男女がともに活躍できる社会へ

内閣府
男女共同
参画局

令和３年版
男女共同参画白書

内閣府

令和３年版

男女共同参画白書

内閣府

男女共同参画白書の刊行に当たって

内閣府特命担当大臣
（男女共同参画）

丸川珠代

平成13年に第１回の男女共同参画会議が開催されてから，既に20年が経過しました。この間，「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）」の制定など，男女共同参画には一定の進展が見られていますが，いまだに多くの課題が残されています。

世界経済フォーラムが公表したジェンダー・ギャップ指数における我が国の総合順位は156か国中120位で，Ｇ7の中で最下位，Ｇ20の中でも下位という大変残念な状況であり，国際社会では当然の規範であるジェンダー平等の理念が必ずしも共有されていません。これらは，グローバル化が進む中，世界的な人材獲得や投資を巡る競争を通じて，日本経済の成長力にも関わる問題です。

加えて，今般の新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」という。）の感染拡大は，女性の生活や雇用に大きな影響を与えており，男女共同参画・ジェンダー平等の遅れが改めて顕在化しました。

このような状況を打破するためには，昨年12月に策定された「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～」を強力に推進し，具体的な成果に結びつけていく必要があります。

本計画の策定過程においては，これからの社会を生きる若い女性も含め，多くの方々から頂いた御意見を正面から受け止め，可能な限り反映されるように努めたところです。女性が直面する課題を一つ一つ解決していくことは，“すべての女性が輝く令和の社会”のために不可欠であり，スピード感を持って実行したいと考えております。

今回の白書の特集テーマは，「コロナ下で顕在化した男女共同参画の課題と未来」です。

緊急事態宣言発令等によるステイホーム，テレワーク，学校休校等のため，飲食・宿泊業等のサービス業が大きな影響を被ったことなどから，非正規雇用労働者を中心に女性の雇用情勢が急速に悪化しました。同時にこれまで見過ごされてきたこと，潜在的にあったものの表面化してこなかった諸問題，例えば，経済的・精神的DV（配偶者暴力），ひとり親家庭，女性・女児の窮状，女性の貧困等が私たちの向き合うべき課題として社会に共有されました。

白書においては，女性の就業面と生活面を巡る環境の変化を様々なデータを用いて整理するとともに，新型コロナに対する政府の取組をまとめ，さらに改めて注目されることとなった「新しい暮らし方」「新しい働き方」についてジェンダーの視点から分析を行いました。

新型コロナの感染拡大という未曽有の危機の影響や対応を男女共同参画という観点から概括したこの白書が，国民の皆様に広く参照され，我が国の男女共同参画の取組と理解を着実に進めるための議論を深める材料になることを願っております。

令和３年６月

写真で見る 男女共同参画の動き

男女共同参画社会づくりに向けての全国会議

男女共同参画週間の中央行事として，「自分らしい人生を実現するために，『仕事』や『家事・育児・介護』，『学び』，『趣味・娯楽』などに，どのように時間を使ってバランスをとるか，考える。」をテーマに全国会議を開催。

（令和２年６月29日）

若い世代の方々から第５次男女共同参画基本計画に係る提言

30を超えるユース団体が連携する「#男女共同参画ってなんですか」プロジェクトに携わる若者たちが，30歳以下の世代の方々から寄せられた1,000件近い意見を携えて，橋本大臣に提言を手交。

（令和２年９月４日）

APEC女性と経済フォーラム

APEC域内の経済発展のためには女性の活躍が必要であるとの認識の下に，年に１回，APEC域内の男女共同参画担当大臣が一堂に会する会合。本年は初のオンライン会合となり，男女共同参画の観点から必要な取組について各国で共有。我が国からは，橋本大臣が出席。

（令和２年９月30日）

パープル・ライトアップ

「女性に対する暴力をなくす運動」の一環として，東京スカイツリー，自由の女神像（お台場），さっぽろテレビ塔，京都タワーを始めとする全国のランドマークにおいてパープル・ライトアップを実施。

（令和２年11月12日～25日）

女性が輝く先進企業表彰

女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため，役員・管理職への女性の登用に関する方針，取組及び実績並びにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業を表彰。

（令和２年12月15日）

第５次男女共同参画基本計画

男女共同参画会議（第62回）において，菅内閣総理大臣から諮問された新たな基本計画の案について答申がなされた。これを受け，「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～」を閣議決定。

（令和２年12月25日）

すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部

本部長の菅内閣総理大臣から，男女共同参画は政府の重要かつ確固たる方針であり，国際的にも共有されている守るべき規範であるという認識の下，政府を挙げて男女共同参画の取組を強化するよう各大臣に対して指示。

（令和３年３月９日）

女性に対する暴力に関する専門調査会

女性に対する暴力に関する専門調査会（第114回）において，民間団体，関係省庁等からのヒアリングや議論を行い取りまとめた，「DV対策の今後の在り方」に関する報告書を丸川大臣に手交。

（令和３年３月17日）

コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会

有識者を構成員とする研究会において，新型コロナウイルス感染症の影響や政策課題などの分析，議論を行い，令和３年４月28日に「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書～誰一人取り残さないポストコロナの社会へ～」を公表。

（令和２年９月～令和３年４月）

男女共同参画会議

令和３年６月を目途に策定する「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」について議論。議長の加藤内閣官房長官から，会議での議論も踏まえ，重点方針に実効性のある具体策を盛り込むよう各大臣に対して指示。

（令和３年４月28日）

目次

Ⅰ　令和２年度男女共同参画社会の形成の状況

特　集　コロナ下で顕在化した男女共同参画の課題と未来……3
第１節　コロナ下で顕在化した男女共同参画の課題 ～就業面～……8
第２節　コロナ下で顕在化した男女共同参画の課題 ～生活面～……27
第３節　ポストコロナ時代における男女共同参画の未来……45
第１章　政策・方針決定過程への女性の参画……86
第１節　国の政策・方針決定過程への女性の参画……86
第２節　地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画……90
第３節　様々な分野における女性の参画……93
第２章　就業分野における男女共同参画……97
第１節　就業をめぐる状況……97
第２節　企業における女性の参画……105
第３章　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）……108
第１節　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をめぐる状況……108
第２節　仕事と子育て・介護の両立の状況……112
第４章　地域・農山漁村，防災における男女共同参画……115
第１節　地域・農山漁村における男女共同参画……115
第２節　防災における男女共同参画……121
第５章　教育・研究における男女共同参画……124
第１節　教育をめぐる状況……124
第２節　研究分野における男女共同参画……129
第６章　生涯を通じた男女の健康と高齢者，ひとり親の状況……133
第１節　生涯を通じた男女の健康……133
第２節　高齢者，ひとり親の状況……136
第７章　女性に対する暴力……141
第１節　配偶者等からの暴力の実態……141
第２節　ストーカー行為，性犯罪，子供に対する性的暴力等……147

Ⅱ　男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

第１部　令和２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　令和２年度を振り返って……159
第１章　男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進……160
第１節　国内本部機構の強化……160
第２節　男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進……160
第３節　地方公共団体や民間団体等における取組の強化……161
第２章　男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍……162
第１節　長時間労働の削減等の働き方改革……162
第２節　家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備……163
第３節　男女共同参画に関する男性の理解の促進……164
第４節　ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正……164
第５節　女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し……165
第３章　政策・方針決定過程への女性の参画拡大……165
第１節　政治分野における女性の参画拡大……165
第２節　司法分野における女性の参画拡大……166

第３節　行政分野における女性の参画拡大……166
第４節　経済分野における女性の参画拡大……168
第５節　その他の分野における女性の参画拡大……169
第４章　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……170
第１節　M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現……170
第２節　雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進……172
第３節　ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正……173
第４節　非正規雇用労働者の処遇改善，正社員への転換の支援……174
第５節　再就職，起業，自営業等における支援……174
第５章　地域・農山漁村，環境分野における男女共同参画の推進……175
第１節　地域活動における男女共同参画の推進……175
第２節　地方創生における女性の活躍推進……176
第３節　農山漁村における政策・方針決定過程への女性の参画拡大……176
第４節　農山漁村における女性が働きやすい環境の整備，意識と行動の変革……177
第５節　男女共同参画の視点に立った環境問題への取組の推進……177
第６章　科学技術・学術における男女共同参画の推進……178
第１節　科学技術・学術分野における女性の参画拡大……178
第２節　女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備……178
第３節　女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成……178
第７章　生涯を通じた女性の健康支援……179
第１節　生涯にわたる男女の健康の包括的な支援……179
第２節　妊娠・出産等に関する健康支援……180
第３節　医療分野における女性の参画拡大……181
第４節　スポーツ分野における男女共同参画の推進……181
第８章　女性に対するあらゆる暴力の根絶……182
第１節　女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり……182
第２節　配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進……185
第３節　ストーカー事案への対策の推進……186
第４節　性犯罪への対策の推進……187
第５節　子供に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進……189
第６節　売買春への対策の推進……191
第７節　人身取引対策の推進……191
第８節　セクシュアルハラスメント防止対策の推進……192
第９節　メディアにおける性・暴力表現への対応……192
第９章　貧困，高齢，障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備……193
第１節　貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援……193
第２節　高齢者，障害者，外国人等が安心して暮らせる環境の整備……195
第10章　男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備……200
第１節　男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し……200
第２節　男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実……202
第11章　教育・メディア等を通じた意識改革，理解の促進……203
第１節　国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開……203
第２節　男女共同参画に関する男性の理解の促進……204
第３節　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……204
第４節　女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組への支援等……205
第５節　学校教育及びメディアの分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大…205
第12章　男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立……206
第１節　防災分野における女性の参画拡大など男女共同参画の推進……206
第２節　復興における男女共同参画の推進……206
第３節　国際的な防災協力における男女共同参画……206

