変化していない（第8a図）。

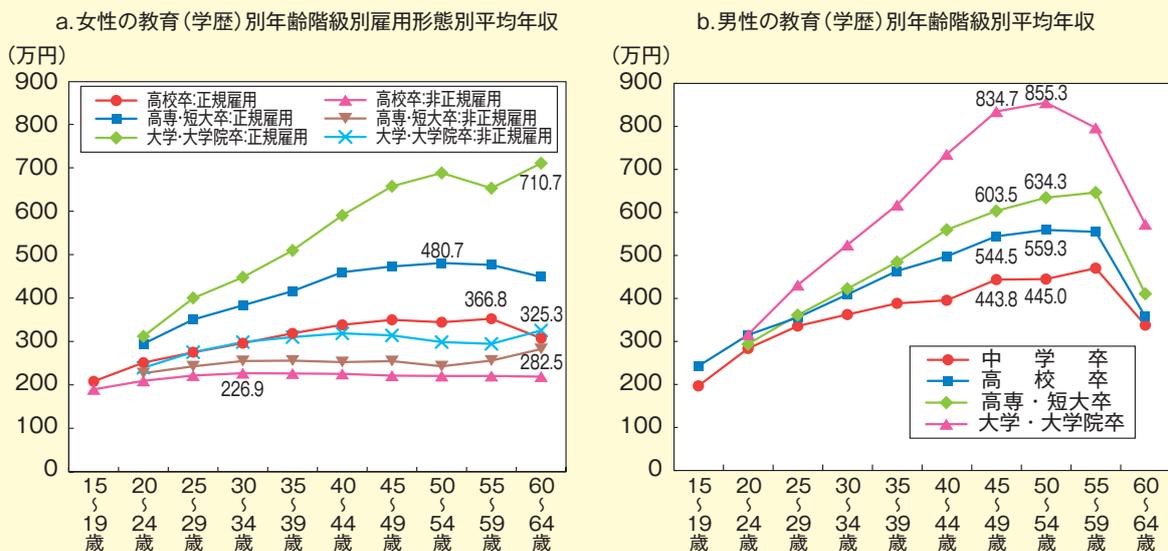
また、到達した教育段階の近い男女が結婚する傾向がうかがわれる（第8b図）。



男性の年齢階級別平均年収を教育別に見ると、20～24歳においては教育別にそれほど大きな差はないが、到達した教育段階が高いほど年齢に伴う年収の伸びが大きくなっており、45～54歳の年齢階級では、高校卒の男性と大学・大学院卒の男性の平均年収の差は300万円弱に達する（第9a図）。

高校卒の女性の平均年収は、正規雇用者は30歳代以降で300万円を超えており、非正規雇用者は年齢階級にかかわらずおおむね200万円強である（第9b図）。男性の教育別の年収の違いを考えると、平均値で見た場合、高校卒同士の共働き夫婦の年収の合計は、大学・大学院卒の男性の平均年収とほぼ同水準となる。

## 第9図 教育（学歴）別年齢階級別平均年収（男女別，平成24年）



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成24年）より作成。  
 2. 企業規模10人以上の民営事業所の雇用者が対象。  
 3. 「きまって支給する給与額」×12+「年間賞与その他特別給与額」により算出。  
 4. 「正社員・正職員」を「正規雇用」, 「正社員・正職員以外」を「非正規雇用」としている。

### (3) 性別役割分担意識

内閣府が平成24年に実施した世論調査において、「夫は外で働き，妻は家を守るべきである」という考え方について，賛成の割合（「賛成」+「どちらかといえば賛成」）が反対の割合（「反対」+「どちらかといえば反対」）を上回った。賛成の割合が男女共に前回調査より増えたのは，昭和54年の調査開始以来，今回が初めてである。

### (4) 女性のライフコースの理想と現実

女性が理想とする自らのライフコースは，平成9年以来大きな変動はない。一方，女性が予定している自らのライフコースでは，専業主婦コースの割合が9年の17.7%から22年の9.1%に半減している。再就職コースも減少しており，非婚就業コースと両立コースが増えている。

男性が女性に期待するライフコースでも，専業主婦の割合が平成9年の20.7%から22年の10.9%に半減し，両立コースが大きく上昇している。

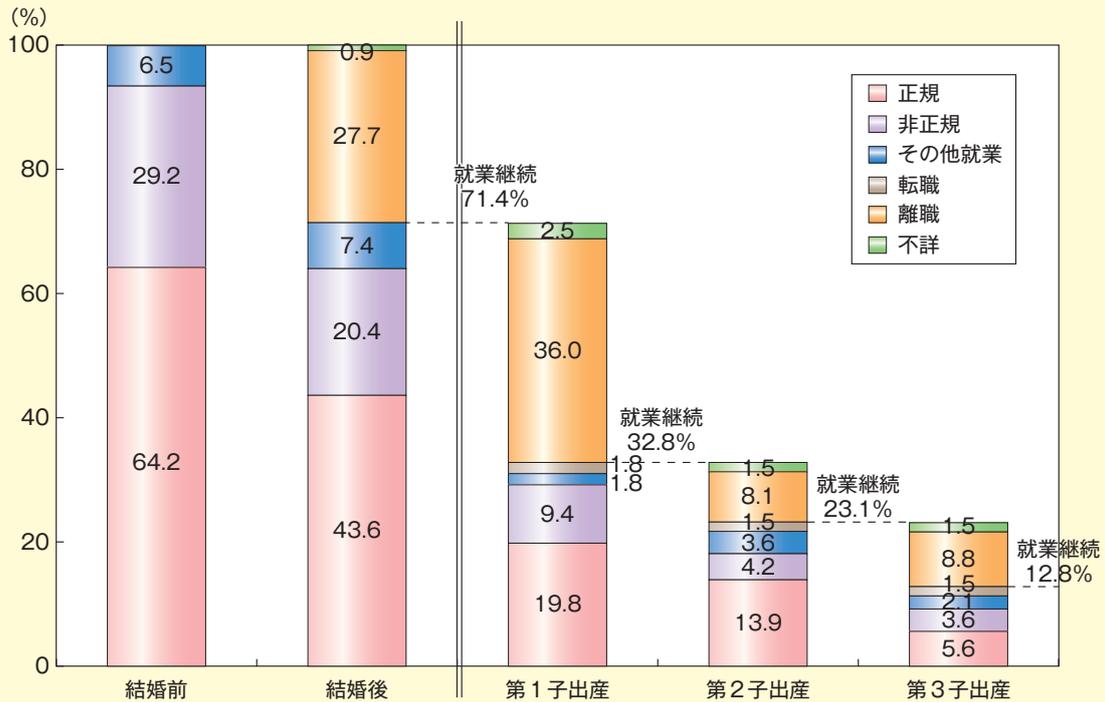
## 2 女性のライフイベントと就業

### (1) ライフイベントによる就業形態の変化

結婚前に仕事ありの女性（農林漁業を除く）のうち，27.7%が結婚を機に，36.0%が第1子出産を機に，それぞれ離職している（第10図）。

介護・看護を理由に前職を離職した人は，完全失業者263万人のうち，男性が2万人，女性が3万人であり，非労働力人口3,232万人のうち，男性が13万人，女性が88万人である。

第10図 ライフイベントによる女性の就業形態の変化（平成23年）



- (備考) 1. 厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」（平成23年）より作成。  
 2. 結婚前に仕事ありの女性を100としている。  
 3. 調査では、結婚と出産について別個に問いを設けているが、ここでは、全体の傾向を見るために1つのグラフにまとめている。  
 4. 結婚前後の就業形態の変化は、第1回調査時（平成14年）から平成23年までの9年間に結婚した結婚前に仕事ありの女性を対象としている。  
 5. 出産前後の就業形態の変化は、第1回調査時（平成14年）から平成23年までの9年間に子どもが生まれた出産前に妻に仕事ありの夫婦を対象としている。

## (2) 雇用形態の選択と希望

### （雇用形態の選択及び就業に対する希望）

M字カーブの谷に当たる30～44歳の年齢階級の女性の非正規雇用者の4割が、非正規雇用を選択した理由として「家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習等）と両立しやすい」ことを挙げている。20歳代後半を除いて、「正社員として働ける会社があった」ことは理由の上位に挙がっておらず、非正規雇用を柔軟な働き方であると考えて選択している割合が高いと考えられる。

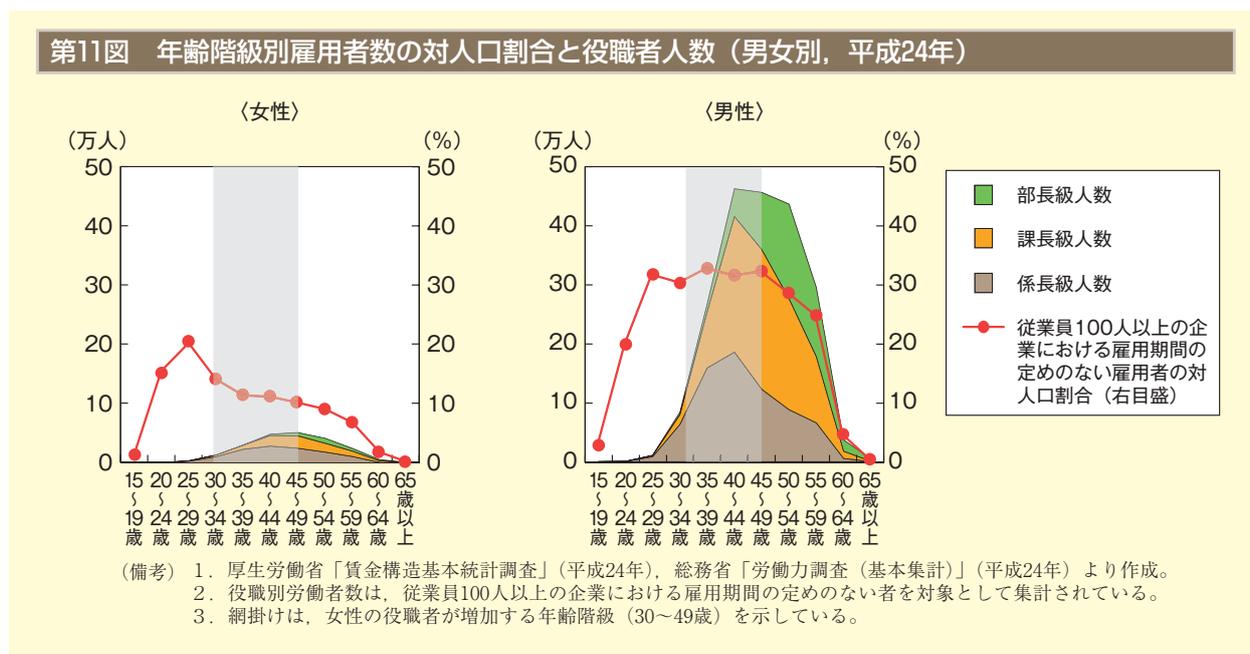
M字カーブの左側の山から下り坂に当たる25～34歳の年齢階級の非正規雇用の女性で、会社勤務継続を希望している者のうち、35～40%の者が正社員として働くことを希望している。M字カーブの底から右側の山に向かう40～49歳の年齢階級の正社員になりたい理由については、他の年齢階級と同様「より多くの収入を得たい」及び「正社員の方が雇用が安定している」が高い割合となっていることに加え、「家事・育児・介護等の制約がなくなる（なくなった）」が他の年齢段階に比べて高くなっている。

### 3 女性のライフステージとキャリア形成

#### (1) 結婚・出産・育児と昇進

(雇用者数割合の低下と昇進の時期の重なり)

従業員100人以上の企業における雇用期間の定めのない雇用者数の対人口割合は、男性では台形となり、女性では20歳代後半を頂点とする山形となる。女性については、雇用者数の割合の低下が始まる年齢階級（30～34歳）が昇進の増え始める時期に重なっていることが分かる（第11図）。



#### (管理職への女性の登用に関する企業の意識)

女性管理職が少ない（1割未満）あるいは全くいない管理職区分が1つでもある常用労働者10人以上の企業の48.9%は、女性管理職が少ない／全くいない理由として、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」ことを挙げている。このほか、勤務年数の短さに関連する要因が複数挙げられている。

#### (コース別雇用管理制度)

従業員5,000人以上の大企業の約半数及び1,000～4,999人の企業の45.9%が、コース別雇用管理制度を導入している。

総合職採用予定者（平成23年）に占める女性割合は11.6%、総合職在職者に占める女性割合は5.6%である。10年前に採用された総合職の離職割合を見ると、女性は男性の2倍以上に当たる65.1%となっており、10年前に採用された総合職の女性が既に全員離職している企業は48.9%に上っている。

#### (2) 介護・看護と役員就任

家族経営による小規模なものを含む全ての事業規模の企業を対象とした場合、平成24年における役員に占める女性の割合は23.1%である。年齢階級別に見ると、50歳代後半以降に男女とも役員的人数が増加しているが、女性において介護・看護者の人数が特に多くなる年齢階級とほぼ重なって

いる。

### (3) 学び直しの状況

継続就業及び再就職のいずれの場合においても、学び直しはキャリアの可能性を拡大する機会であると考えられる。法務、会計、経営等の実務的な知識やスキルを習得する専門職学位は、修士号に比べて仕事により直結した学位であると言える。平成15年以降における専門職学位課程への社会人入学者に占める女性の割合は、修士課程への社会人入学者に占める女性の割合と比べると低い。

## 第4節 女性の活躍を支える環境

### 1 制度の整備と利用の状況

#### (1) 育児・介護支援の仕組み

##### (育児向け措置及び介護休暇の整備状況)

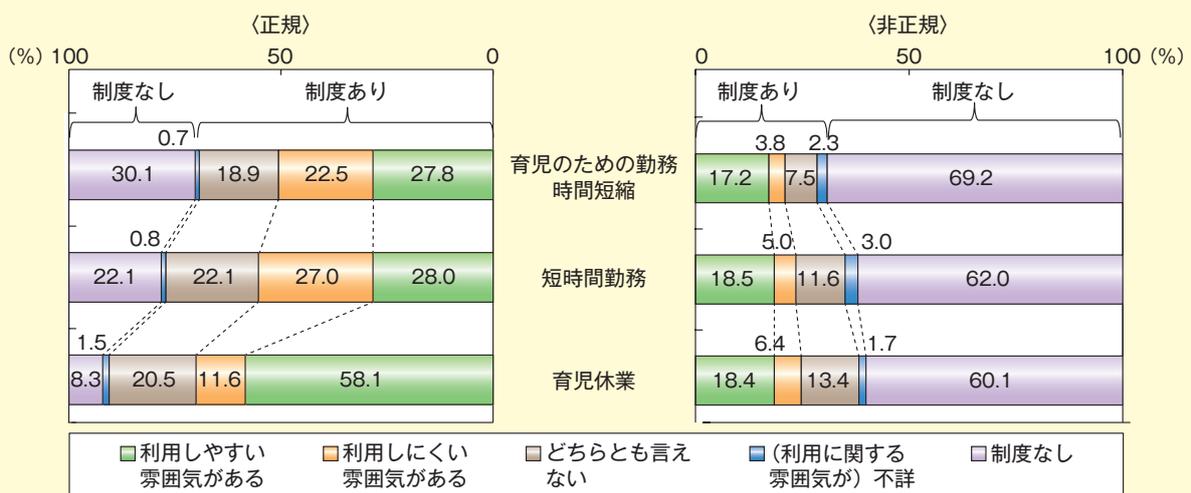
平成23年10月1日現在、30～99人の規模で16.7%、5～29人の規模で40.2%の事業所において、育児のための所定労働時間の短縮措置等が未導入であった。介護休暇制度についても、事業規模が小さいほど整備が遅れていた。