第13章　男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献……207
第１節　女子差別撤廃条約等の国際的な規範，国際会議等における議論への対応……207
第２節　男女共同参画に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮……207

第２部　令和３年度に講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

第１章　男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進……213
第１節　国内の推進体制の充実・強化……213
第２節　男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進……213
第３節　地方公共団体や民間団体等における取組の強化……214
第２章　政策・方針決定過程への女性の参画拡大……215
第１節　政治分野……215
第２節　司法分野……216
第３節　行政分野……216
第４節　経済分野……218
第５節　専門・技術職，各種団体等……219
第３章　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……220
第１節　ワーク・ライフ・バランス等の実現……220
第２節　雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止……222
第３節　積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による
女性の参画拡大・男女間格差の是正……223
第４節　非正規雇用労働者の待遇改善，正規雇用労働者への転換の支援……223
第５節　再就職，起業，雇用によらない働き方等における支援……224
第４章　地域における男女共同参画の推進……225
第１節　地方創生のために重要な女性の活躍推進……225
第２節　農林水産業における男女共同参画の推進……227
第３節　地域活動における男女共同参画の推進……228
第５章　科学技術・学術における男女共同参画の推進……229
第１節　科学技術・学術分野における女性の参画拡大……229
第２節　男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進……230
第３節　男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備……230
第４節　女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成……230
第６章　女性に対するあらゆる暴力の根絶……231
第１節　女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶のための基盤づくり……231
第２節　性犯罪・性暴力への対策の推進……232
第３節　子供，若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進……234
第４節　配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進……235
第５節　ストーカー事案への対策の推進……237
第６節　セクシュアルハラスメント防止対策の推進……237
第７節　人身取引対策の推進……238
第８節　インターネット上の女性に対する暴力等への対応……238
第９節　売買春への対策の推進……239
第７章　男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と
多様性を尊重する環境の整備……239
第１節　貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援……239
第２節　高齢者，障害者，外国人等が安心して暮らせる環境の整備……241
第８章　生涯を通じた健康支援……244
第１節　生涯にわたる男女の健康の包括的な支援……244
第２節　医療分野における女性の参画拡大……248
第３節　スポーツ分野における男女共同参画の推進……248

第９章　防災・復興，環境問題における男女共同参画の推進……249
第１節　国の防災・復興行政への男女共同参画の視点の強化……249
第２節　地方公共団体の取組促進……249
第３節　国際的な防災協力における男女共同参画……250
第４節　男女共同参画の視点に立った気候変動問題等の環境問題の取組の推進……251
第10章　男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備……251
第１節　男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し……251
第２節　男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実……253
第11章　教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革，理解の促進……254
第１節　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……254
第２節　学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大……255
第３節　国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開……255
第４節　メディア分野等と連携した積極的な情報発信……255
第５節　メディア分野等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大及び
セクシュアルハラスメント対策の強化……256
第12章　男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献……256
第１節　持続可能な開発目標（SDGs）や女子差別撤廃委員会など国連機関等との協調…256
第２節　Ｇ７，G20，APEC，OECDにおける各種合意等への対応……257
第３節　ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する
国際的なリーダーシップの発揮……257

（資料）
１　男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）……259
２　女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約……262
３　令和３年度男女共同参画基本計画関係予算……267
４　令和元年度男女共同参画基本計画関係予算の使用実績……272
５　第５次男女共同参画基本計画における成果目標の動向……275

〈図　表　目　次〉

Ⅰ　令和２年度男女共同参画社会の形成の状況

特　集　コロナ下で顕在化した男女共同参画の課題と未来

Ⅰ－特－１図　就業者数の推移……9
Ⅰ－特－２図　年齢階級別就業者数の前年同月差の推移……10
Ⅰ－特－３図　産業別就業者数の前年同月差の推移……10
Ⅰ－特－４図　追加就労希望就業者数の前年同期差の推移……11
Ⅰ－特－５図　休業者数の推移……11
Ⅰ－特－６図　雇用者数の推移……13
Ⅰ－特－７図　雇用形態別雇用者数の前年同月差の推移……13
Ⅰ－特－８図　産業別雇用者の雇用形態別割合（令和２（2020）年）……14
Ⅰ－特－９図　非正規の職員・従業員に就いた主な理由の前年同期差の推移……14
Ⅰ－特－10図　雇用形態別個人年収，雇用形態別個人年収の変化……15
Ⅰ－特－11図　完全失業者数の推移……16
Ⅰ－特－12図　求職理由別完全失業者数の前年同月差の推移……16
Ⅰ－特－13図　非労働力人口の推移……17
Ⅰ－特－14表　ひとり親世帯の状況……18
Ⅰ－特－15図　離婚件数の推移……18
Ⅰ－特－16図　コロナ下の比較：子供のいる有配偶者とシングルマザー（令和２（2020）年７～９月期平均）……19
Ⅰ－特－17表　年末に向けての暮らし向き（令和２（2020）年）……19
Ⅰ－特－18表　直近１か月間に（世帯が）必要とする食料が買えないことの有無……19
Ⅰ－特－19図　女性の収入減少の有無別，家計のひっ迫度（令和２（2020）年８月調査）……20
Ⅰ－特－20図　自身の仕事に当てはまるもの……22
Ⅰ－特－21表　業種別コロナ下でストレスを感じやすい仕事度合い……23
Ⅰ－特－22表　職種別コロナ下でストレスを感じやすい仕事度合い……23
Ⅰ－特－23図　コロナ下でストレスを感じやすい仕事度合い別第１回緊急事態宣言中（令和２（2020）年４～５月）の心理状況……24
Ⅰ－特－24図　２つのグループ間での「コロナ効果」の比較：就業率への効果……25
Ⅰ－特－25図　２つのグループ間での「コロナ効果」の比較：休業率への効果……26
Ⅰ－特－26図　２つのグループ間での「コロナ効果」の比較：完全失業率への効果……26
Ⅰ－特－27図　２つのグループ間での「コロナ効果」の比較：非労働力率への効果……27
Ⅰ－特－28図　ＤＶ（配偶者暴力）相談件数の推移……28
Ⅰ－特－29図　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全国の相談件数の推移……29
Ⅰ－特－30図　自殺者数の推移，自殺者数の前年同月差の推移……31
Ⅰ－特－31図　年齢階級別自殺者数の前年同月差の推移……32
Ⅰ－特－32図　職業別自殺者数の推移……33
Ⅰ－特－33図　「無職者」の自殺者数の推移……34
Ⅰ－特－34図　「学生・生徒等」の自殺者数の推移……35
Ⅰ－特－35図　自殺者数の増減①……36
Ⅰ－特－36図　自殺者数の増減②……37
Ⅰ－特－37図　同居人有無別自殺者数の前年同月差の推移……38
Ⅰ－特－38図　６歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間の推移（共働きか否か別）……39

Ⅰ－特－39図　１日の時間の使い方変化～第１回緊急事態宣言中
（令和２（2020）年４～５月）とそれ以前を比べて～……40
Ⅰ－特－40図　第１回緊急事態宣言中（令和２（2020）年４～５月）の心理状況……40
Ⅰ－特－41図　感染症影響下の満足度の変化……41
Ⅰ－特－42表　令和元（2019）年12月（感染症拡大前）に比べて
不安が増していること（男女別）……42
Ⅰ－特－43表　令和元（2019）年12月（感染症拡大前）に比べて
不安が増していること（雇用形態別）……42
Ⅰ－特－44図　家族と過ごす時間の変化と「子育てのしやすさ満足度」・
「満足度（生活全体）」の変化……45
Ⅰ－特－45図　３時点でのテレワーク実施率の変化（就業者）……47
Ⅰ－特－46図　雇用形態別　３時点でのテレワーク実施率の変化・実施回数の変化……48
Ⅰ－特－47図　配偶者の有無別　３時点でのテレワーク実施率の変化（就業者）……49
Ⅰ－特－48図　小３以下の子供の有無別
３時点でのテレワーク実施率の変化（就業者）……50
Ⅰ－特－49図　地域別のテレワーク実施状況の変化（就業者）……51
Ⅰ－特－50図　地域別　３時点でのテレワークの実施率の変化（就業者）……52
Ⅰ－特－51図　業種別テレワーク実施率の推移（就業者）……53
Ⅰ－特－52図　本人年収別　令和２（2020）年12月時点のテレワーク実施状況……53
Ⅰ－特－53図　会社の従業員規模別　３時点でのテレワークの実施率の変化……54
Ⅰ－特－54図　テレワークのメリット（テレワーク経験者）……55
Ⅰ－特－55図　テレワークのデメリット（不便な点）（テレワーク経験者）……56
Ⅰ－特－56図　テレワークを経験して感じたこと（テレワークを経験した就業者）……57
Ⅰ－特－57図　テレワークを経験して感じたこと（夫がテレワーク実施者・妻が無業）……58
Ⅰ－特－58図　テレワークの継続状況別
男性の家事・育児時間の変化の推移（平均値）……59
Ⅰ－特－59図　今後のテレワーク実施希望
（令和２（2020）年12月時点のテレワーク実施状況別）……60
Ⅰ－特－60図　今後のテレワーク継続意向（小３以下の子供の有無別）（就業者）……60
Ⅰ－特－61図　地方移住への関心と理由……62
Ⅰ－特－62図　居住地の変化……63
Ⅰ－特－63図　有効求人倍率・新規求人数（職業別）／
転職求人倍率（職種別）（業種別）……64
Ⅰ－特－64図　所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）……65
Ⅰ－特－65図　所定内給与額の推移
（産業別・勤続年数階級別）（職業別・経験年数階級別）……66
Ⅰ－特－66表　１日の時間の使い方……67
Ⅰ－特－67図　令和２（2020）年12月時点の介護頻度（介護対象有）……68
Ⅰ－特－68図　令和２（2020）年12月時点の家事頻度……69
Ⅰ－特－69図　小３以下の子供有
令和２（2020）年12月時点の家事頻度……70
Ⅰ－特－70図　家庭内の家事・育児分担の変化（18歳未満の子を持つ親）……71
Ⅰ－特－71図　家庭内の家事・育児分担の変化と夫婦関係の変化……72
Ⅰ－特－72図　妊娠届出数の推移……73
Ⅰ－特－73図　結婚への関心（未婚者）……73
Ⅰ－特－74図　令和２（2020）年12月時点の幸福度……74

第１章　政策・方針決定過程への女性の参画

Ⅰ－１－１図　衆議院議員総選挙における候補者，当選者に占める女性の割合の推移……87
Ⅰ－１－２図　参議院議員通常選挙における候補者，当選者に占める女性の割合の推移……88
Ⅰ－１－３図　国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合の推移……88

Ⅰ－１－４図　役職段階別国家公務員の女性の割合の推移……89
Ⅰ－１－５図　国の審議会等における女性委員の割合の推移……89
Ⅰ－１－６図　地方議会における女性議員の割合の推移……90
Ⅰ－１－７図　地方公務員採用者に占める女性の割合の推移……91
Ⅰ－１－８図　地方公務員課長相当職以上に占める女性の割合の推移……92
Ⅰ－１－９図　役職段階別地方公務員の女性の割合……92
Ⅰ－１－10図　司法分野における女性の割合の推移……93
Ⅰ－１－11図　各種メディアにおける女性の割合の推移……94
Ⅰ－１－12表　ＧＧＩ，ＧＩＩの国際比較……95
Ⅰ－１－13図　各分野におけるジェンダー・ギャップ指数……96

第２章　就業分野における男女共同参画

Ⅰ－２－１図　就業者数及び就業率の推移……98
Ⅰ－２－２図　ＯＥＣＤ諸国の女性（15～64歳）の就業率（令和元（2019）年）……98
Ⅰ－２－３図　ＯＥＣＤ諸国の女性と男性の就業率の差（令和元（2019）年）……99
Ⅰ－２－４図　女性の年齢階級別労働力率の推移……100
Ⅰ－２－５図　主要国における女性の年齢階級別労働力率……100
Ⅰ－２－６図　女性が職業を持つことに対する意識の変化……101
Ⅰ－２－７図　年齢階級別非正規雇用労働者の割合の推移……102
Ⅰ－２－８図　非正規雇用労働者のうち，現職の雇用形態に就いている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」とする者の人数及び割合（令和２（2020）年）……103
Ⅰ－２－９図　女性の就業希望者の内訳（令和２（2020）年）……104
Ⅰ－２－10図　男女間所定内給与格差の推移……104
Ⅰ－２－11図　男女雇用機会均等法に関する相談件数の推移（相談内容別）……105
Ⅰ－２－12図　階級別役職者に占める女性の割合の推移……106
Ⅰ－２－13図　上場企業の役員に占める女性の割合の推移……106
Ⅰ－２－14図　就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）……107
Ⅰ－２－15図　起業家に占める女性の割合の推移……107

第３章　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

Ⅰ－３－１図　週間就業時間60時間以上の雇用者の割合の推移……109
Ⅰ－３－２図　年次有給休暇取得率の推移……109
Ⅰ－３－３図　共働き等世帯数の推移……110
Ⅰ－３－４図　「夫は外で働き，妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の変化……111
Ⅰ－３－５図　「夫は外で働き，妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の現状……111
Ⅰ－３－６図　子供の出生年別第１子出産前後の妻の就業経歴……112
Ⅰ－３－７図　出産前有職者の継続就業率（就業形態別）……113
Ⅰ－３－８図　男性の育児休業取得率の推移……114
Ⅰ－３－９図　介護・看護を理由とした離職者数の推移……114

第４章　地域・農山漁村，防災における男女共同参画

Ⅰ－４－１図　市区町村における男女共同参画計画策定の割合の推移……116
Ⅰ－４－２図　地域における10代～20代の人口に対する転出超過数の割合……117
Ⅰ－４－３図　自治会長及びＰＴＡ会長に占める女性の割合の推移……118
Ⅰ－４－４図　農林漁業就業者に占める女性の割合の推移……119
Ⅰ－４－５図　農業委員会，農協，漁協における女性の参画状況の推移……120
Ⅰ－４－６図　地方防災会議の委員に占める女性の割合の推移……121
Ⅰ－４－７図　消防本部数及び消防吏員に占める女性の割合の推移……122

Ⅰ－４－８図　消防団数及び消防団員に占める女性の割合の推移……123

第５章　教育・研究における男女共同参画

Ⅰ－５－１図　学校種類別進学率の推移……125
Ⅰ－５－２図　社会人大学院入学者数及び女子学生の割合の推移……126
Ⅰ－５－３図　大学（学部）及び大学院（修士課程）学生に占める女子学生の割合（専攻分野別，令和２（2020）年度）……127
Ⅰ－５－４図　本務教員総数に占める女性の割合（教育段階別，令和２（2020）年度）…128
Ⅰ－５－５図　大学等における専門分野別教員の女性の割合（令和元（2019）年度）……128
Ⅰ－５－６図　女性研究者数及び研究者に占める女性の割合の推移……129
Ⅰ－５－７図　研究者に占める女性の割合（国際比較）……130
Ⅰ－５－８図　所属機関別研究者に占める女性の割合（国際比較）……130
Ⅰ－５－９図　専門分野別に見た大学等の研究本務者の男女別割合（令和２（2020）年）……131
Ⅰ－５－10図　専門分野別研究者数（令和２（2020）年）……132

第６章　生涯を通じた男女の健康と高齢者，ひとり親の状況

Ⅰ－６－１図　平均寿命と健康寿命の推移……134
Ⅰ－６－２図　女性の年齢階級別がん罹患率（平成29（2017）年）……135
Ⅰ－６－３図　年齢階級別人工妊娠中絶件数及び実施率の推移……136
Ⅰ－６－４図　年齢階級別人口の変化と高齢化率の推移……137
Ⅰ－６－５図　65歳以上の就業者数の推移……138
Ⅰ－６－６図　母子世帯数及び父子世帯数の推移……138
Ⅰ－６－７表　貧困率の国際比較（子供がいる世帯（大人が１人））……139
Ⅰ－６－８図　母子世帯及び父子世帯における養育費の受給状況（平成28（2016）年）……140

第７章　女性に対する暴力

Ⅰ－７－１図　配偶者からの被害経験……142
Ⅰ－７－２図　配偶者間における犯罪（殺人，傷害，暴行）の被害者の男女別割合（検挙件数，令和２（2020）年）……143
Ⅰ－７－３図　夫から妻への犯罪の検挙件数の推移……144
Ⅰ－７－４図　配偶者からの被害経験のある者のうち誰かに相談した者の割合の推移……145
Ⅰ－７－５図　配偶者暴力相談支援センター数及び相談件数の推移……146
Ⅰ－７－６図　配偶者暴力等に関する保護命令事件の処理状況等の推移……147
Ⅰ－７－７図　ストーカー事案の相談等件数の推移……148
Ⅰ－７－８図　特定の相手からの執拗なつきまとい等の被害経験……148
Ⅰ－７－９図　特定の相手からの執拗なつきまとい等の被害の相談先（複数回答）……149
Ⅰ－７－10図　強制性交等・強制わいせつ認知件数の推移……150
Ⅰ－７－11図　無理やりに性交等をされた被害経験等……151
Ⅰ－７－12図　児童買春及び児童ポルノ事犯の検挙件数の推移……152
Ⅰ－７－13図　人身取引事犯の検挙状況等の推移……152