##### (育児関連措置の利用しやすさと家族の支援)

正規雇用者では、短時間勤務制度及び育児のための勤務時間短縮については、育児休業に比べて制度が未整備であるケースが多く、かつ、3割強が「利用しにくい雰囲気がある」と答えている。

非正規雇用者では、全般的に各種措置が未整備であるが、措置がある場合、それぞれの措置について5割前後の回答者が「利用しやすい雰囲気がある」と回答している（第12図）。

第12図 妻の職場の仕事と子育ての両立のための制度等の状況（平成23年）



- (備考) 1. 厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」(平成23年)より作成。  
 2. 「制度があるかわからない」及び「(制度の有無が)不詳」を含まない。  
 3. 「育児のための勤務時間短縮」には、フレックスタイム制、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ、所定外労働(残業)の免除が含まれる。  
 4. 調査時点で妻が会社等に勤めていた夫婦を集計対象としている。

## (2) 男性の育児・介護への参加

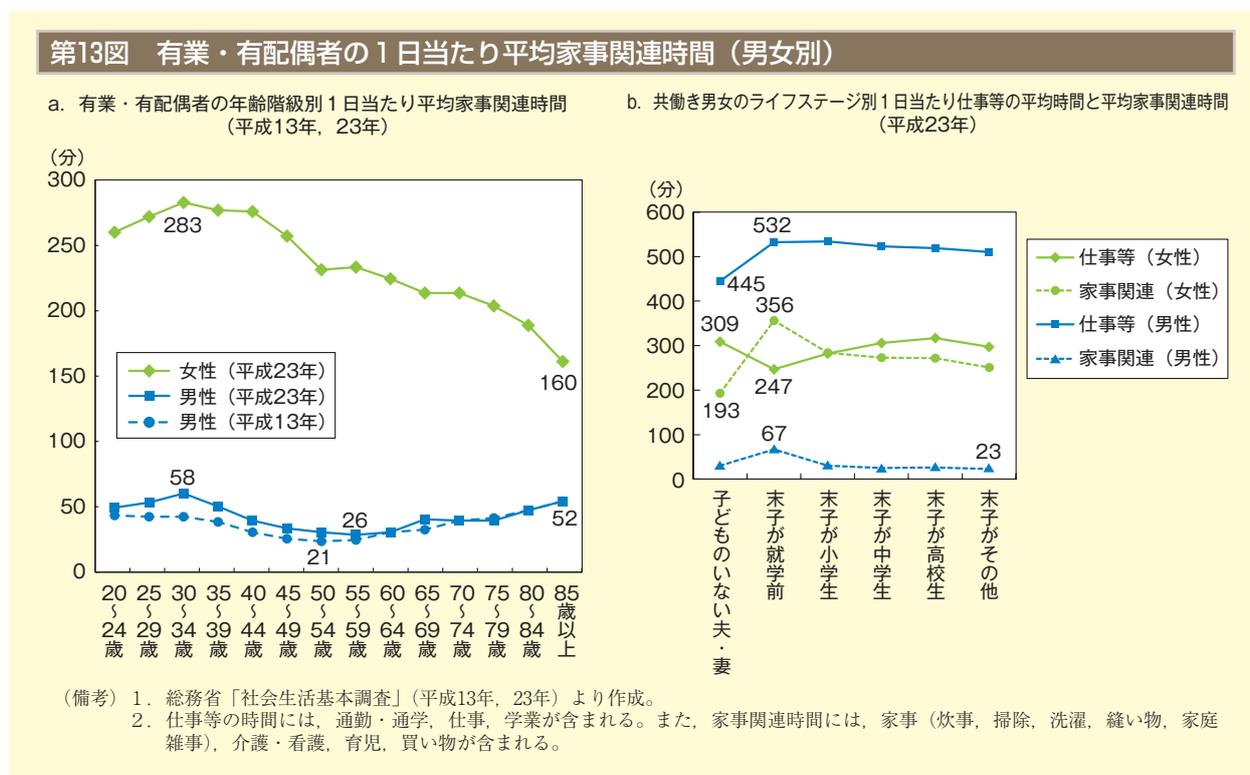
### (男性の労働時間の短縮化)

男性の平均週間就業時間を世代別に見ると、同じ年齢階級における就業時間は前の世代より短い。男性就業者における週間就業時間が60時間以上の就業者の割合を見ても、若い世代ほどその割合が減ってきている。

### (家事関連時間の変化)

平成13年から23年にかけて有業者で有配偶の男性の家事関連時間は増加したものの、女性との差は依然として大きい（第13a図）。

共働きの男性の1日における家事関連時間は、子どもの成長に伴うライフステージの変化にかかわらず少ない。他方、共働きの女性の家事関連時間は、男性と比べて全般的に長く、特に末子が就学前の時期に目立って長くなっている（第13b図）。



### (育児休業・介護休暇の取得の状況)

女性の出産者に占める育児休業取得者(申請中を含む)の割合は87.8%であるのに対して、男性の場合は2.6%にとどまっている。育児休業取得期間でも、男性は81.3%が1か月未満となっている。

常用労働者に占める介護休暇取得者の割合は、女性は0.22%、男性は0.08%と男女共に低い水準にとどまっている。

### (男性の家事等への参加に必要な条件)

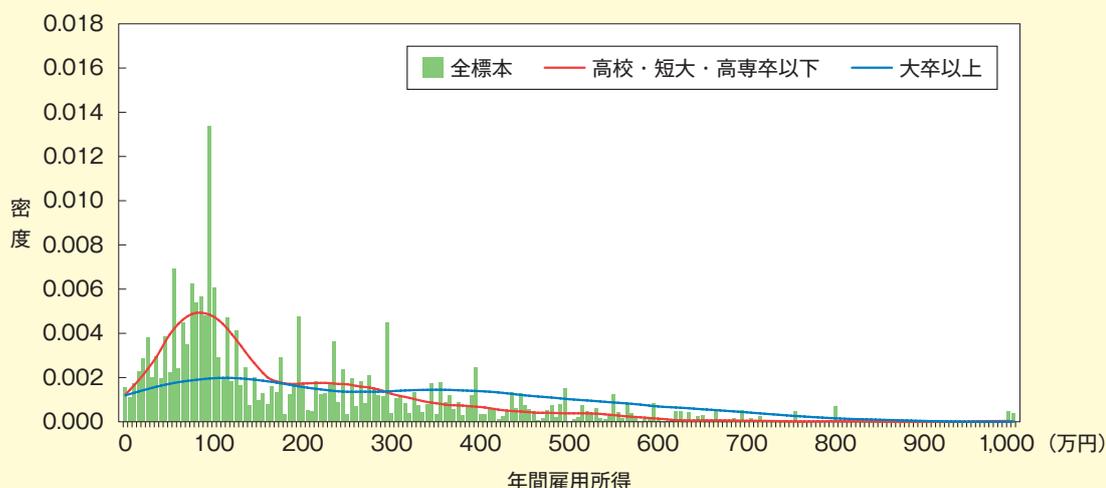
男性が家事等に積極的に参加するために何が必要か、という問いに対して、男女各年齢階級とも、

「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」及び「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」を上位に挙げている。また、男性は、長時間労働の傾向が強い30歳代を中心に、労働時間の短縮の必要性を挙げている。

### (3) 税制・社会保障制度が及ぼす影響

有配偶の女性の年間雇用所得の分布を見ると、各年齢階級において100万円付近で高くなる傾向が見られる。また、教育別では、大学卒以上の女性では特定の金額に集中する傾向は見られず、100万円近辺に集中する傾向は、どの年齢階級でも大学卒未満の女性に見られる（第14図）。

第14図 30～39歳の有配偶の女性の年間雇用所得の分布（平成22年）



- (備考) 1. 厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成22年)を基に、男女共同参画局に設置された「男女共同参画関連政策の定量的分析に関する研究会」における特別集計により作成。  
 2. 教育水準別のグラフは、Epanechnikov関数を用いたカーネル推定による。  
 3. ヒストグラムの幅は5万円である。年間雇用所得1,000万円以上は合計して示している。

## 2 柔軟な就業・勤務形態

### (1) 自営業・起業

男女とも、年齢が高いほど人口に占める自営業主数の割合が高く、女性についてもM字カーブは見られない。

個人事業主を男女別に見ると、新規雇用創出・喪失数に関しては男性の方が大きいですが、新規雇用創出・喪失率については、事業主が女性の場合の方が男性の場合よりも高くなっている。個人経営の新設事業所数を産業別に見ると、男女とも飲食店業が最も多いという点で共通しているが、これに次いで多い産業については男女で差が見られる。男性は医療業、飲食料品小売業が続くのに対して、女性では洗濯・理容・美容・浴場業、その他の教育・学習支援業が続く。

### (2) テレワーク

#### (企業による導入状況)

テレワークを導入済みあるいは具体的に導入を考えている企業は全体の13.5%であり、低水準にとどまっている。従業者規模別で見ると、規模が大きいほどテレワークの導入が進んでおり、従業者数5,000人以上では半数近くの企業が導入済みか、あるいは具体的に導入を考えている。

テレワークを導入していない86%の企業は、「テレワークに適した仕事がない」ことを未導入の最大の理由に挙げている。

### （テレワーカーの状況）

平成23年における在宅型テレワーカー数は雇用型と自営型を合わせて約490万人と推定され、就業者に占める割合は7.5%である。

自営型狭義テレワーカーの約3割、雇用型狭義テレワーカーの4割弱が、育児や介護と両立しながら仕事が可能になることをテレワークのメリットとして挙げている一方、自営型狭義テレワーカーの2割弱、雇用型狭義テレワーカーの3割弱が、育児や介護をしながらだと仕事の効率性・生産性が低下すると考えている。

## 第5節 女性の活躍に向けた今後の課題等

### 1 諸外国における最近の関連施策の動向

#### （企業の情報開示等を通じた女性の活躍促進）

女性に関する情報について行政当局への報告（韓国・オーストラリア）や、コーポレート・ガバナンス（企業統治）等の観点による資本市場への情報開示（英国等）を通じて、企業における女性の活躍を促進する仕組みが見られる。

#### （役員会における多様性（ダイバーシティ）の確保）

近年、同質的な人的構成による役員会よりも、様々なバックグラウンドや属性をもつ者によって構成される役員会の方が多様な価値を受容しやすく、市場変化への適応力やリスク耐性の点で一般に優れているとの考え方が広まりつつある。女性役員の登用は多様性（ダイバーシティ）の確保の一つと位置付けられ、欧州では、法律によって企業の役員会に一定の割合以上の女性の登用を義務付けるクォータ（quota：割当て）制の導入が進んでいる。

#### （企業へのインセンティブ付与による支援）

女性の活躍促進に積極的に取り組む企業の活動を促進するため、政府が補助金の給付や税制上の優遇等を行ったり（英国・ドイツ等）、公共調達において女性が経営する小規模な企業を優先的に調達先とするといった形で支援を行っている国（米国等）もある。

### 2 我が国における最近の取組・議論

#### （第3次男女共同参画基本計画等）

第3次男女共同参画基本計画では、基本的な方針の中で、少子高齢化による労働力人口の減少への対応、グローバル化や消費者ニーズが多様化する中での新たな価値の創造といった質・量両面の観点から、女性の能力発揮への期待と必要性が改めて強調されている。

#### （「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画の策定、その後の取組）

平成24年5月からは、経済活性化に資する取組に焦点を当てて具体化・加速化を図るため、関係閣僚で構成する女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議が開催され、6月には「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦～が取りまとめられた。同行動計画は7月に閣議決定された「日本再生戦略」に反映され、直ちに取組や検討が始められた。

### (女性の活躍促進を加速するための新たな動き)

第二次安倍内閣は、女性の力の活用や社会参画の促進が日本の強い経済を取り戻すために不可欠との認識に基づき、全ての女性が生き方に自信と誇りを持ち、輝けるような国づくりを目指すとの方針の下、地方での開催を含む若者・女性活躍推進フォーラム等を通じて幅広い意見を集めながら、成長戦略に盛り込むべき具体策の取りまとめを進めた。

内閣総理大臣は、平成25年4月19日、男女共に仕事と子育てを容易に両立できる社会の実現が重要との考えを示した上で、女性の活躍の推進に関して経済界に要請を行い、これに続いて行われた成長戦略スピーチでは、女性の活躍を成長戦略の中核に位置付け、待機児童解消加速化プラン、希望に応じて子育てに専念した後の職場復帰支援、子育て後の再就職・起業支援といった取組を打ち出した。

内閣総理大臣のリーダーシップによるこうした政策方針の提示を受けて、女性の活躍を推進するための関連施策が可能なものから順次展開されており、従来の取組の強化・加速化、新たな取組の具体化も図られている。

若者・女性活躍推進フォーラムでは、産業競争力会議における成長戦略の検討に資するため、平成25年5月19日の第8回会合でそれまでの議論を集約し、女性の活躍促進に向けた施策については、(ア)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、(イ)女性のライフステージに対応した活躍支援、(ウ)男女が共に仕事と子育て・生活を両立できる環境の整備という3つの観点から、直面する課題の抜本的解決に向けた具体的方策を盛り込んだ提言を取りまとめた。

## 3 今後の課題と取組の方向性

### (1) 女性の活躍促進をめぐる課題

#### (女性が就業を継続することの難しさ)

雇用者の場合、職位、賃金等が就業を継続することによって形成される自らのキャリアやスキル等に密接に結び付いていることが多い。

雇用者の労働時間が長く、他方で、育児、介護、家事といった役割が女性に偏っている現状においては、雇用者である女性が就業を継続することは容易ではない。労働市場における流動性が低い現状においては、一旦退職すると、育児等が一段落して再び仕事に就く際に、勤務形態は柔軟であっても正規雇用者に比べて賃金水準が低く、雇用が不安定な非正規雇用者となることが多い。

保育への需要は増え続け平成29年度末にピークを迎えるものと見込まれており、特に都市部ではその受け皿が量的にも質的にも十分とは言えず、待機児童問題が深刻になっている。

今後、高齢化が一層進んでいく中、そうした役割分担が変わらなければ、女性の就業と介護の問題の関わりも一層大きなものとなってくる。

#### (十分に進んでいない意思決定過程への女性の参画)

学校卒業後の最初の就職に当たって、男性に比べて女性は正規雇用者となる割合が低く、正規雇用者であることが多い管理職の候補となり得る人材において、女性は男性よりも絶対数が少ない。出産、子育て等をきっかけとして更に仕事を離れてしまえば、管理職への登用の前提となるキャリアやスキルの形成等の点で、就業を継続することが一般的な男性との差が大きくなる。

長時間労働を前提とした評価の考え方の中では、子育て中の女性のように限られた勤務時間の中で生産性高く働いて帰宅する従業員が、家庭での役割を配偶者に委ねて長時間職場にとどまってい