Ⅰ　令和２年度
男女共同参画社会の形成の状況

特集　コロナ下で顕在化した男女共同参画の課題と未来

令和２（2020）年は，我が国の男女共同参画にとって，歴史的な年であった。

新型コロナウイルス感染症（以下，「新型コロナ」という。）の感染拡大は，各国の弱いところを露わにした。我が国においては，男女共同参画の遅れが露呈することになった。

新型コロナの感染拡大は，令和２（2020）年の年明け頃から世界規模で人々の生命や生活に大きな影響を及ぼしている。とりわけ女性への影響が深刻である。経済的な影響を見ると，女性の就業が多いサービス業等の接触型産業が強く影響を受けたことから，製造業が強い影響を受け「男性不況」ともいわれた平成20（2008）年のリーマンショックと対比して，「女性不況（シーセッション（She-Cession））」と呼ばれることもある。

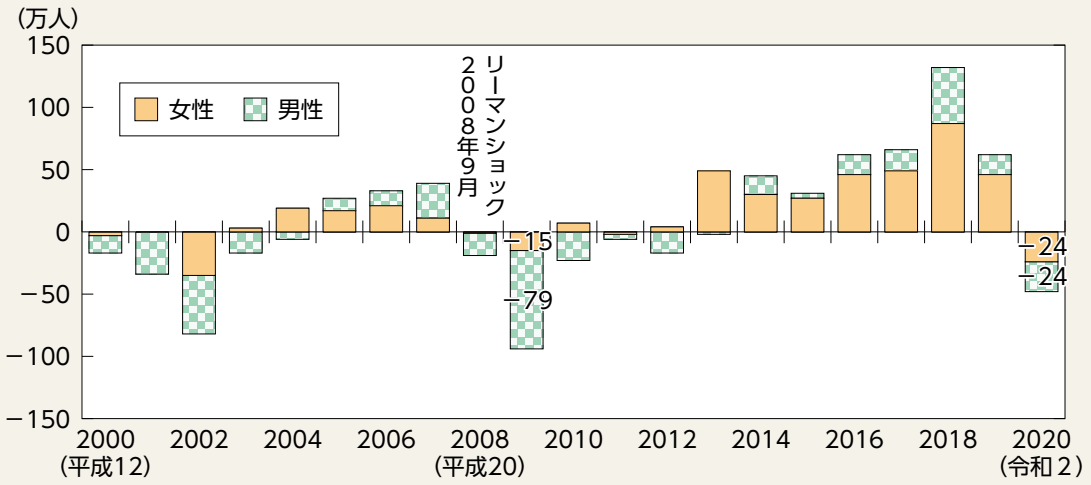
また，DV（配偶者暴力）や性暴力の増加，深刻化は，ロックダウンした各国で報告された。国連のアントニオ・グテーレス事務総長は，令和２（2020）年４月９日に，新型コロナの感染拡大が既存の不平等を強め，社会的・政治的・経済的システムにおける女性・女児のぜい弱性を露呈させ，新型コロナの影響を増幅させたと述べ，新型コロナの影響からの回復においては，女性・女児を対応の中心に据えるよう，各国政府に対して要請した。

我が国では，令和２（2020）年４月７日に１回目の緊急事態宣言が発出されたが，ステイホーム，在宅ワーク，学校休校等の影響は，サービス業，とりわけ飲食・宿泊業等を直撃し，非正規雇用労働者を中心に雇用情勢が急速に悪化した。同時にこれまで見過ごされてきたことや，潜在的にあったものの表面化してこなかった諸問題，例えば，経済的・精神的DV（配偶者暴力），ひとり親世帯，女性・女児の窮状，女性の貧困等がコロナ下で可視化され，改めて男女共同参画の進展状況について疑問の声が上がるようになった。こうした我が国の構造的な問題への関心の高まりや，ジェンダー不平等に対する問題意識の高まりは，男女共同参画を強力に推進するとともに，誰一人取り残さない多様性と包摂性のある社会を実現する機会と捉えるべきである。

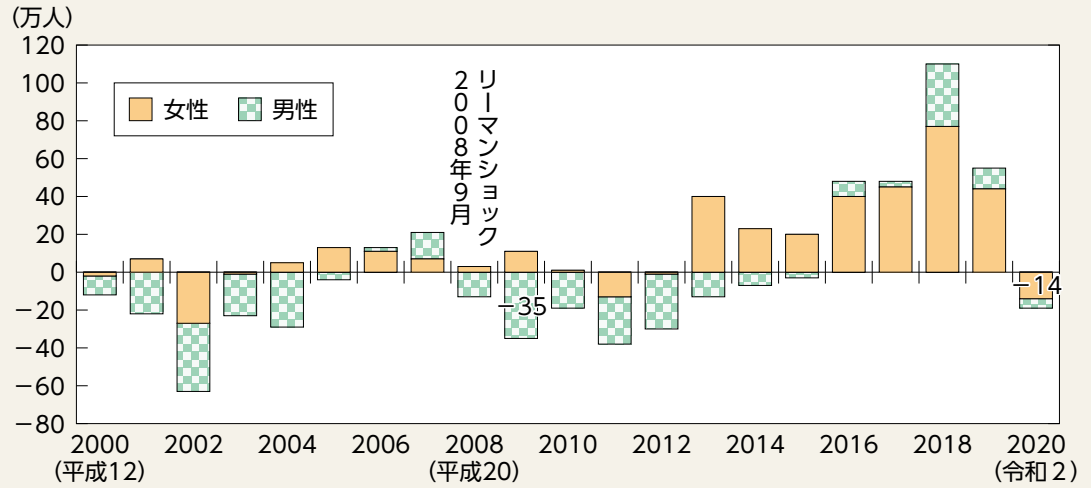
第１節，第２節では，緊急事態宣言下でどのようなことが起きていたのか，就業面と生活面をめぐる環境の変化について，政府統計及び内閣府で行った調査等を中心に整理を行い，概観する。

第３節では，新型コロナに対する政府の取組について整理した上で，コロナ下で改めて注目されることとなった「新しい働き方」や「新しい暮らし方」について，ジェンダーの視点から整理・分析し，ポストコロナ時代における男女共同参画の未来を考察する。