る従業員に比べて評価されにくいと考えられる。

仕事を一旦離れることでキャリアやスキルの形成が中断する場合、育児や介護等の役割を担いながら仕事を続けている場合、いずれの場合も、女性が管理職、役員といった立場で意思決定過程に参画していくための環境は十分に整っていない。

#### **(女性の進路選択、起業等における課題)**

教育は、生涯を通じた知識・スキルの習得の基盤ともなっており、男女共にライフステージを通じて活躍を続ける上でポイントの一つと言える。

女性技術者を積極的に採用しようとする企業の中には、大学・大学院等において業務に対応する理工系の分野にもともと女性が少ないため、人材の確保に苦勞している企業が少なくない。

女性は、非正規雇用の割合が20歳代の新卒時点においても男性に比べて高い。非正規雇用はキャリア形成やスキルアップの点で正規雇用者との間に差ができてしまうことが多く、その後の生涯を通じて就業や、職位、賃金、資産形成等に幅広く影響を与え続けることが懸念される。

働き方の選択肢には「起業」もあり、女性の新しい視点によるビジネスの成長や社会の変革を促し、東日本大震災の被災地での復興の原動力となることが期待されている。他方で、一般に就業経験の浅い女性が起業しようとする場合、開業資金の調達、経営ノウハウ等の点で男性以上に困難な場合が多い。

#### **(企業による自主的な取組に際しての課題)**

企業を取り巻く内外の厳しい経営環境も見据えれば、中長期的には、女性を含む多様な人材の力を引き出すことのできる企業の方がそうでない企業よりも優位に立つと考えられるが、女性活躍を推進するための制度や職場環境の整備のために、一時的には様々なコストが必要となることも多い。

女性の活躍推進に取り組むことが企業の活動や職場にプラスの効果をもたらすことをステークホルダーに対して示していく必要がある。

### **(2) 女性の活躍促進のための今後の取組の方向性**

女性が直面する課題を克服し、女性の活躍を我が国経済の活性化につなげるためには、女性のライフステージごとの課題に対応した施策を展開するとともに、企業における積極的な取組を促していくことが重要である。

女性の働き方は男性に比べてライフステージに応じて多様なことから、自分らしい生き方や進路の選択ができるよう、男女共同参画の視点に立ったキャリア教育や、理工系分野を目指す女子中高生に対する支援を推進するとともに、社会人になってからのキャリア形成を支援していく必要がある。

結婚・出産・育児の各段階では、女性がキャリア形成やスキルアップと子育てとを両立できるよう支援していくことが重要である。その際、仕事と家庭生活の両立を図る上で男女に共通かつ根底の問題とも言える長時間労働の抑制や働き方の見直し等を通じてワーク・ライフ・バランスを推進していくことも不可欠である。男女が共に総労働時間を抑制して、職場外での多様な生活体験や自己啓発も通じながら時間当たり生産性を高めることが求められている中、子育て等を担いながら限られた時間の中で生産性を高めようと努力している女性の働き方が評価されるようになることも望まれる。個人が、それぞれの状況に合わせて、社会での活躍の場を見い出せるよう、正社員と非正

規社員といった両極端な働き方のモデルを見直し、職務に着目した「多様な正社員」モデルを普及・促進していくとともに、非正規雇用であっても自らのキャリアや職業能力を軸に、転職をした場合も生活の安定を図ることができるような労働市場の整備を図っていくことが重要である。

出産・子育て等を契機に一旦離職した女性に対しては、効果的な学び直しなど離職によるブランクや企業のニーズと本人の知識・スキルとの差を埋め合わせるための支援が重要である。起業や農業経営にチャレンジしようとする女性に対する支援も必要である。

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を政策的に後押ししていくとともに、企業における役員、管理職等への女性の登用に向けた働きかけ、登用状況の開示促進等にも取り組んでいく必要がある。

上記の取組に当たっては、中小企業が置かれている経営環境に応じた取組や、母子家庭の母親のように特別の配慮が必要な人々への支援にも十分な留意が必要である。公務部門が自ら率先して女性の活躍促進に取り組み、民間における取組を先導していくことも重要である。

併せて、職場等における慣行や固定的性別役割分担意識を始めとする人々の意識、社会制度といった男女の働き方に影響を与えている要因にも幅広く目を向けて、女性が経済分野で能力を存分に発揮できる環境を整えていくことが必要である。

#### 4 おわりに

成長の原動力として女性の活躍が進んでいけば、これまで女性と男性がそれぞれ担ってきた立場や役割も変わっていく。

そのような変化は、女性も男性も、その意欲に応じてあらゆる分野で活躍できる男女共同参画社会への過程であり、ひとりひとりの豊かな人生に通じる道のりでもある。

持続可能な経済成長を達成しつつ、職場で、家庭で、地域社会で、女性にも男性にも全ての人々にチャンスがあり、活躍できる社会の構築を目指して取り組んでいかなければならない。

## 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)

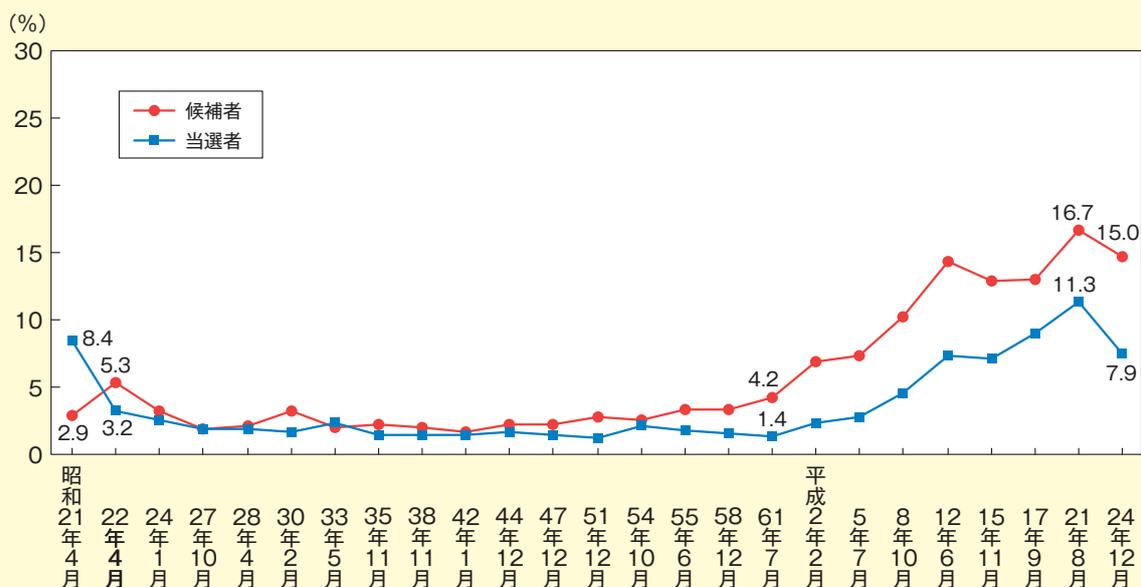
国会議員に占める女性割合は、平成24年12月現在、衆議院は7.9%（38名）、参議院は18.2%（43名）となっている。

### (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15図）。

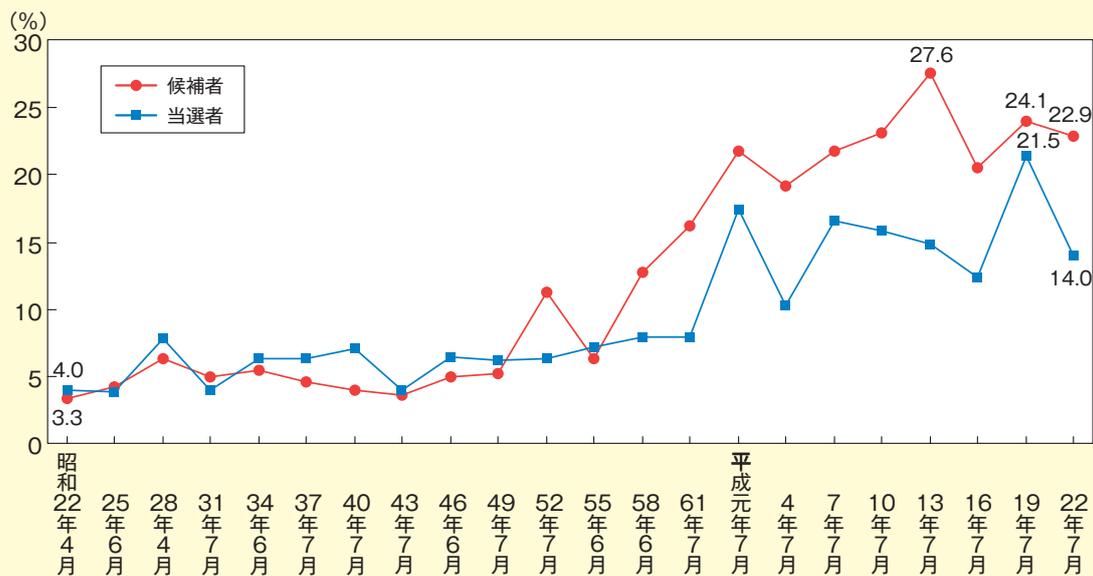
また、参議院議員通常選挙では、直近の平成22年7月執行の通常選挙では22.9%となり、前回24.1%から減少した。当選者に占める女性割合は19年7月執行の通常選挙では過去最高の21.5%となったが、22年7月執行の通常選挙では14.0%となり、前回から大きく減少した（第16図）。

第15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16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

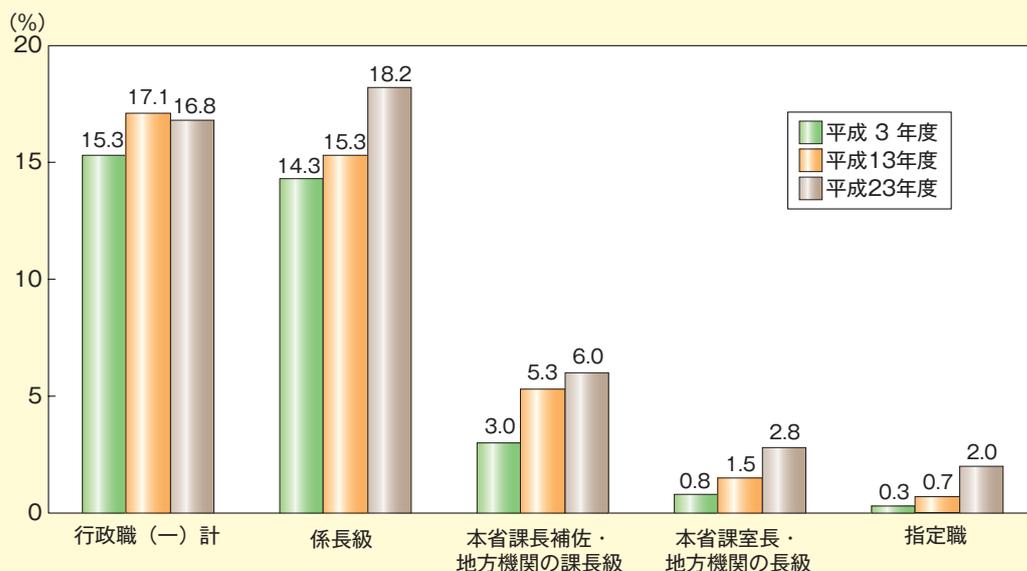


(備考) 総務省「参議院議員通常選挙結果調」より作成。

(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23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18.2%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17図)。

第17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3年度は年度末、13年度及び23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3年度及び13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年まで増加傾向にあったが、24年9月30日現在、32.9%となり、2年連続で減少した。一方、専門委員等に占める女性の割合は、19.4%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)

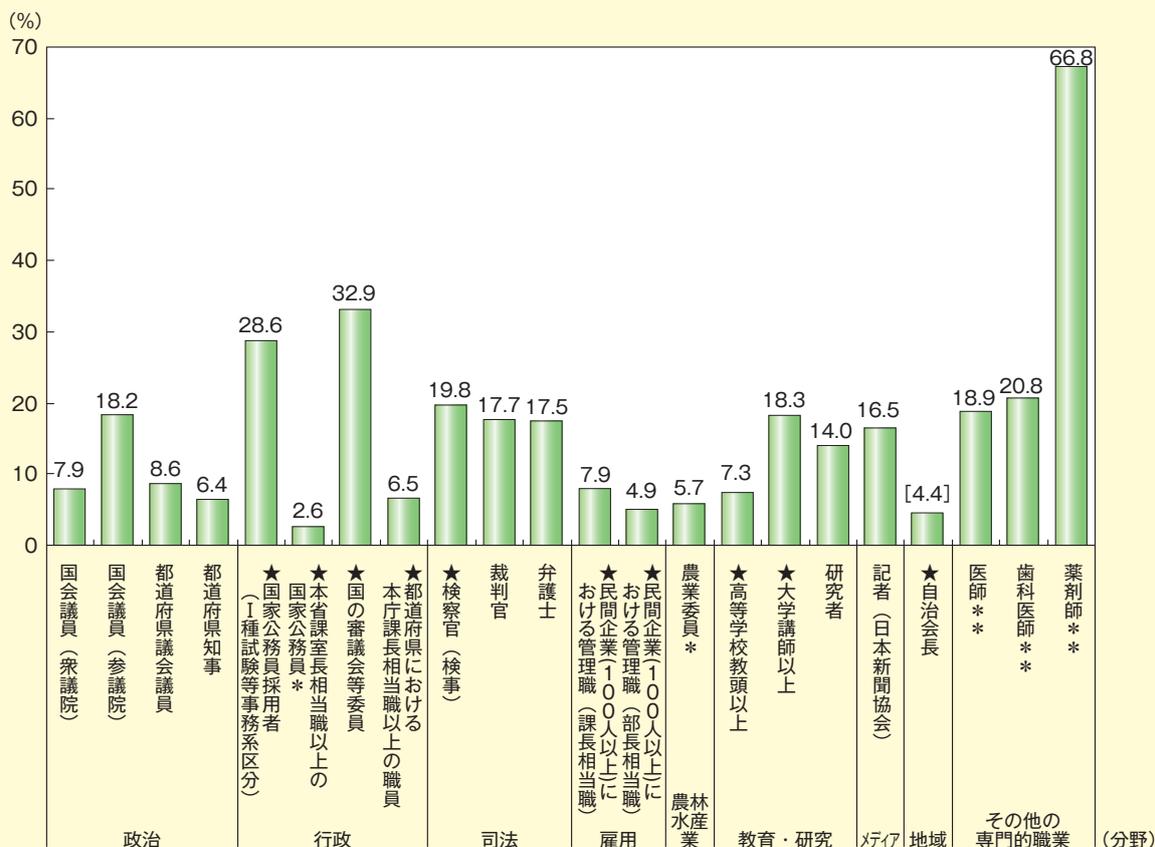
都道府県議会、市議会、町村議会、特別区議会の女性議員の割合を見ると、平成24年12月現在で、女性議員の割合が最も高い特別区議会では25.7%、政令指定都市の市議会は16.5%、市議会全体は12.8%、都道府県議会は8.7%、町村議会は8.6%となっており、都市部で高く郡部で低い傾向にある。なお、24年12月現在、全ての都道府県議会に女性議員がいる一方、4割近い町村議会ではいまだに女性議員がゼロとなっている。