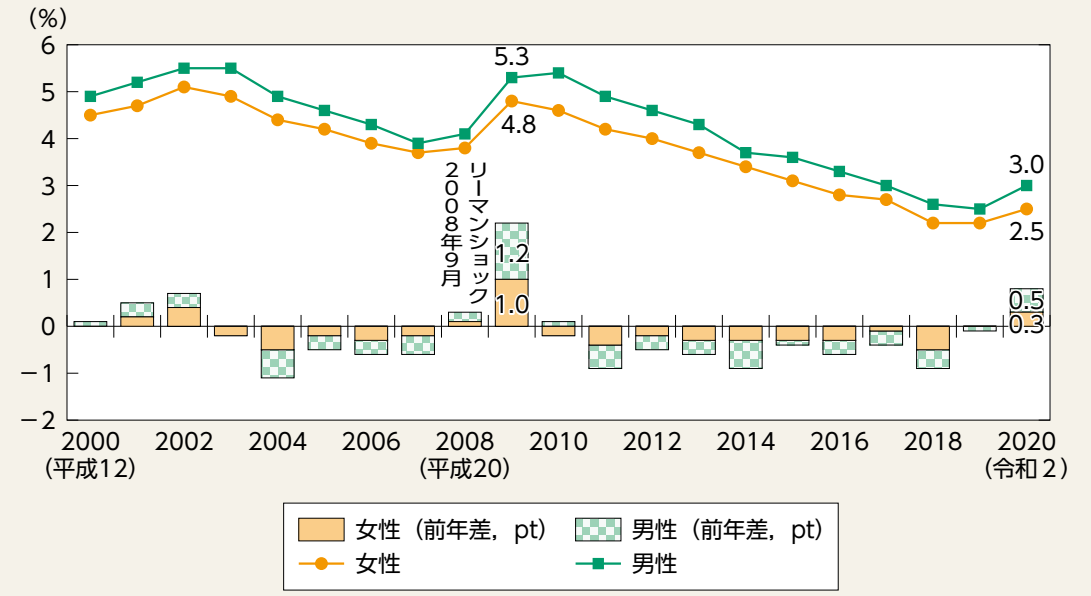
就業者数（前年差）



労働力人口（前年差）



完全失業率



（備考）総務省「労働力調査」より作成。

コロナ下における対応策等の推移

令和2（2020）年 1月15日	我が国で最初の感染者を確認	
1月30日	新型コロナウイルス感染症対策本部設置（閣議決定）	本部長　内閣総理大臣 副本部長　内閣官房長官，厚生労働大臣，新型インフルエンザ等対策特別措置法に関する事務を担当する国務大臣 本部員　本部長及び副本部長以外の全ての国務大臣
2月13日	新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策決定	財政措置153億円（予備費103億円）：帰国者等への支援，国内感染対策の強化，水際対策の強化，影響を受ける産業等への緊急対応，国際連携の強化等
2月14日	新型コロナウイルス感染症対策専門家会議設置	座長　脇田 隆字　国立感染症研究所所長 副座長　尾身 茂　独立行政法人地域医療機能推進機構理事長
2月25日	新型コロナウイルス感染症対策の基本方針決定	情報提供，感染状況の把握，感染拡大防止策，医療提供体制，水際対策
2月26日	全国規模のイベントの中止，延期，規模縮小等の対応を要請	
2月27日	小学校，中学校，高等学校及び特別支援学校等における一斉臨時休業要請 ※保育所は原則開所（厚生労働省）	実施期間：令和２年３月２日から春休みまで（その後，緊急事態宣言発出により延長） 令和２年２月28日　文部科学省→関係個所に通知→各自治体ごとに実施→令和２年６月１日時点で90%以上の再開（全面再開，部分再開等対応に違いあり）
3月10日	新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策第２弾決定	財政措置0.4兆円，金融措置1.6兆円：感染拡大防止策と医療提供体制の整備，学校の臨時休業に伴って生じる課題への対応，事業活動の縮小や雇用への対応，事態の変化に即応した緊急措置等
3月13日	新型インフルエンザ等対策特別措置法（特措法）（平成24年5月11日制定）改正	※新型コロナウイルス感染症について，暫定的に新型インフルエンザ等とみなす
3月18日	生活不安に対応するための緊急措置	個人向け緊急小口資金等の特例の拡大，公共料金の支払の猶予等，国税・社会保険料の納付の猶予等，地方税の徴収の猶予等
3月27日	新型インフルエンザ等対策有識者会議 基本的対処方針等諮問委員会設置	会長　尾身 茂　独立行政法人地域医療機能推進機構理事長 会長代理　岡部 信彦　川崎市健康安全研究所長
3月28日	新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針決定	以降，随時変更
4月7日	緊急事態宣言	実施期間：令和２年４月７日～令和２年５月６日（29日間） 緊急事態措置区域：埼玉県，千葉県，東京都，神奈川県，大阪府，兵庫県，福岡県
4月16日	緊急事態措置区域拡大	緊急事態措置区域：全都道府県
4月20日	「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策～国民の命と生活を守り抜き，経済再生へ～」（閣議決定）	緊急支援フェーズ：感染拡大防止策と医療提供体制の整備及び治療薬の開発，雇用の維持と事業の継続 Ｖ字回復フェーズ：次の段階としての官民を挙げた経済活動の回復，強靭な経済構造の構築 ・特別定額給付金（給付対象者1人につき10万円）（令和２年９月25日時点で99.4%支給済み）
4月30日	令和2年度補正予算（第１号）成立	
5月4日	緊急事態措置実施期間延長	実施期間：令和２年５月31日まで延長 ※その後，各都道府県における感染状況等を踏まえ，段階的に緊急事態措置区域を縮小 令和２年５月14日　北海道，首都圏，京都府，大阪府，兵庫県の８都道府県を除く39県解除 令和２年５月21日　緊急事態宣言の対象地域を縮小（関西３府県を解除）
5月25日	緊急事態解除宣言	
6月12日	令和2年度補正予算（第２号）成立	
6月19日	都道府県をまたぐ移動について全国的に緩和	
7月6日	新型インフルエンザ等対策有識者会議 新型コロナウイルス感染症対策分科会設置	会長　尾身 茂　独立行政法人地域医療機能推進機構理事長 会長代理　脇田 隆字　国立感染症研究所所長
7月22日	Go To トラベル事業の開始	令和２年12月28日停止
8月28日	新型コロナウイルス感染症に関する今後の取組決定	検査体制，医療提供体制の確保・拡大等

9月19日	催物の開催制限を条件付きで緩和	
12月8日	「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」（閣議決定）	新型コロナウイルス感染症の拡大防止策，ポストコロナに向けた経済構造の転換・好循環の実現，防災・減災，国土強靭化の推進など安全・安心の確保
令和3（2021）年1月7日	緊急事態宣言	実施期間：令和３年１月８日～令和３年２月７日（31日間） 緊急事態措置区域：東京都，埼玉県，千葉県，神奈川県
1月13日	緊急事態措置区域追加	緊急事態措置区域：栃木県，岐阜県，愛知県，京都府，大阪府，兵庫県，福岡県追加
1月28日	令和２年度補正予算（第３号）成立	
2月2日	緊急事態措置区域変更 緊急事態措置実施期間延長	緊急事態措置区域：東京都，埼玉県，千葉県，神奈川県，岐阜県，愛知県，京都府，大阪府，兵庫県，福岡県（10都府県） 実施期間：令和３年３月７日まで延長
2月3日	新型インフルエンザ等対策特別措置法（特措法）（平成24年5月11日制定）改正	※新型コロナウイルス感染症を「新型インフルエンザ等感染症」として位置付け
2月17日	ワクチンの先行接種開始	医療従事者対象
2月26日	緊急事態措置区域変更	緊急事態措置区域：東京都，埼玉県，千葉県，神奈川県（４都県）
3月5日	緊急事態措置実施期間延長	緊急事態措置区域：東京都，埼玉県，千葉県，神奈川県（４都県） 実施期間：令和３年３月21日まで延長
3月12日	孤独・孤立対策に関する連絡調整会議設置（内閣総理大臣決定）	
3月15日	新型コロナに影響を受けた非正規雇用労働者等に対する緊急対策関係閣僚会議設置（内閣総理大臣決定）	
3月16日	非正規雇用労働者等に対する緊急支援策決定（新型コロナに影響を受けた非正規雇用労働者等に対する緊急対策関係閣僚会議）	生活困窮への支援，ひとり親世帯等への支援，休業者・離職者への雇用支援，職業訓練の強化・ステップアップ支援，ＮＰＯ等を通じた孤独・孤立，自殺対策等，政府支援施策の大規模かつ戦略的な広報
3月18日	緊急事態宣言解除後の新型コロナウイルス感染症への対応決定	飲食の感染対策，変異株対策の強化，モニタリング検査など感染拡大防止策の強化，ワクチン接種の着実な推進，医療提供体制の充実
3月21日	緊急事態措置終了	
4月1日	新型インフルエンザ等対策推進会議設置 基本的対処方針分科会等設置	会長　尾身 茂　独立行政法人地域医療機能推進機構理事長 会長代理　岡部 信彦　川崎市健康安全研究所長
4月1日	新型コロナウイルス感染症まん延防止等重点措置	実施期間：令和３年４月５日～令和３年５月５日（31日間） 実施区域：宮城県，大阪府，兵庫県
4月9日	新型コロナウイルス感染症まん延防止等重点措置区域追加	実施期間：令和３年４月12日～令和３年５月11日（30日間） 実施区域：東京都追加 実施期間：令和３年４月12日～令和３年５月５日（24日間） 実施区域：京都府，沖縄県追加
4月16日	新型コロナウイルス感染症まん延防止等重点措置区域追加	実施期間：令和３年４月20日～令和３年５月11日（22日間） 実施区域：埼玉県，千葉県，神奈川県，愛知県追加
4月23日	緊急事態宣言	実施期間：令和３年４月25日～令和３年５月11日（17日間） 実施区域：東京都，京都府，大阪府，兵庫県
4月23日	新型コロナウイルス感染症まん延防止等重点措置区域変更・実施期間延長	実施期間：令和３年４月25日～令和３年５月11日（17日間） 実施区域：愛媛県追加 除外区域：東京都，京都府，大阪府，兵庫県（緊急事態措置区域となったため，重点措置区域から除外） 実施期間変更区域：宮城県，沖縄県（令和３年５月11日まで延長）
5月7日	緊急事態措置区域変更・実施期間延長	実施期間：令和３年５月12日～令和３年５月31日（20日間） 実施区域：愛知県，福岡県追加 実施期間変更区域：東京都，京都府，大阪府，兵庫県（令和３年５月31日まで延長）
5月7日	新型コロナウイルス感染症まん延防止等重点措置区域変更・実施期間延長	実施期間：令和３年５月９日～令和３年５月31日（23日間） 実施区域：北海道，岐阜県，三重県追加 除外区域：宮城県（令和３年５月12日除外） 実施期間変更区域：埼玉県，千葉県，神奈川県，愛媛県，沖縄県（令和３年５月31日まで延長）