### (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18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2012（平成24）年に発表したジェンダー・ギャップ指数（GGI）は、測定可能な135か国中101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の我が国の順位はHDIやGIIの順位に比して著しく低くなっている。

第18図 各分野における「指導的地位」に女性が占める割合



(備考) 1. 「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(平成24年12月)より一部情報を更新。原則として平成24年のデータ。ただし、\*は23年のデータ、\*\*は22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当該項目又はまとめた項目が成果目標として掲げられているもの。  
 2. 「自治会長」については、東日本大震災の影響により、福島県川内村、葛尾村、飯館村は、平成24年度調査を行わなかったため、集計から除外している。

## 第2章 就業分野における男女共同参画

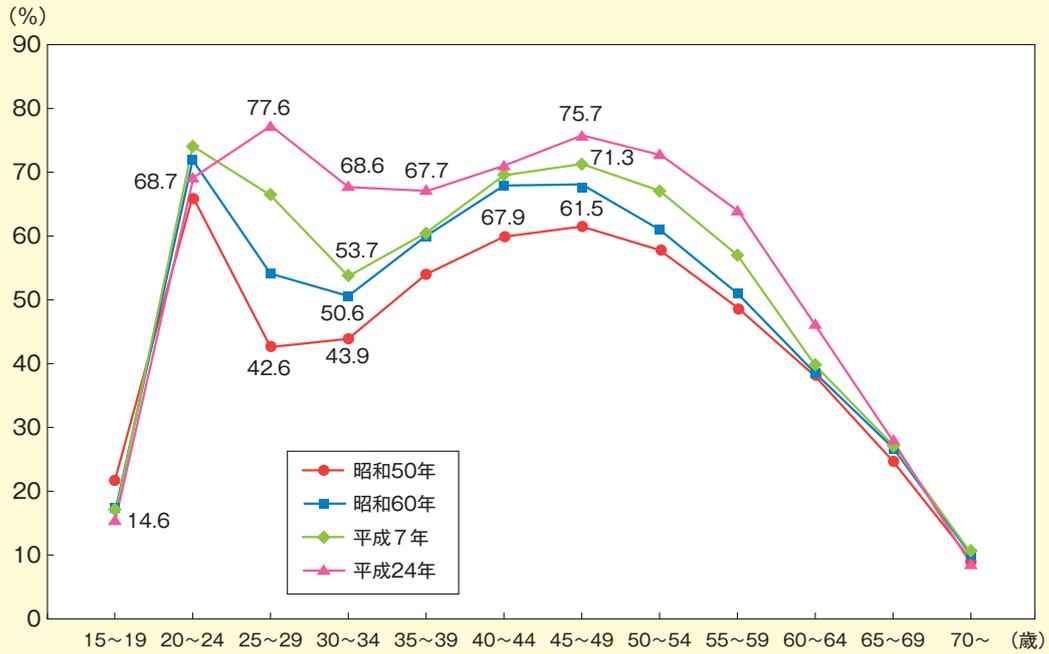
### (労働力人口の推移)

全国の労働力人口は6,555万人で、前年に比べ36万人減少した。男女別に見ると、男性が3,789万人(前年比33万人減)となり、女性は2,766万人(前年比2万人減)となった。

### (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は、現在も依然として「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19図)。

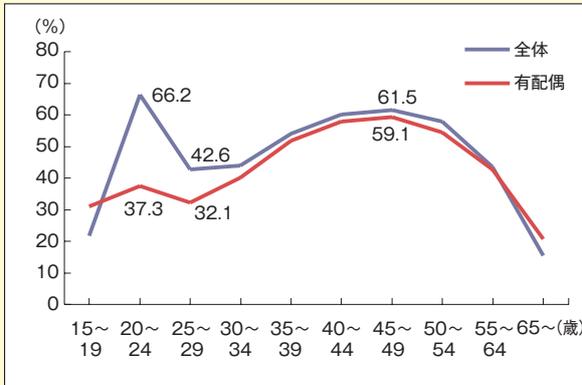
第19図 女性の年齢階級別労働力率の推移



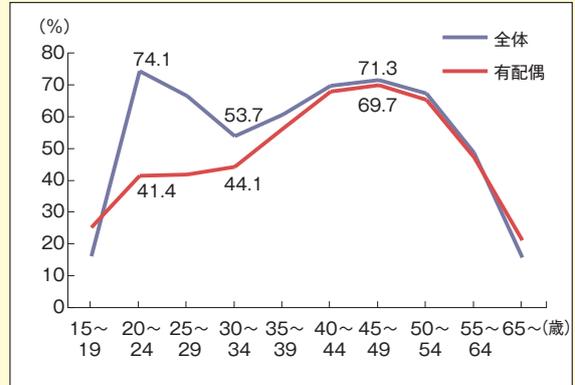
(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。  
 2. 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合。

参考：女性の配偶関係別年齢階級別労働力率

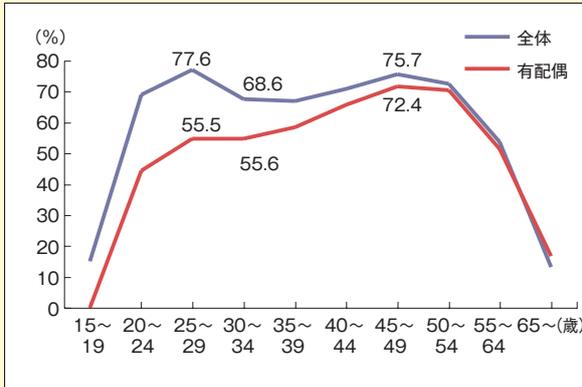
○昭和50年



○平成7年

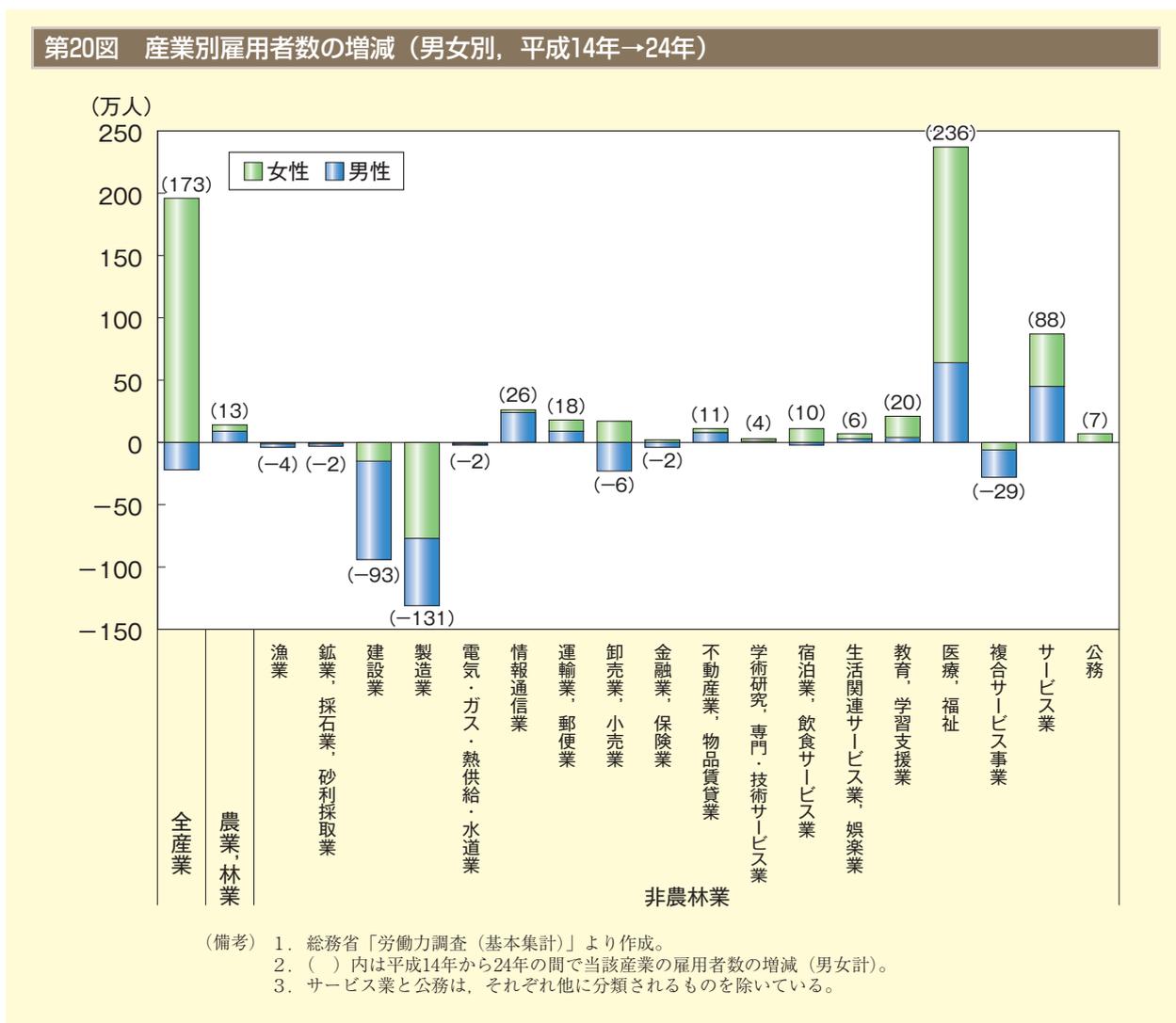


○平成24年



### (増加する女性雇用者数)

平成14年から24年までの間の男女雇用者数の推移を見てみると、男性雇用者数が約22万人減少している一方で女性雇用者数は約196万人増加している（第20図）。



### (非正規雇用者率の増加)

男女共に非正規雇用者割合は上昇傾向にあり、特に女性雇用者では、非正規雇用者が過半数を占める。

### (有配偶者で低い女性の労働力率)

女性の年齢階級別労働力率を未婚者、有配偶者別に見ると、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かなり低くなっている。未婚者は20歳代後半をピークに年齢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、24年とも変わらない。

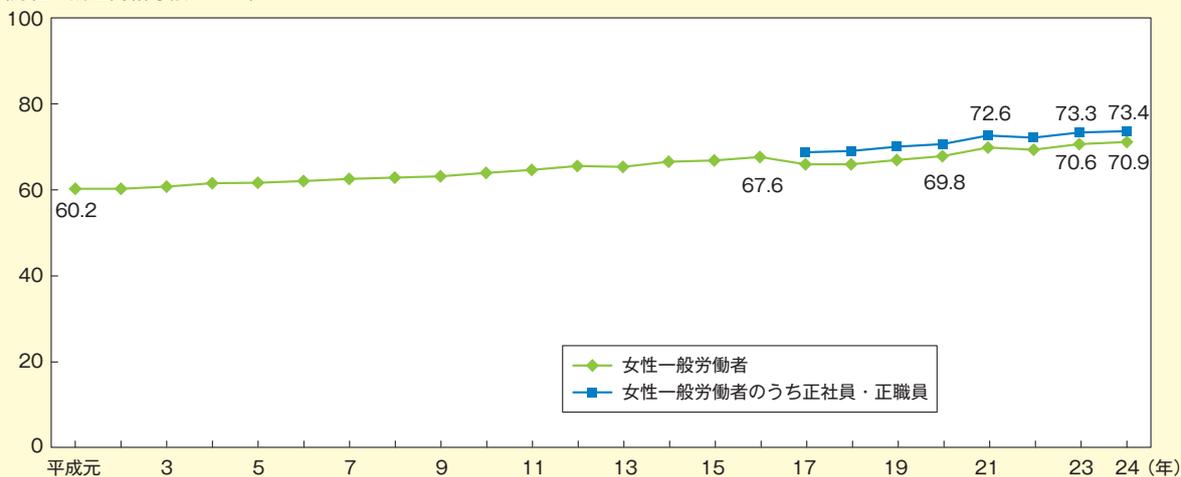
### (所定内給与格差は、一般男女労働者間には長期的には縮小傾向)

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24年につい

では、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70.9と前年に比べ0.3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73.4となっており、前年に比べ0.1ポイント縮小した（第21図）。

第21図 男女間所定内給与格差の推移

(男性の所定内給与額=100)



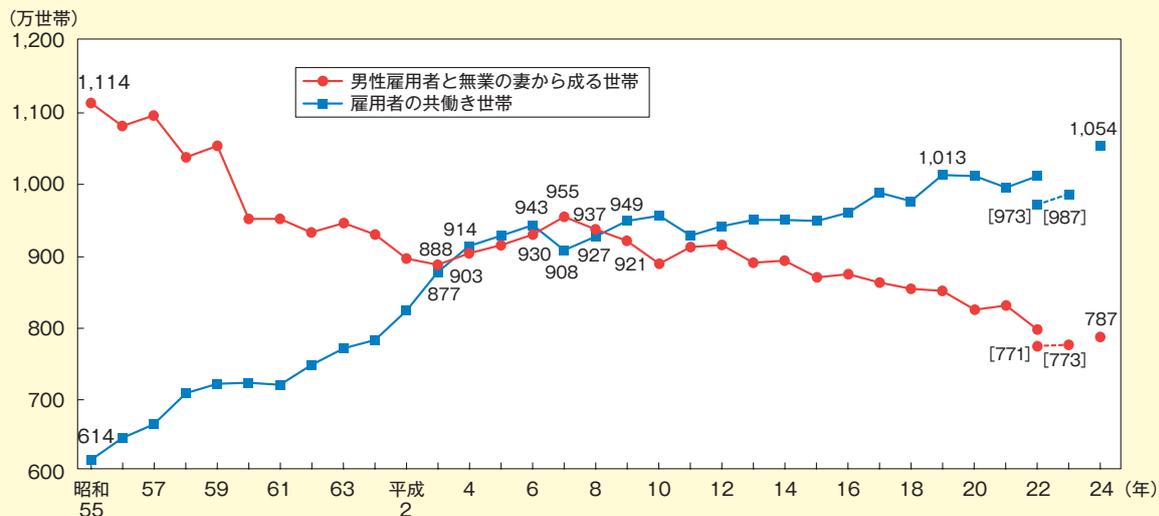
- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。  
 2. 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。  
 3. 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。  
 4. 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。  
 5. 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100とした場合の女性の所定内給与額を算出している。

### (共働き世帯が男性雇用者と無業の妻から成る世帯を上回って推移)

平成9年以降は共働きの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22図）。

その背景として、女性の社会進出に対する意識変化や、経済情勢の変化等があると考えられる。

第22図 共働き等世帯数の推移



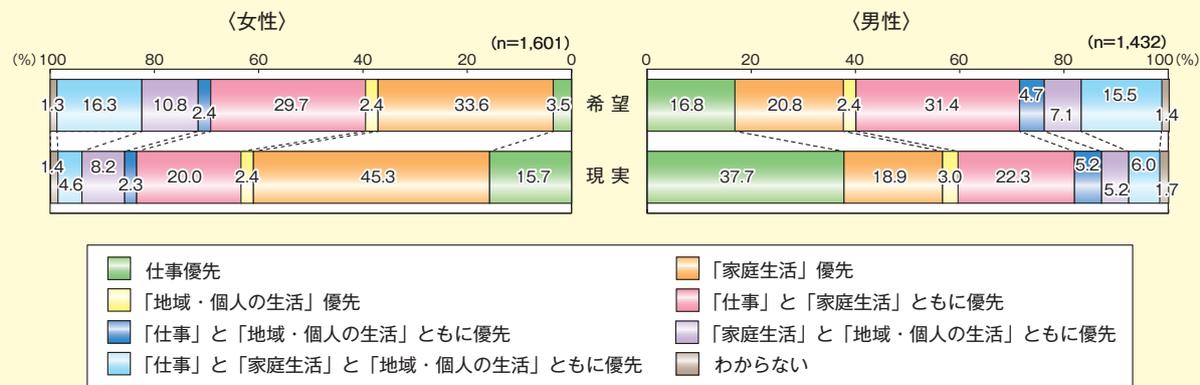
(備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。  
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。  
 3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。  
 4. 平成22年及び23年の〔〕内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