令和３（2021）年５月12日時点

特集のポイント

第１節　コロナ下で顕在化した男女共同参画の課題～就業面～

- 平成31（2019）年１月以降の就業者数の推移を見ると，男女ともに，緊急事態宣言が発出された令和２（2020）年４月に前の月と比べて大幅に減少しており，男女で比較すると，女性は70万人の減少，男性は39万人の減少と，女性の減少幅の方が大きい。
- 就業者数の増減を産業別に見ると，緊急事態宣言中の令和２（2020）年４月から５月の前年同月差の一月当たり平均は，女性は「飲食サービス業」，「生活関連サービス業，娯楽業」，「小売業」の順に，男性は「飲食サービス業」，「建設業」，「製造業」・「小売業」の順に，減少幅が大きい。
- 雇用形態別雇用者数（役員を除く）の前年同月差の推移を見ると，女性は，正規雇用労働者の増加が続く一方，非正規雇用労働者は令和２（2020）年３月以降，13か月連続の減少。
- 産業別雇用者の雇用形態別の割合を男女別に見ると，女性は非正規雇用労働者の割合が高く，女性雇用者（役員を除く）の半分以上が非正規雇用労働者となっている。特に，「宿泊業，飲食サービス業」，「生活関連サービス業，娯楽業」は，雇用者（役員を除く）全体における女性の非正規雇用労働者の割合が高い。一方，男性は正規雇用労働者の割合が高く，男性雇用者（役員を除く）の約８割が正規雇用労働者となっている。
- コロナ下におけるひとり親世帯への影響を見ると，令和２（2020）年７～９月期平均の完全失業率への影響※は，子供のいる有配偶の女性にはほとんど影響が見られない一方，母子世帯の親には約３％ポイントの押し上げ要因となっている。

  ※令和２（2020）年の実測値と，平成27（2015）年から平成31・令和元（2019）年までのデータから作成した予測モデルで算出した令和２（2020）年の予測値の差で評価。

第２節　コロナ下で顕在化した男女共同参画の課題～生活面～

- 全国の配偶者暴力相談支援センターと「DV相談プラス」に寄せられたDV（配偶者暴力）相談件数を合わせると，令和２（2020）年度は19万0,030件で，前年度比で約1.6倍に増加。
- 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令和２（2020）年度の相談件数は５万1,141件で，前年度比で約1.2倍に増加。
- 平成31（2019）年１月以降の自殺者数の推移を見ると，女性は令和２（2020）年６月以降，男性は令和２（2020）年８月以降，前年同月差で増加傾向にある。
- 令和２（2020）年の自殺者数を見ると，男性は前の年と比べて23人減少しているが，女性は935人増加している。

第３節　ポストコロナ時代における男女共同参画の未来

- テレワークを経験して感じたことを，就業者のテレワークを経験した女性と男性を比較すると，女性は，家庭生活においての課題を感じ，男性は仕事についての課題を感じている。
- 医療・福祉，情報通信業等，コロナ下においても就業者数が増加している産業がある。有効求人倍率を見てみると，第１回緊急事態宣言後，飲食業関連の職業を中心にサービスの

職業の減少幅が非常に大きいが，介護サービスの職業については，3.4倍以上で推移しており，ニーズが高い。IT関連の転職求人倍率も高く推移している。今後，このようなニーズのある分野や成長分野等へのシフトが重要であり，そのためには，人材育成，マッチング，勤務環境の改善等が必要である。

- １日の時間の使い方について，令和２年度調査（令和２（2020）年11月～12月調査）と令和元年度調査（令和元（2019）年12月調査）を比較すると，男性の仕事時間が減少した分，育児時間が増加し，男性の育児参画が進んだように見える。ただし，女性の育児時間も同様に増加しており，また家事時間については変化がないことから，女性が男性の２倍以上，家事・育児をしている傾向は，第１回緊急事態宣言前も宣言後も変わらない。

第１節 コロナ下で顕在化した男女共同参画の課題～就業面～

この節では，男女共同参画の視点からの新型コロナの感染拡大の影響，特に令和２（2020）年４月に発出された緊急事態宣言の影響と新型コロナの感染拡大を契機に顕在化した課題について把握するため，我が国で新型コロナの感染が拡大した令和２（2020）年以降（以下，「コロナ下」という。）の男女の就業に関する状況を概観する。

１　就業をめぐる環境の変化

⑴　労働市場への影響

（男女別の就業者数の推移）

コロナ下の就業状況を概観するため，平成31（2019）年１月以降の就業者数の推移を見ると，男女ともに，緊急事態宣言が発出された令和２（2020）年４月に前の月と比べて就業者数が大幅に減少しており，男女で比較すると，女性は70万人の減少，男性は39万人の減少と，女性の減少幅の方が大きい。また，緊急事態宣言後の推移を見ると，就業者数は男女ともに持ち直しの動きが見られるものの，令和２（2020）年11月頃からおおむね横ばい圏内で推移しており，依然としてコロナ下以前の水準を下回っている（Ⅰ－特－１図）。

次に，就業者数の推移を年齢階級別に前年同月差で見ると，男女ともに，緊急事態宣言が発出された令和２（2020）年４月以降，54歳以下の幅広い年齢階級において，減少幅の拡大や，減少に転じる動きが見られる（Ⅰ－特－２図）。

就業者数の増減を産業別に見ると，緊急事態宣言中の令和２（2020）年４月から５月の前年同月差の一月当たり平均は，女性は「飲食サービス業（25.0万人減少）」，「生活関連サービス業，娯楽業（17.0万人減少）」，「小売業（15.5万人減少）」の順に，男性は「飲食サービス業（13.0万人減少）」，「建設業（12.0万人減少）」，「製造業（10.5万人減少）」・「小売業（10.5万人減少）」の順に，減少幅が大きい。

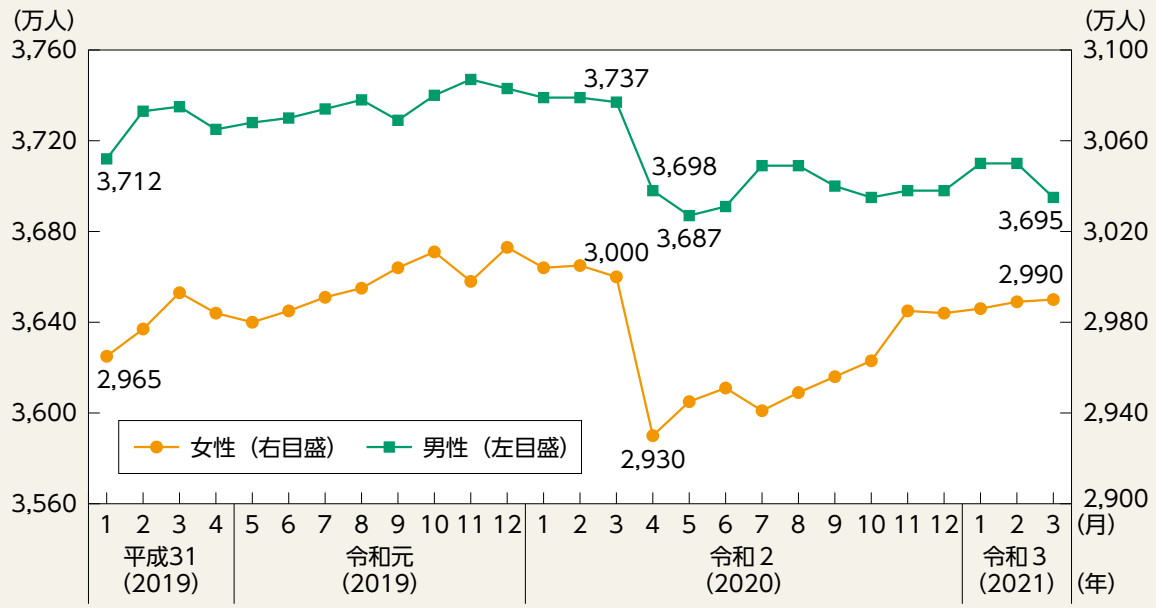
令和２（2020）年６月から12月の前年同月差の一月当たり平均では，女性は「飲食サービス業（18.0万人減少）」，「製造業（10.7万人減少）」，「生活関連サービス業，娯楽業（6.4万人減少）」の順に，男性は「製造業（9.1万人減少）」，「飲食サービス業（8.7万人減少）」，「建設業（6.1万人減少）」の順に，減少幅が大きい。なお，令和２（2020）年６月から12月の前年同月差の一月当たり平均で，就業者数の増加幅が大きい産業は，女性は「医療（8.3万人増加）」，「金融業，保険業（4.9万人増加）」，「福祉（4.4万人増加）」，男性は「情報通信業（9.7万人増加）」，「不動