### 第3章 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)

#### (仕事と生活の調和に関する希望と現実)

「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度についての希望と現実を聞いたところ、男女共に希望は複数の活動をバランスよく行いたいとする人の割合が高くなっている。一方、現実には、男性では「仕事」優先が、女性では「家庭生活」優先がそれぞれ最多であるなど、単一の活動を優先している人の割合が高くなっている(第23図)。

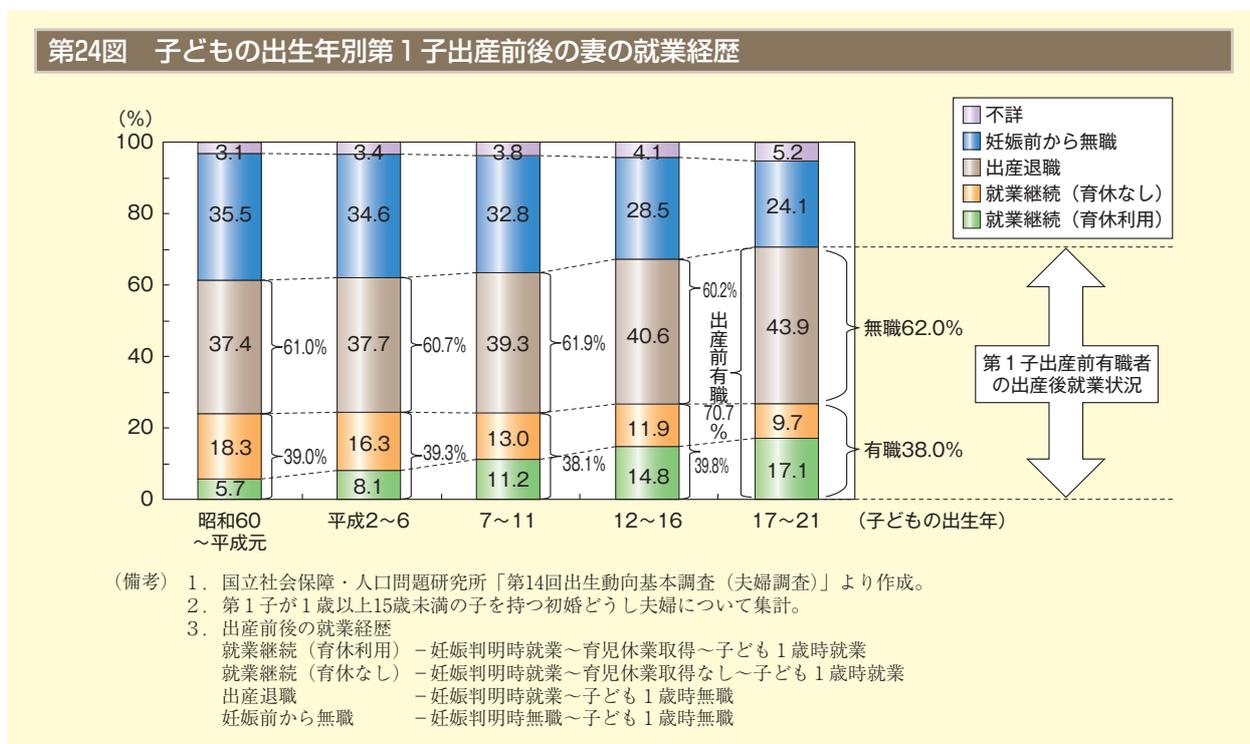
第23図 仕事と生活の調和に関する希望と現実(男女別)



(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成24年10月調査)より作成。  
 2. 「生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」(地域活動・学習・趣味・付き合い等)の優先度についてお伺いします。まず、あなたの希望に最も近いものをこの中から1つだけお答えください。」「それでは、あなたの現実(現状)に最も近いものをこの中から1つだけお答えください。」への回答。

### (女性の就業継続をめぐる状況)

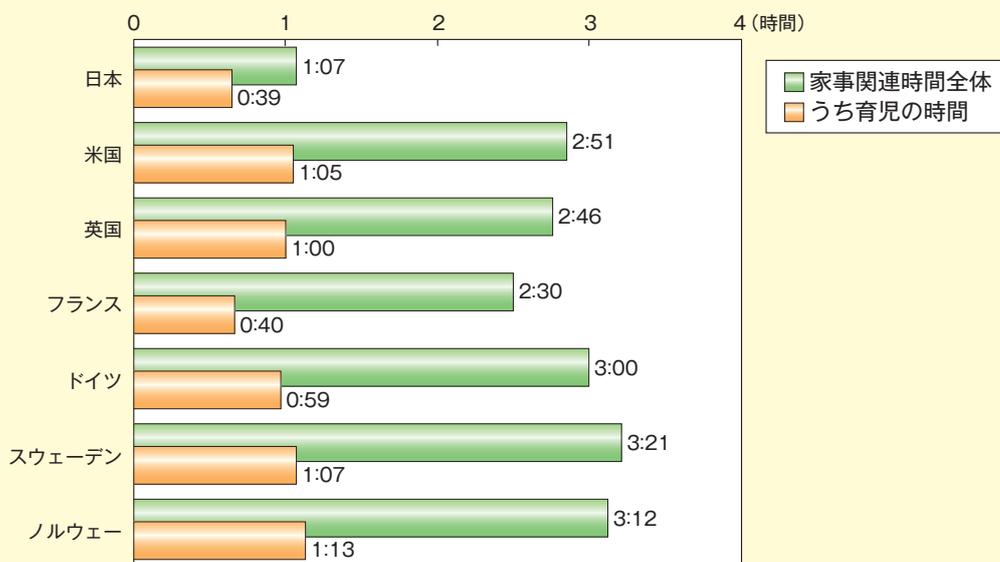
育児休業を取得している女性は増えているが、出産前後に継続就業している割合は増えておらず、出産を機に離職する女性は以前と変わらず多い(第24図)。



### (子育て世代の男性の長時間労働)

男性の長時間労働の影響もあって、我が国では、6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連に費やす時間(1日当たり)は平成23年で67分と18年に比べて7分増加したものの、他の先進国と比較して低水準にとどまっている(第25図)。

第25図 6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間（1日当たり）



(備考) 1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004). Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey” (2011) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より作成。  
 2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間である。

## 第4章 高齢男女をめぐる状況等

### (単独世帯で暮らす高齢者の増加)

単独世帯で暮らす高齢者は、未婚の者や離婚が増える中で、男女共に今後も引き続き増加を続けるものと推計されている。単独世帯で暮らす者が65歳以上人口に占める割合については、平成22年時点で女性が男性の約2倍の水準にあるが、女性より男性の増加ペースがわずかに上回ることから、単独世帯で暮らす高齢女性と男性の差は少しずつ縮まっていくものと見込まれる（第26図）。

第26図 65歳以上人口に占める単独世帯数の将来推計（男女別）

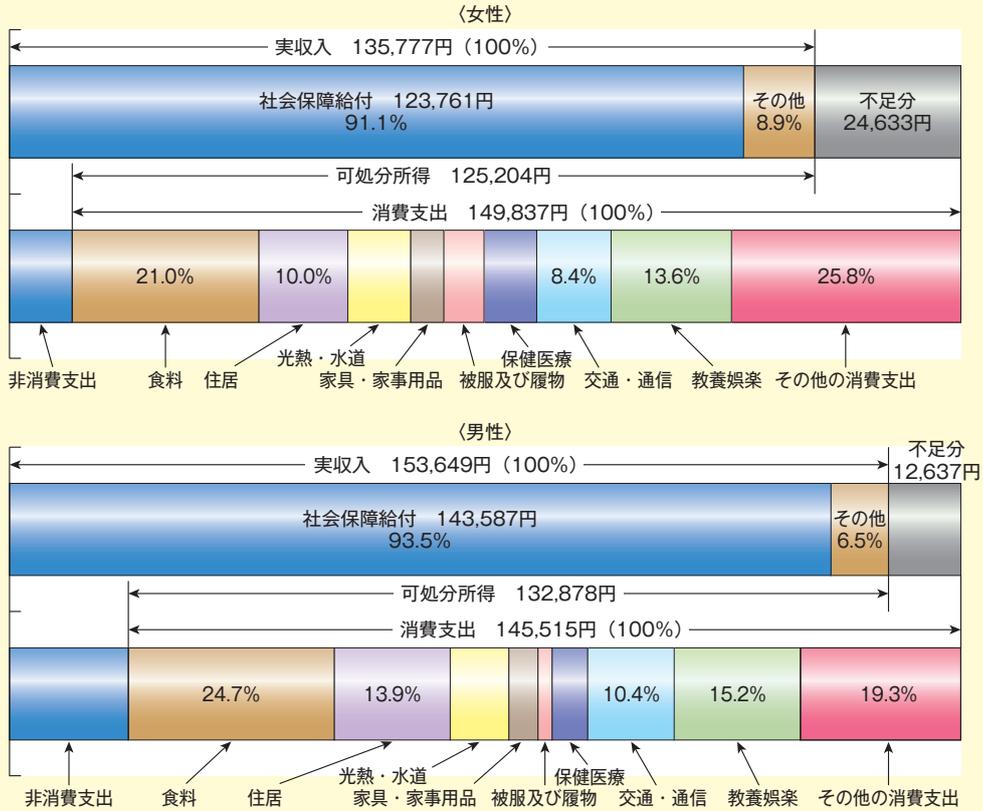


(備考) 単独世帯数及び割合は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（全国推計）(平成25年1月推計)」及び「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」の出生中位・死亡中位推計人口より算出。

### (家計の内訳で見た高齢男女の生活状況)

高齢無職単身世帯の家計収支の状況を見ると、実収入に占める公的年金等の社会保障給付の割合は、男性で93.5%，女性で91.1%となっている。また、実収入及び可処分所得は男性の方が女性よりも多いが、消費支出は女性の方が男性をやや上回っている。可処分所得を100とした場合の消費支出は男性が109.5であるのに対し、女性は119.7となっており、女性の方が貯蓄の取り崩し（個人年金の受取り等も含まれる）により依存する傾向が見られる（第27図）。

第27図 高齢無職単身世帯（65歳以上）の1か月平均家計収支の構成（男女別）

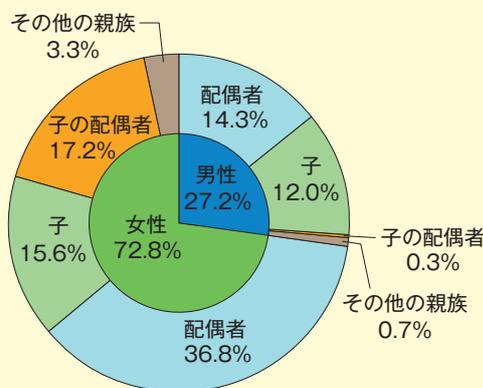


(備考) 総務省「全国消費実態調査」(平成21年)より作成。

### (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4分の3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（第28図）。

第28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）



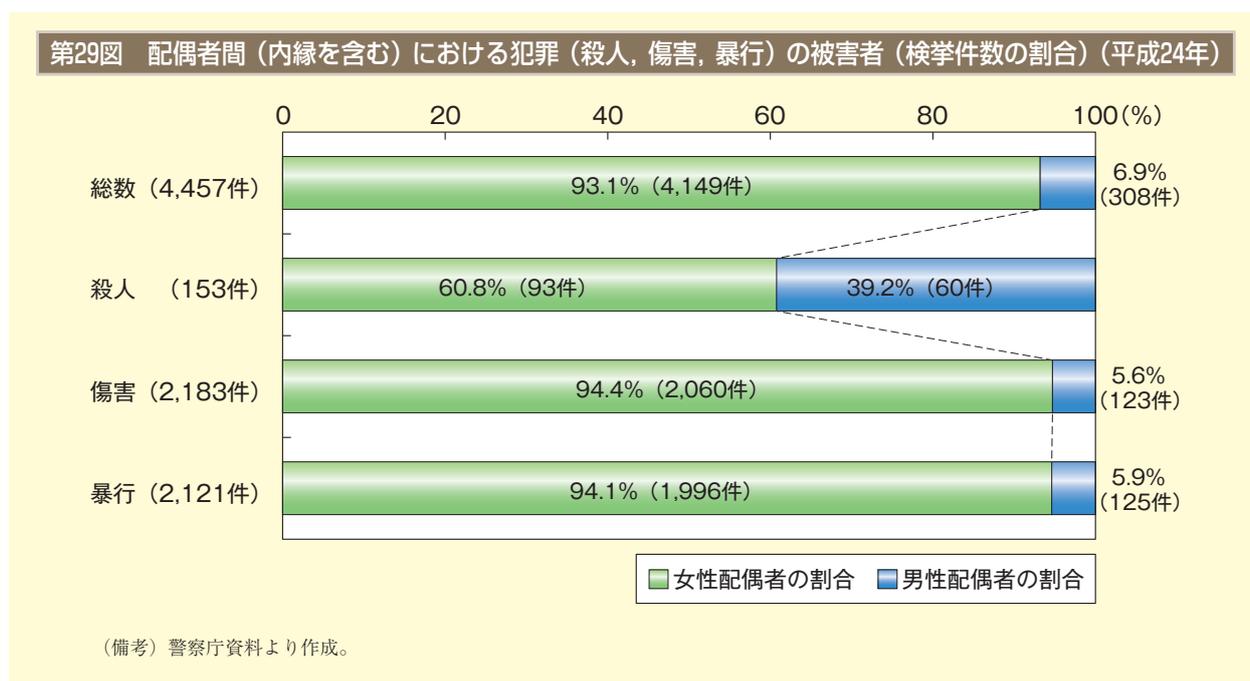
- (備考) 1. 厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成22年)より作成。  
 2. 介護を要する者から見た介護者の立場を示しているため、それぞれ以下に当たる。  
 女性：「配偶者」は妻の立場、「子」は娘の立場、「子の配偶者」は嫁の立場。  
 男性：「配偶者」は夫の立場、「子」は息子の立場、「子の配偶者」は婿の立場。

## 第5章 女性に対する暴力

### (配偶者間における暴力の被害者の多くは女性)

平成24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4,457件、そのうち4,149件（93.1%）は女性が被害者となった事件である。

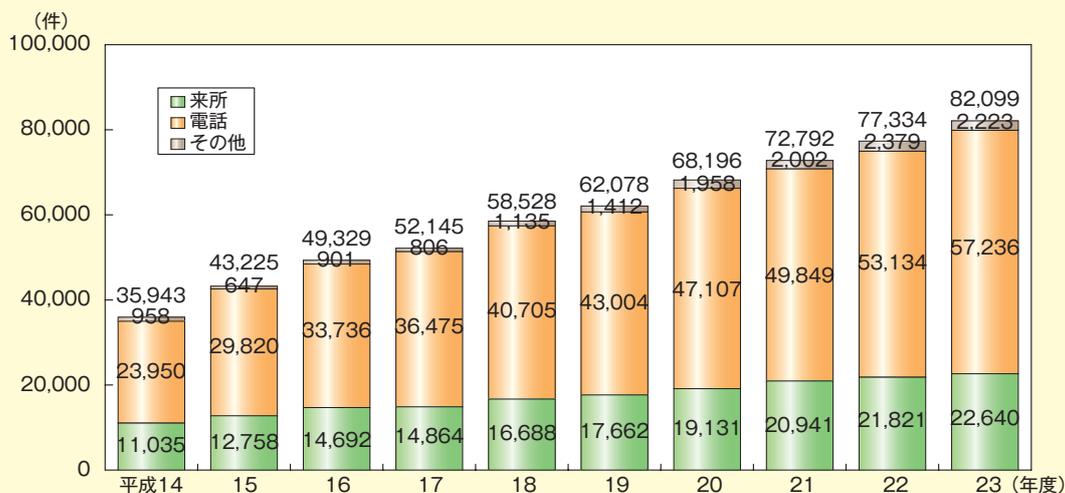
女性が被害者となった割合は、殺人は153件中93件（60.8%）と、やや低くなっているが、傷害は2,183件中2,060件（94.4%）、暴行は2,121件中1,996件（94.1%）、とそれぞれ高い割合になっており、配偶者間における暴力の被害者は多くの場合女性であることが明らかになっている（第29図）。



### (配偶者暴力相談支援センター等への相談件数)

平成23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8万2,099件で、毎年度増加している（第30図）。

第30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年から減少傾向が続いていたが、24年は1,240件であり、前年に比べ55件(4.6%)増加した。

強制わいせつの認知件数は、平成16年から続いていた減少傾向が22年は増加に転じ、23年には一旦減少したものの、24年は7,263件であり、前年に比べ393件(5.7%)増加した。

#### (売春関係事犯検挙件数等)

平成24年中の売春関係事犯検挙件数は1,282件となり、前年と比べ減少した。また、要保護女子総数は897人で前年に比べ減少したが、そのうち未成年者が占める割合は27.8%と、前年に比べ2.3ポイント上昇している。

#### (人身取引事犯検挙件数等)

平成24年中における人身取引事犯の検挙件数は44件、検挙人員は54人であり、検挙人員のうちブローカーが6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27人と、前年に比べ2人(8.0%)増加している。

#### (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)

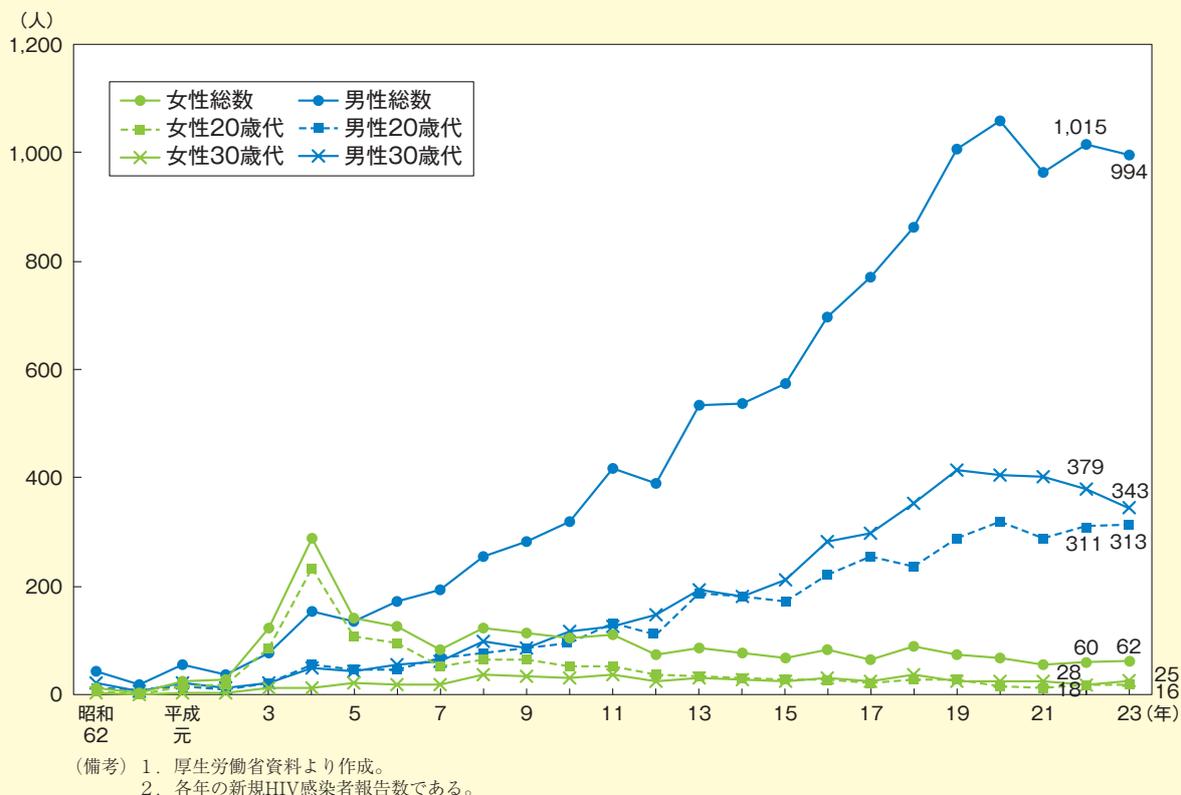
平成24年度に都道府県労働局雇用均等室に寄せられたセクシュアル・ハラスメントの相談件数は9,981件で、そのうち、女性労働者からの相談件数は5,838件(58.5%)で全体の約6割を占めている。

#### (ストーカー事案の認知件数)

平成24年中のストーカー事案の認知件数は、1万9,920件で、前年に比べ5,302件(36.3%)増加している。また、被害者の87.4%が女性で、行為者の85.9%が男性となっている。



第32図 HIV感染者の推移（男女別・年代別）



### （女性のがん）

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年では5.5万人、乳がんは19.2万人となっている。

また、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。

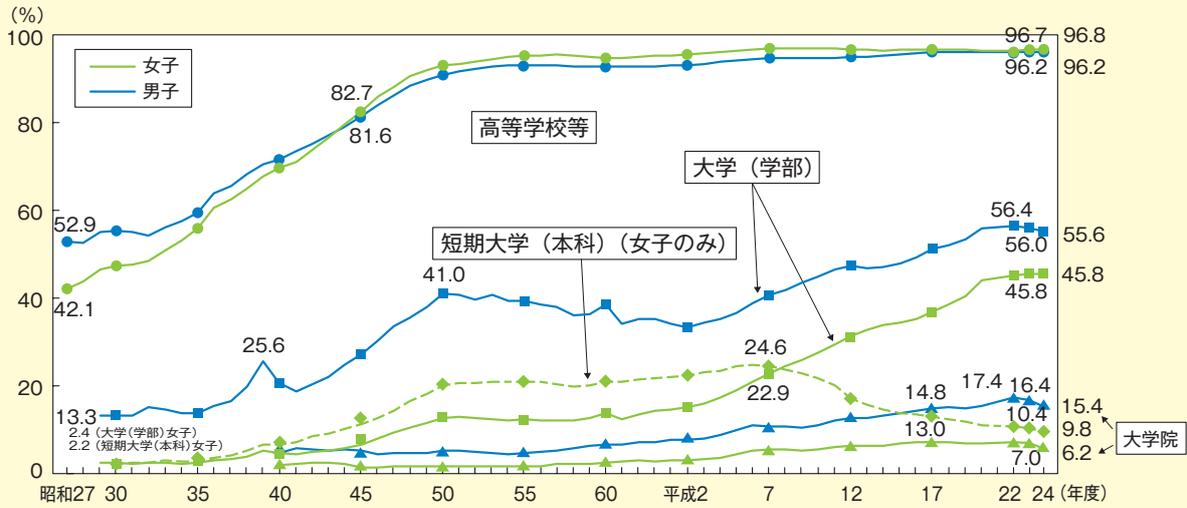
## 第7章 教育・研究分野における男女共同参画

### （女子の大学進学率は上昇傾向）

平成24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96.8%、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55.6%、女子45.8%と男子の方が10ポイント程度高いが、女子は全体の9.8%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55.6%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24年度では男性15.4%、女性6.2%となっている（第33図）。

第33図 学校種類別進学率の推移

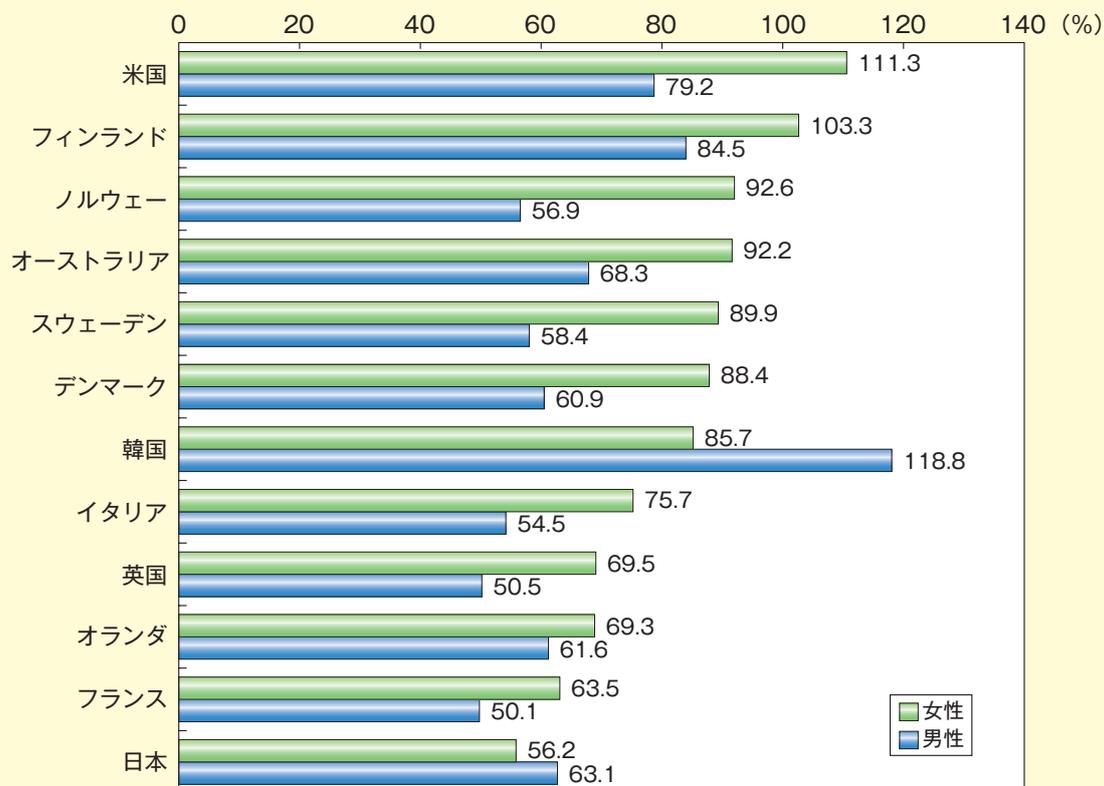


- (備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」より作成。  
 2. 高等学校等：中学校卒業者及び中等教育学校前期課程修了者のうち、高等学校等の本科・別科、高等専門学校に進学した者の占める割合。ただし、進学者には、高等学校の通信制課程（本科）への進学者を含まない。  
 3. 大学（学部）、短期大学（本科）：過年度高卒者等を含む。大学学部又は短期大学本科入学者数（過年度高卒者等を含む。）を3年前の中学卒業者及び中等教育学校前期課程修了者数で除した割合。ただし、入学者には、大学又は短期大学の通信制への入学者を含まない。  
 4. 大学院：大学学部卒業者のうち、直ちに大学院に進学した者の割合（医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

(高等教育在学率の国際比較)

我が国の女性の高等教育在学率は、他の先進国と比較して低い水準になっている（第34図）。

第34図 高等教育在学率の国際比較



(備考) 1. UNESCO Institute for Statistics ウェブサイトより作成。デンマークは平成21年，その他は22年時点。  
 2. 在学率は「高等教育機関 (Tertiary Education, ISCED5及び6) の在学者数 (全年齢) / 中等教育に続く5歳上までの人口」で計算しているため，100%を超える場合がある。  
 3. 原典は，“Table14 Tertiary Education” の “Gross enrolment ratio. ISCED 5 and 6.”。

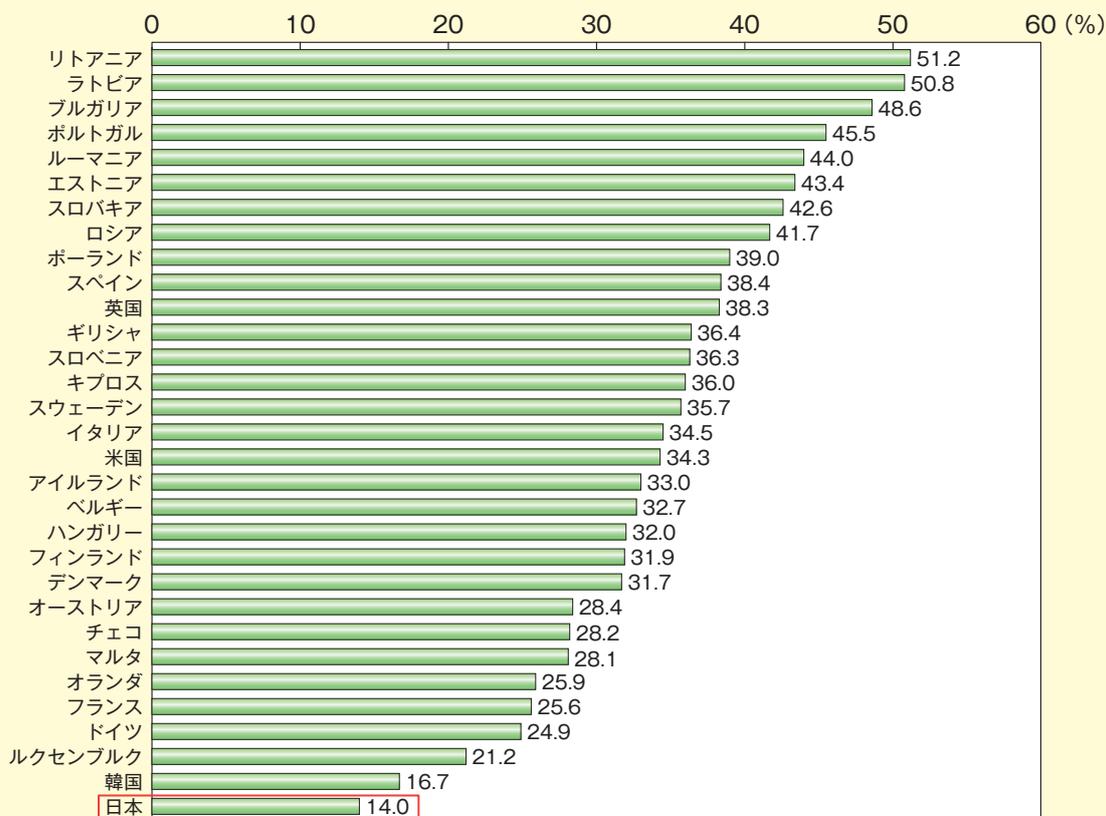
### (専攻分野別に見た男女の偏り)