産業，物品賃貸業（8.6万人増加）」となっている（Ⅰ－特－３図）。

就業時間の追加を希望する就業者数[1]の推移を前年同期差で見ると，男女ともに，令和２（2020）年４～６月期の増加幅が最も大きい（女性は34万人増加，男性は53万人増加）ことが分かる。また，同時期の女性の追加就労希望就業者数を年齢階級別に前年同期差で見ると，45～54歳が17万人で，最も多い（Ⅰ－特－４図）。

休業者数の推移を見ると，男女ともに，緊急事態宣言が発出された令和２（2020）年４月に大幅に増加しており，男女で比較すると，女性は前年同月差で249万人の増加，男性は171万人の増加と，女性の増加幅の方が大きい。以降は，令和２（2020）年10月までは減少し，その後は増加傾向にあるが，令和３（2021）年１月以降の緊急事態宣言下においても令和２（2020）年４月のような大幅な増加は見られない（Ⅰ－特－５図）。

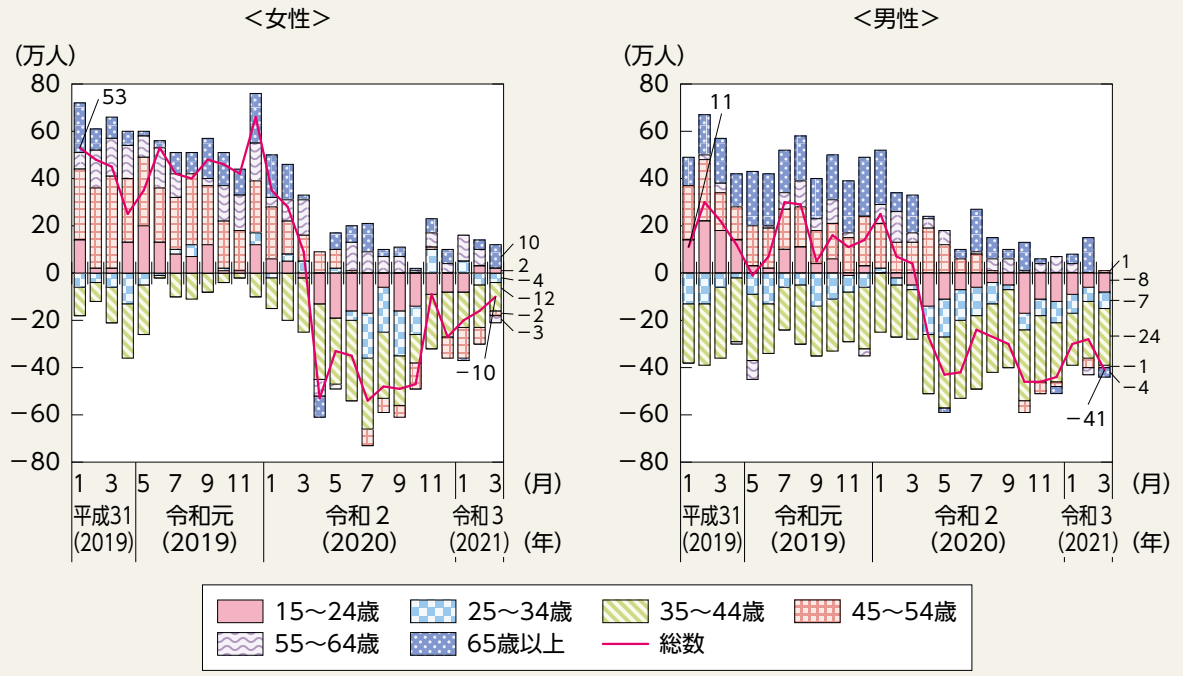
Ⅰ－特－１図　就業者数の推移



（備考）総務省「労働力調査」より作成。季節調整値。

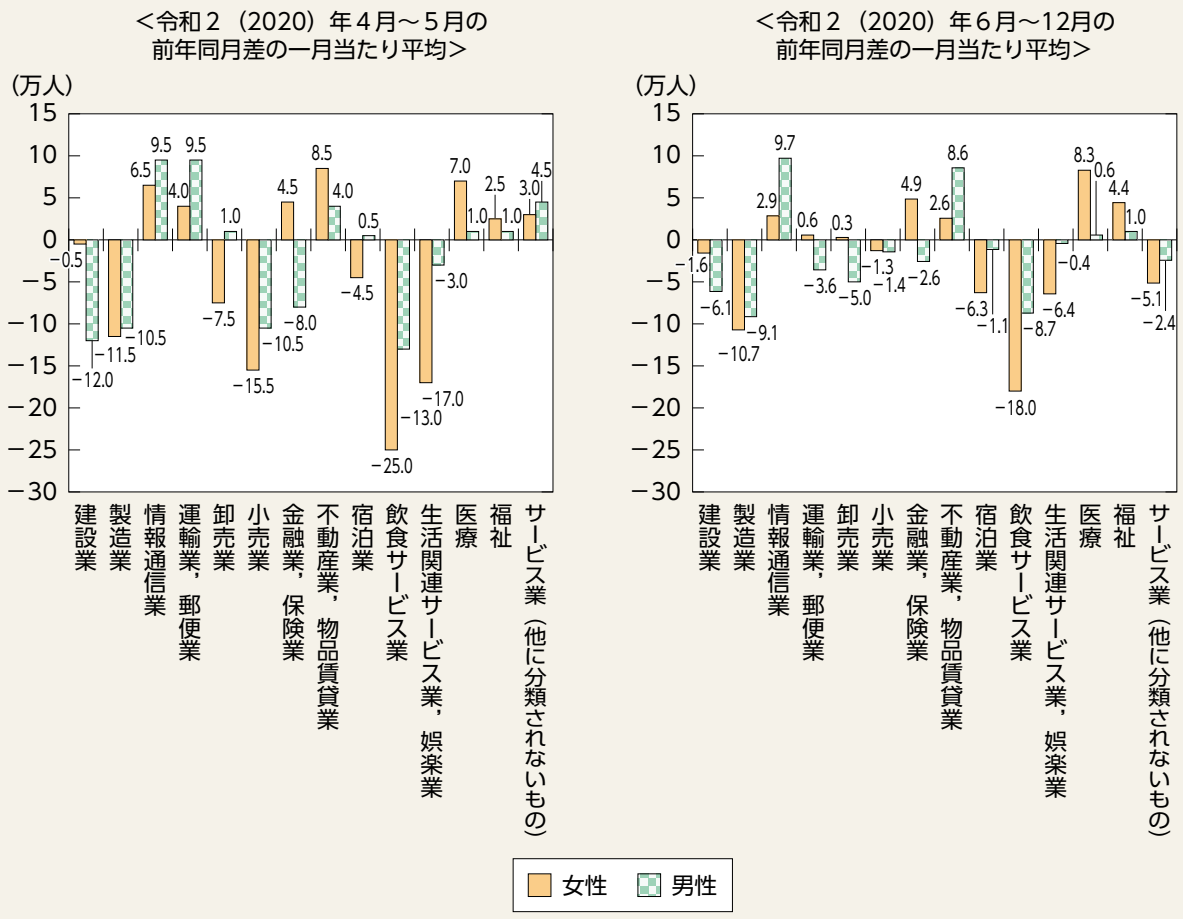
[1] 就業時間が週35時間未満で，就業時間の追加を希望しており，追加できる就業者（追加就労希望就業者）。（総務省「労働力調査」）