平成24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25.9%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割以上が女子となっている。また，工学分野を専攻する女子学生は，工学分野専攻の全学生の11.7%となっている一方，人文科学分野を専攻する女子学生は人文科学分野専攻の全学生の65.9%となっており，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，緩やかな上昇傾向にはあるが，平成24年3月31日現在で14.0%にとどまっており，諸外国と比べて低いものとなっている (第35図)。

第35図 研究者に占める女性割合の国際比較



(備考) 1. EU加盟国及び主要国(ロシア, 米国, 韓国, 日本)を抽出。  
 2. EU加盟国等の値は, EU“Eurostat”より作成。推定値, 暫定値を含む。スロバキア, チェコは2011(平成23)年。スウェーデン, ベルギー, デンマーク, オーストリア, オランダ, ドイツ, ルクセンブルクは2009(平成21)年。ギリシャは2005(平成17)年。他の国は2010(平成22)年時点。  
 3. 日本の数値は, 総務省「平成24年科学技術研究調査報告」に基づく。2012(平成24)年3月31日現在。  
 4. 米国の数値は, 国立科学財団(NSF)の“Science and Engineering Indicators 2006”に基づく雇用されている科学者(scientists)における女性割合(人文科学の一部及び社会科学を含む)。2003(平成15)年時点の数値。技術者(engineers)を含んだ場合, 全体に占める女性科学者・技術者割合は27.0%。

## 第8章 防災・復興分野における男女共同参画

### (地方防災会議における女性委員の割合)

全国の都道府県及び政令指定都市の地方防災会議について, 委員に占める女性の割合は, 平成24年10月15日現在, 都道府県においては5.1%(平成24年4月比0.6ポイント増), 政令指定都市においては10.0%(平成24年4月比1.5ポイント増)となっている。また, 女性委員が一人も任命されていない都道府県防災会議は6都県である(第36表)。

第36表 地方防災会議の委員に占める女性の割合

都道府県	委員総数 (人)	うち女性の 委員数 (人)	女性割合 (%)	(参考) 平成24年4月の 女性割合 (%)	政令指定 都市	委員総数 (人)	うち女性の 委員数 (人)	女性割合 (%)	(参考) 平成24年4月の 女性割合 (%)
北海道	58	3	5.2	6.9	札幌市	63	5	7.9	6.5
青森県	49	5	10.2	8.2	仙台市	70	10	14.3	3.2
岩手県	57	1	1.8	1.8	さいたま市	82	5	6.1	6.1
宮城県	49	1	2.0	2.0	千葉市	69	3	4.3	2.9
秋田県	54	2	3.7	3.7	横浜市	59	3	5.1	3.3
山形県	50	2	4.0	4.0	川崎市	68	3	4.4	4.4
福島県	49	3	6.1	6.1	相模原市	45	5	11.1	4.3
茨城県	45	1	2.2	2.2	新潟市	61	4	6.6	6.6
栃木県	49	1	2.0	4.1	静岡市	45	4	8.9	8.9
群馬県	42	1	2.4	2.4	浜松市	32	2	6.3	6.3
埼玉県	63	3	4.8	4.8	名古屋市	63	8	12.7	12.7
千葉県	53	2	3.8	1.9	京都市	47	3	6.4	6.4
東京都	61	0	0.0	0.0	大阪市	51	5	9.8	8.0
神奈川県	49	5	10.2	10.2	堺市	50	2	4.0	4.0
新潟県	60	12	20.0	6.9	神戸市	64	4	6.3	1.6
富山県	56	4	7.1	7.1	岡山市	52	21	40.4	40.8
石川県	60	2	3.3	3.3	広島市	68	3	4.4	4.3
福井県	54	0	0.0	1.8	福岡市	68	6	8.8	8.8
山梨県	55	0	0.0	1.8	北九州市	60	17	28.3	28.3
長野県	57	1	1.8	1.8	熊本市	62	5	8.1	8.1
岐阜県	51	3	5.9	5.9	合計	1,179	118	10.0	8.5
静岡県	54	5	9.3	4.2					
愛知県	66	0	0.0	0.0					
三重県	47	1	2.1	2.1					
滋賀県	51	1	2.0	2.0					
京都府	59	3	5.1	5.1					
大阪府	53	1	1.9	1.9					
兵庫県	49	3	6.1	6.1					
奈良県	54	4	7.4	7.5					
和歌山県	49	1	2.0	0.0					
鳥取県	54	9	16.7	16.7					
島根県	59	8	13.6	13.6					
岡山県	48	4	8.3	6.3					
広島県	58	1	1.7	0.0					
山口県	57	0	0.0	1.8					
徳島県	53	10	18.9	18.9					
香川県	50	3	6.0	8.0					
愛媛県	44	0	0.0	0.0					
高知県	52	3	5.8	5.8					
福岡県	55	4	7.3	0.0					
佐賀県	52	3	5.8	5.8					
長崎県	66	3	4.5	4.5					
熊本県	55	1	1.8	1.8					
大分県	44	3	6.8	4.5					
宮崎県	45	1	2.2	2.2					
鹿児島県	56	1	1.8	1.8					
沖縄県	50	3	6.0	6.0					
合計	2,501	128	5.1	4.5					

(備考) 1. 内閣府男女共同参画局資料より作成。  
2. 平成24年10月15日現在。

**(東日本大震災からの復興における政策・方針決定過程への女性の参画)**

被災地方公共団体における復興計画の策定や推進のための委員会等に占める女性委員の割合は、14.6%（1,889人中276人）となっている。一方、85委員会中9委員会では、女性委員がゼロであった（第37表）。

第37表 復興計画の策定や推進のための委員会等に占める女性委員の割合

県名	市町村名	委員会数		委員数		
		総数	女性含む	総数(人)	うち女性(人)	女性割合(%)
青森県	八戸市	2	2	25	3	12.0
	三沢市	1	1	22	1	4.5
岩手県	大槌町	2	2	60	6	10.0
	宮古市	1	1	21	3	14.3
	田野畑村	2	2	37	3	8.1
	洋野町	2	1	53	1	1.9
	大船渡市	3	3	119	16	13.4
	釜石市	2	2	90	16	17.8
	山田町	2	2	30	3	10.0
	陸前高田市	1	1	50	4	8.0
	普代村	2	1	25	1	4.0
宮城県	利府町	1	1	15	1	6.7
	白石市	1	1	18	1	5.6
	女川町	1	1	12	1	8.3
	仙台市	2	2	21	4	19.0
	山元町	2	2	17	4	23.5
	気仙沼市	3	2	69	5	7.2
	登米市	1	1	18	6	33.3
	大崎市	2	2	32	5	15.6
	多賀城市	1	1	15	1	6.7
	七ヶ浜町	1	0	31	0	0.0
	栗原市	1	1	15	4	26.7
	石巻市	3	3	68	16	23.5
	岩沼市	1	1	12	3	25.0
	福島県	新地町	1	1	15	1
相馬市		2	1	39	1	2.6
楡葉町		2	2	73	16	21.9
大熊町		2	2	61	20	32.8
田村市		1	1	19	6	31.6
桑折町		1	1	20	7	35.0
南相馬市		1	1	25	5	20.0
矢吹町		1	1	22	3	13.6
浪江町		1	1	103	11	10.7
川内村		1	1	36	3	8.3
白河市		1	1	18	3	16.7
福島市		1	1	18	2	11.1
飯館村		6	5	93	11	11.8
双葉町		1	1	45	7	15.6
二本松市		1	1	22	2	9.1
本宮市		1	1	25	4	16.0
伊達市		1	1	13	2	15.4
鏡石町		3	3	62	16	25.8
須賀川市		1	1	25	6	24.0
いわき市		2	2	36	8	22.2
茨城県	ひたちなか市	1	1	25	7	28.0
	鹿嶋市	1	0	15	0	0.0
	神栖市	3	2	41	7	17.1
	北茨城市	1	1	19	5	26.3
	東海村	1	1	33	3	9.1
	笠間市	1	1	20	4	20.0
	日立市	1	1	10	1	10.0
	常総市	1	0	14	0	0.0
千葉県	習志野市	1	1	18	1	5.6
	旭市	1	1	19	2	10.5
	香取市	1	1	17	3	17.6
長野県	栄村	1	1	13	1	7.7
合計		85	76	1,889	276	14.6

(参考)

県名	委員会数		委員数		
	総数	女性含む	総数(人)	うち女性(人)	女性割合(%)
青森県	1	1	12	3	25.0
岩手県	1	1	19	2	10.5
宮城県	1	1	12	1	8.3
福島県	1	1	30	3	10.0

- (備考) 1. 内閣府「東日本大震災からの復興に関する男女共同参画の取組状況調査」(平成24年)より作成。  
 2. 調査対象は、特定被災地方公共団体(9県及び178市町村)のうち、回答のあった140団体。  
 3. 復興計画を策定したと回答した75地方公共団体のうち、復興計画の策定に向けた委員会等を設置したと回答のあった60地方公共団体、85委員会(人数未記入の1委員会を除く)を掲載。  
 4. 「復興計画の策定や推進のための委員会等」とは、復興計画の策定に向けた委員会等及び復興計画の策定後に復興計画を円滑に推進し進捗状況を把握するための委員会等。

### (東日本大震災後の雇用状況)

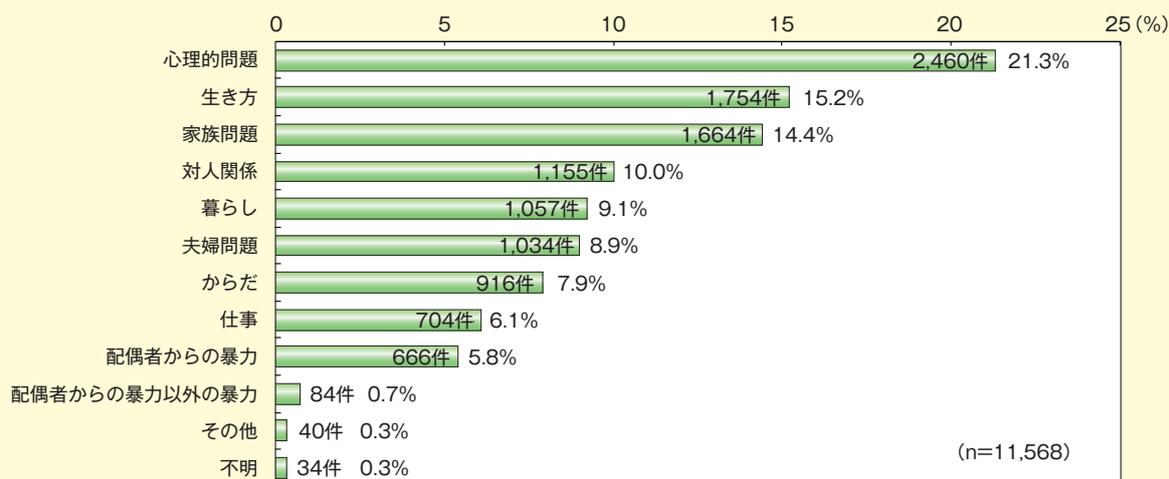
岩手県、宮城県及び福島県における有効求職者数は平成23年5～6月をピークに、また、雇用保険受給者実人員は23年5～8月頃をピークに、それぞれ減少傾向で推移している。

沿岸部のハローワークにおいては、平成24年3月の時点では、女性の希望する仕事と求人の多い仕事とのミスマッチが見られたが、25年3月時点では、このミスマッチは解消してきている。一方、建設・採掘の職業では、同年3月時点でも、求人数が求職者数全体を上回っているものの女性の求職者は極めて少ないなど、依然として雇用における需要と供給のミスマッチが見られる。

### (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設置し、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24年度に同3県の相談窓口に寄せられた相談件数は、5,573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21.3%と最も多く、次いで、生きがいや孤独・孤立等の「生き方」が15.2%，親、きょうだい、子どもとの関係等の「家族問題」が14.4%となっている（第38図）。

第38図 東日本大震災被災地における女性の悩み・暴力相談事業 相談件数の内訳（複数回答）



(備考) 1. 内閣府男女共同参画局資料より作成。  
2. 相談件数は、電話相談及び面接相談の合計（要望・苦情、いたづら、無言を除く）。

## 第2部 平成24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24年度を振り返って

#### 1 日本経済再生のための女性の活躍促進

- 平成24年度は、我が国経済の再生には女性を始めとする多様な人材の活用が不可欠であることが認識され、関連の取組が進められた1年であった。
- 平成24年6月には、女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議において、「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画が策定され、日本再生戦略（平成24年7月閣議決定）にも反映された。
- 平成24年12月に発足した新内閣では、女性活力・子育て支援担当大臣が設けられた。男女が共に仕事と子育てを両立できるような環境整備や、仕事で活躍している女性も家庭に専念している女性も、それぞれのライフステージに応じて輝けるような取組が進められている。
- 日本経済再生のために若者や女性の活躍促進のための対応策を検討するため、平成25年2月からは若者・女性活躍推進フォーラムが開催されている。

#### 2 男女共同参画の視点からの防災・復興の対応

- 平成24年6月の災害対策基本法の改正を受けて、内閣府及び総務省は、地方防災会議に男女共同参画の推進及び高齢者や障害者等の多様な主体の参画を促進するよう地方公共団体に通知した。この法改正後、地方防災会議における女性委員の割合が増加している。
- 復興庁では、被災自治体に対して、今後の復興計画の具体化等に当たって、男女共同参画の視点が十分反映されたものとなるよう働きかけるなどの取組を行っている。

#### 3 第3次男女共同参画基本計画の推進等

- 平成24年度は、第3次基本計画の2年目に当たり、計画で設定された成果目標の達成に向けて、具体的施策を着実に実施していく年となった。
- 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のため、引き続き取組を進めている。
- 男女の仕事と生活の調和の推進に関して、政府においては、国家公務員から男性職員の育児休業の取得促進を率先して実施することとして、官民一体の目標（平成27年度（2015年度）までに8%）よりも1年前倒しした目標を設定し、育児休業取得率の向上に努めている。

#### 4 男女共同参画に関わりの深い制度改革の動き

- 幼児期の学校教育・保育、地域の子ども・子育て支援を総合的に推進するための新たな子ども・子育て支援制度を定めた子ども・子育て関連3法が、平成24年8月に成立した。
- 働き方に中立的な社会保障制度を目指して、短時間労働者への厚生年金・健康保険の適用拡大、産休期間中の厚生年金保険料・健康保険料の免除、遺族基礎年金の支給対象の父子家庭への拡大等を内容とする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が、平成24年8月に成立した。

## 5 国際的な動向への対応

- 平成24年11月に、ミCHEル・バチエレ国連事務次長兼UN Women事務局長（当時）が我が国を訪問し、内閣総理大臣、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）及び外務大臣との会談を行うなど、我が国とUN Womenとの協力関係の一層の強化が確認された。
- 2012（平成24）年10月、ラオスのビエンチャンにおいて第4回女性に関するASEAN+3委員会に合わせて開催された第1回女性に関するASEAN閣僚級会合に内閣府特命担当大臣（男女共同参画）が参加し、今後の更なる協力体制の強化について話し合っていくことなどが合意された。

### 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41回男女共同参画会議（平成24年8月）では、監視専門調査会及び女性に対する暴力に関する専門調査会からの報告を受け、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。

### 第2章 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- 平成24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。
- 内閣府では、女性国家公務員の活躍促進の「見える化」を進めるため、各府省の「女性職員の採用・登用拡大計画」について、内閣府のホームページからも一元的に閲覧できるようにした。
- 基本問題・影響調査専門調査会は、女性の活躍促進ワーキング・グループによる行政分野、補助金分野及び公共調達分野におけるポジティブ・アクションの推進に係る課題の法制的観点からの検討結果を受けて、平成24年12月に議論の取りまとめを行った。
- 平成25年2月、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）は各府省大臣等に対し、女性国家公務員の採用・登用、国の審議会等における女性委員の登用促進に積極的に取り組むよう要請した。

### 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

- 監視専門調査会は、平成24年9月、選択的夫婦別氏制度等の民法改正法案等の採択に関して講じた措置等についてのフォローアップを行い、政府は、同年11月、このフォローアップ結果等を踏まえた追加的情報提供報告書を女子差別撤廃委員会に提出した。
- 内閣府では、平成25年3月からFacebookによる情報発信を開始するなど、多様な媒体を通じた広報・啓発活動を実施している。

### 第4章 男性、子どもにとっての男女共同参画

- 内閣府では、固定的性別役割分担意識の実態や日常生活の意識・活動にもたらす影響等、男性に関する総合的な調査研究の報告書を公表した。
- 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等を整理したマニュアル

ルを作成した。

- 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、「青少年がインターネットを安全に安心して活用するためのリテラシー指標」を取りまとめ、平成24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

- 内閣府では、平成24年12月に、主に女子大学生を対象とした「働こう！なでしこ学生サミット」を開催し、企業における女性の活躍促進に関する課題について大学生が解決策の提案・プレゼンテーションを行う「学生コンペティション」等を行った。
- 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合に、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みの導入等を内容とする労働契約法の一部を改正する法律が第180回国会で成立し、平成24年8月から一部施行され、25年4月から全面施行となった。
- 派遣労働者の賃金等の決定に当たり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮する旨の規定等が盛り込まれた改正労働者派遣法が第180回国会で成立し、平成24年10月から施行された。
- 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。
- 経済産業省では、育児等で一度退職し再就職を希望する女性等に対し、中小企業・小規模事業者が実施する職場実習を支援する「中小企業新戦力発掘プロジェクト」を平成24年度補正予算において実施した。
- 経済産業省では、株式会社日本政策金融公庫を通じ、女性等を対象に優遇金利を適用する融資制度（女性、若者／シニア起業家支援資金）等により、起業・創業の支援を行っており、女性、若者／シニア起業家支援資金については、平成24年度から貸付期間を拡充した。
- 女性の活躍状況の資本市場における「見える化」について、平成25年12月に内閣府特命担当大臣（男女共同参画）が主宰する有識者による検討会において、企業の女性活躍に関する指標等の公表に係る資本市場における企業の取組を促す方策について検討・報告の取りまとめを行った。同報告を踏まえ、各金融商品取引所に対して「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」記載要領に、役員への女性登用の状況に関する情報を記載例として明示することなどを要請した。
- 若者や女性の活躍促進の対応策検討のため、平成25年2月に第1回若者・女性活躍推進フォーラムを開催し、同年3月には女性をテーマとする第3回フォーラムを開催した。
- 経済産業省では、平成24年度から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」を開始した。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」を発表した。

## 第6章 男女の仕事と生活の調和

- 内閣府では、平成24年度から「仕事と生活の調和取組事例紹介事業」を開始し、働き方の改善に取り組むことでワーク・ライフ・バランスに成果を上げたチーム等の事例を公募し、好事例を「カエルの星」として認定し、表彰を行った。
- 内閣府では、企業の人事労務を担当する管理職層を対象とする「働き方シンポジウム」、地方自治体担当者を対象とする「ワーク・ライフ・バランスシンポジウム」を開催した。
- 厚生労働省では、平成24年7月1日から全面施行された改正育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、育児・介護休業や短時間勤務制度等の措置等の両立支援制度を安心して利用できる職場環境の整備を支援している。
- 児童手当法の一部を改正する法律が、平成24年3月に成立し、同年4月1日から新しい児童手当制度が施行された。
- 厚生労働省では、待機児童解消の取組を加速するため、平成24年度補正予算により、保育士確保施策の拡充等、従来より一層踏み込んだ取組を推進している。

## 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、6次産業化関連等の一部の補助事業の実施に当たり、女性農業者等が応募した場合に、優先的に採択される枠を設定するなどの取組を行った。

## 第8章 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援

- 雇用保険制度において、いわゆるリーマンショック以降に実施している個別延長給付や雇止めによる離職者に対する給付日数の拡充措置等の暫定措置（平成23年度末まで）が2年間延長され、労働者の生活及び雇用の安定が図られた。
- 厚生労働省では、平成25年3月に施行した母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の支援に関する特別措置法等に基づき、就業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っている。
- 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

- 基本的かつ総合的な高齢社会対策の指針として「高齢社会対策大綱」（平成24年9月閣議決定）を策定した。
- 厚生労働省では、平成24年4月の介護サービスの基盤強化のための介護保険法等の一部を改正する法律の施行を受けて、地域包括ケアシステムの実現に向けて施策を進めている。
- 厚生労働省では、認知症施策の推進として、平成24年6月に「今後の認知症施策の方向性につ

いて」を取りまとめ、同年9月には「認知症施策推進5か年計画」を策定した。

- 障害者基本法の改正により内閣府に設置された障害者政策委員会は、平成24年12月に次期障害者基本計画の策定についての意見を取りまとめた。また、障害者に対する差別の禁止の在り方について、同年7月に同委員会に差別禁止部会が置かれ、同年9月に同部会意見が取りまとめられた。
- 障害者自立支援法を障害者総合支援法とする内容を含む地域社会における共生の実現に向けて新たな障害者保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律が、平成24年6月に成立した。
- 法務省の人権擁護機関では、法務局等において、人権相談に積極的に取り組むとともに、専用相談電話「女性の人権ホットライン」を始めとする人権相談体制の充実を図っている。

## 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、平成24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。
- 内閣府では、「DV被害者のための相談機関電話番号案内サービス」を実施している。
- 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、官民の配偶者暴力被害者支援の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、平成25年2月から順次、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する「被害者の意思決定支援手続」を導入している。
- 内閣府では、「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開設・運営の手引」を平成24年5月に公表し、地方公共団体等に配布した。
- 「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）」を策定し、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月に告示した。

- 厚生労働省では、乳がんや子宮頸がんについて、検診無料クーポン券等を配布する事業を実施し、受診率向上に取り組んでいる。さらに、平成22年度から24年度までの間、子宮頸がん予防のためのワクチン接種を緊急に促進するための予算を確保し、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、女性トップアスリートの活躍を支援するため、女性特有の課題に対するサポートプログラムの実施、競技力向上を阻害する多くの要因を抱える女性アスリートを長期的かつ安定的に支えていくための調査研究を実施している。

## 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2月に男性の働き方の見直しや子育てへの参画等、生き方や働き方の多様な選択が可能となるよう男子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25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など、全体的に厳しい状況であることを踏まえ、進路指導主事等と連携して、組織的・継続的に就職を希望する生徒に対する就職相談・支援を行い、「高等学校就職支援教員」を配置するなど、きめ細やかな就職指導を展開している。
- 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

- 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審議している。
- 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、平成24年度からは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、携帯電話等を利用する際の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、ケータイモラルキャラバン隊を結成し、全国6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、スマートフォンが急速に普及する中、利用者が安全・安心に利用できる環境を整

備するため、「スマートフォン安心・安全利用促進プログラム」を平成24年9月に公表した。

- 内閣府では、メディアと男女共同参画に関するシンポジウムを開催するなど、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、各地域の課題解決に向けた取組を支援する、地方公共団体、地域団体、女性関連団体等の求めに応じ、適切な指導・助言ができるアドバイザーを派遣している。
- 内閣府では、平成24年9月の「防災基本計画」の修正に際し、地域の復旧・復興の基本方向の決定に当たっては、男女共同参画の観点から、あらゆる場・組織に女性の参画を促進することなどを盛り込んだ。
- 内閣府では、東日本大震災の被災地方公共団体を対象に、復興に関する男女共同参画の視点からの取組状況についての調査を実施した。また、平成23年度に引き続き、岩手県、宮城県及び福島県において、地方公共団体、警察及びNPO等との協力の下、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について、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した。
- 復興庁では、被災自治体の復興計画の策定に当たって設置された委員会等における女性委員の割合や、復興計画における男女共同参画の視点の反映状況等を取りまとめた。また、その結果を基に、復興大臣から被災自治体に対して、今後の復興計画の更なる具体化の検討や復興計画の進行管理等に当たって、男女共同参画の視点が十分反映されたものとなるよう働きかけた。さらに、まちづくり、仕事づくり、暮らしの分野に関し、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～」を取りまとめた。
- 外務省及び内閣府等は、平成24年7月に世界防災閣僚会議 in 東北を開催した。同会議の議長総括では、防災における女性の役割を正當に認識することが必要であること、防災・復興計画に対して女性等の社会の多様な立場からの意見を踏まえることが重要であることなどが盛り込まれた。

## 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

- 内閣府では、平成24年7月に内閣官房長官が主催するアフガニスタンの女性支援に関する懇談会を開催し、これまでの我が国のアフガニスタン女性支援の成果や課題についてフォローアップを行った。
- 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及び事務官等を含めた部隊を派遣している。
- 2012（平成24）年第67回国連総会第三委員会においては、鷲見八重子氏を日本政府代表顧問に任命し、また、2013（平成25）年の第57回国連婦人の地位委員会においては、橋本ヒロ子氏を日本代表に任命し、それぞれ政府代表団の一員として派遣した。

## 平成25年度 男女共同参画社会の形成の促進施策

### 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。
- 公共調達を通じて雇用分野の男女共同参画を推進するため、国における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに関連する調査、広報、研究開発事業において総合評価落札方式による一般競争入札を実施するに当たっては、男女共同参画等に関する評価項目の設定に取り組む。
- 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、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の円滑な施行に向けて取り組む。
- 男女共同参画会議は、第3次基本計画における施策の実施状況等について監視を行うとともに、必要に応じて取組の強化を働きかける。また、政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響について、必要に応じて調査検討を行う。

### 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気運醸成のための普及啓発活動、情報提供を行う。また、男性に対する相談体制の確立に向けて、地方公共団体の担当者を対象とした勉強会を開催するなど、男性にとっての男女共同参画の推進を図る。
- 厚生労働省では、「イクメンプロジェクト」で、参加型公式サイトやハンドブックの配布等により、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、「青少年が安全に安心してインターネットを利用できるようにするための施策に関する基本的な計画（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正規雇用転換、人材育成、処遇の改善等に向けたガイドラインの策定や、事業主のこれらの取組を促進する「キャリアアップ助成金」の創設等、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを総合的に支援する取組を推進する。
- 厚生労働省では、改正労働契約法の円滑な施行のため、有期契約労働者の無期労働契約への転換を円滑化するための企業等の取組支援、同法の内容の周知・啓発を行う。また、パートタイム労働者と正社員との均等・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、「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。また、中小企業の女性労働者がネットワークを作り、女性の相互研さん、研修等を行う仕組みづくりにより、女性労働者が就業を継続していけるような環境づくりを推進する。
- 厚生労働省では、マザーズハローワーク事業未実施の地域のうち多数の利用者が見込まれる地域においても同様のサービスが提供できるよう事業拠点を拡充する。
- 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、産学官から成る「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及び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。
- 若者・女性活躍推進フォーラムにおける議論を踏まえつつ、女性の活躍を一層推進するための対応策の検討を進め、成長戦略に反映させる。
- 経済産業省では、平成24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、女性の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。また、企業における仕事と生活の調和の分析・課題把握のための実態調査を行い、同フォローアップに活用するほか、同評価部会で行う点検・評価の結果を「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート」で公表する。

- 内閣府では、介護をしながら働く人たちが、介護休業制度等「仕事と介護の両立」に役立つ情報等を入手しやすいように、一元的に提供するためのモデルコンテンツを作成し、地方公共団体に活用を促す。
- 総務省では、民間企業に対するテレワークの導入・運営に係る人材支援を通じ、セキュリティレベル・業務内容等に応じたテレワーク優良導入モデルを確立し、その普及を図る。
- 厚生労働省では、仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、平成24年7月に全面施行された改正育児・介護休業法の周知及び事業主に対する指導等を行う。
- 子どもと子育てを応援する社会の実現に向けて、「子ども・子育てビジョン」に基づき、総合的な子育て支援を推進していく。
- 子ども・子育て会議において、子ども・子育て支援の意義や施策に関する基本的事項等について定めた基本指針や各種の基準等について、順次検討を行っていく。

## 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、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技能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、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。また、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奨学金事業について、「所得連動返済型の無利子奨学金制度」を充実させるため、返還額が本人の所得に連動する柔軟な制度の構築に向けた準備を行うなど一層の充実を図る。

- 厚生労働省では、「地域若者サポートステーション事業」についての設置拠点を拡充するとともに、「サポステ・学校連携推進事業」によりニート化の未然防止等を図る。

## 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年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、高齢者の生涯学習に関する研究成果や各地域の先進的な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（日常生活自立支援事業）について、男女別の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。
- 新たな「障害者基本計画」を策定し、施策の一層の推進を図ることなどにより、障害者施策の総合的かつ計画的な推進に努める。
- 「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、各学校における特色ある国際理解教育の実践をまとめた「国際理解教育実践事例集 小学校編」を出版する。

## 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、市町村の配偶者暴力相談支援センターの設置を促すことを目的とした手引を作成し、都道府県、市町村等に配布する。
- 警察では、ストーカー規制法等を適切に運用し、併せて、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。
- 内閣府では、「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開設・運営の手引」を活用することなどにより同センターの設置を促進する。

- 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。
- 「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・胎児集中治療管理室（MFICU）、新生児集中治療管理室（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・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健康啓発教材の作成・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、女性トップアスリートの活躍を支援するため、女性特有の課題に対する医・科学サポートを実施する。また、女性アスリートの戦略的強化を図るため、国内外の女性スポーツに関する情報の収集及び調査研究を実施するとともに、シニアアスリートの実践的な育成・強化プランを策定する。

## 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。
- 文部科学省では、学生の雇用が不安定となっていることに対応するため、関係省庁と連携し、大学等のキャリアカウンセラーとハローワークのジョブサポーターとの連携の促進等による就職支援体制の強化を図る。

## 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」を拡充するとともに、独立行政法人日本学術振興会の特別研究員事業において、優れた研究者が、出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるよう支援を拡充する。
- 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」を取りまとめ、地方公共団体と共有し、取組促進の働きかけを行う。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回定期報告に向けて、NGO等の意見も聞きながら、関係省庁と準備を行う。
- 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。
- 2013（平成25）年9月にはインドネシア共和国でAPEC関連会合（女性と経済に関する会合及び女性と経済を担当する大臣と中小企業を担当する大臣の合同会議等）、同年秋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。