Ⅰ－特－２図　年齢階級別就業者数の前年同月差の推移



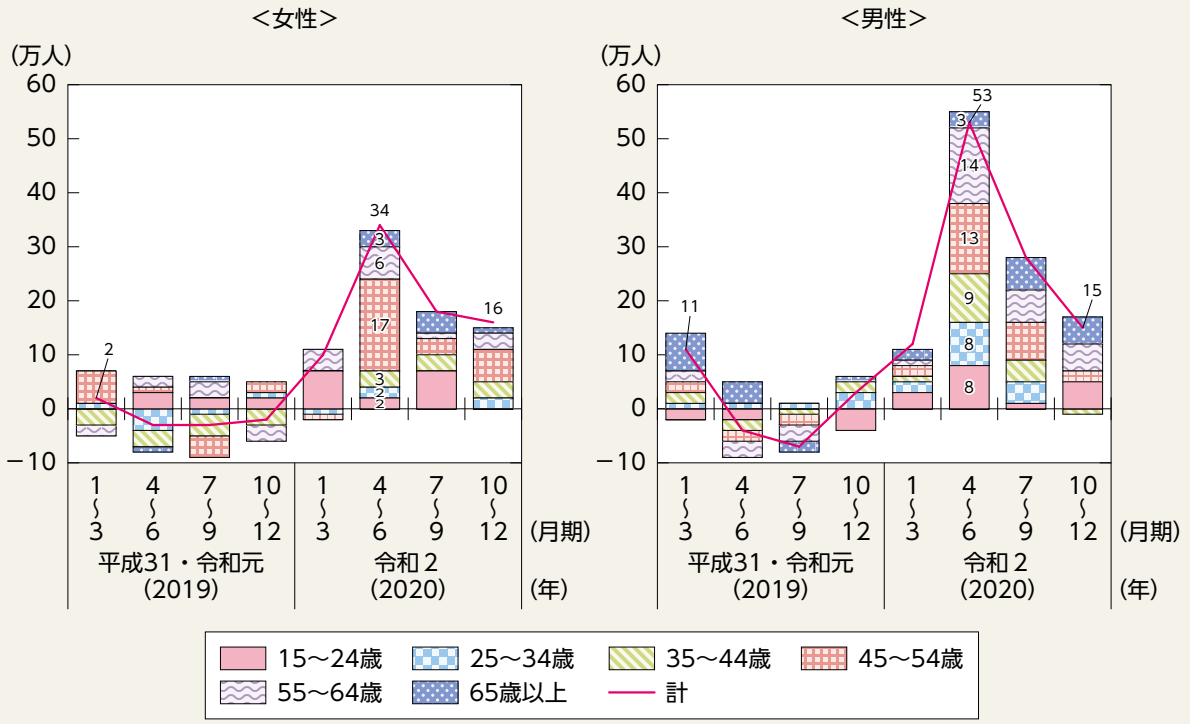
（備考）総務省「労働力調査」より作成。原数値。

Ⅰ－特－３図　産業別就業者数の前年同月差の推移



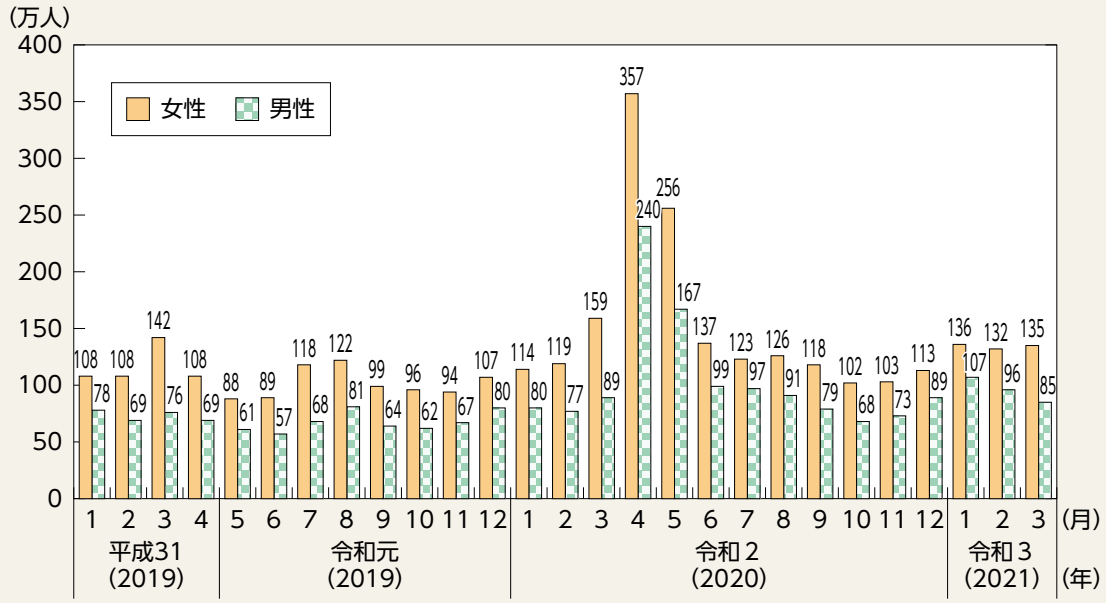
（備考）総務省「労働力調査」より作成。原数値。

Ⅰ－特－４図　追加就労希望就業者数の前年同期差の推移



（備考）１．総務省「労働力調査」より作成。原数値。
２．「追加就労希望就業者」とは，就業時間が週35時間未満の就業者のうち，就業時間の追加を希望しており，追加できる者のこと。

Ⅰ－特－５図　休業者数の推移



（備考）総務省「労働力調査」より作成。原数値。

（男女別の雇用者数の推移）

続いて，雇用者数について平成31（2019）年１月以降の推移を見ると，男女ともに，緊急事態宣言が発出された令和２（2020）年４月に前の月と比べて雇用者数が大幅に減少しており，男女で比較すると，女性は74万人の減少，男性は35万人の減少と，女性の減少幅は男性の約２倍となっている。また，緊急事態宣言後の推移を見ると，雇用者数は男女ともに持ち直しの動きが見られるものの，令和２（2020）年11月頃からおおむね横ばい圏内で推移しており，依然としてコロナ下以前の水準を下回っている（Ⅰ－特－６図）。

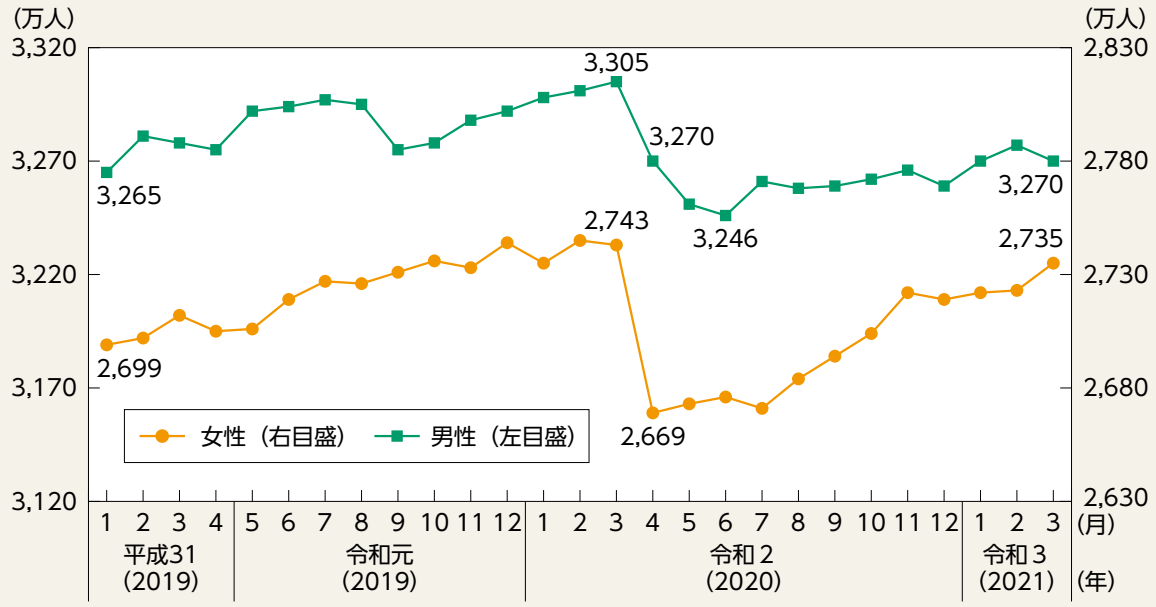
雇用形態別雇用者数（役員を除く）の前年同月差の推移を見ると，女性は正規雇用労働者の増加が続く一方，非正規雇用労働者は令和２（2020）年３月以降，13か月連続の減少となっている。また，男性は，緊急事態宣言が発出された令和２（2020）年４月以降，非正規雇用労働者の減少が続いていることに加え，令和２（2020）年12月頃から令和３（2021）年２月にかけて，正規雇用労働者の減少幅が拡大している（Ⅰ－特－７図）。

令和２（2020）年における産業別雇用者の雇用形態別の割合を男女別に見ると，女性は非正規雇用労働者の割合が高く，女性雇用者（役員を除く）の半分以上が非正規雇用労働者となっている。一方，男性は正規雇用労働者の割合が高く，男性雇用者（役員を除く）の約８割が正規雇用労働者となっている。また，非正規雇用労働者全体における割合を男女で比較すると，男性よりも女性の割合が高いことが分かる。産業別に見ると，女性雇用者の割合が高い「医療，福祉」，「宿泊業，飲食サービス業」，「生活関連サービス業，娯楽業」，「卸売業，小売業」において，雇用者（役員を除く）全体における非正規雇用労働者の割合も高い。女性の非正規雇用労働者を人数別に見ると，「卸売業，小売業」，「医療，福祉」，「宿泊業，飲食サービス業」が多い（Ⅰ－特－８図）。

非正規雇用労働者について，現職の雇用形態に就いた主な理由別にその動向を見ると，令和２（2020）年４～６月期は，女性はこれまで前年同期差で増加が続いていた「自分の都合のよい時間に働きたいから」が減少に転じ，「家計の補助・学費等を得たいから」が28万人増加し，「家事・育児・介護等と両立しやすいから」が55万人減少した。令和２（2020）年10～12月期は，男女ともに「正規の職員・従業員の仕事がないから」が前年同期差で増加に転じているほか，女性の「家計の補助・学費等を得たいから」が14万人増加している（Ⅰ－特－９図）。

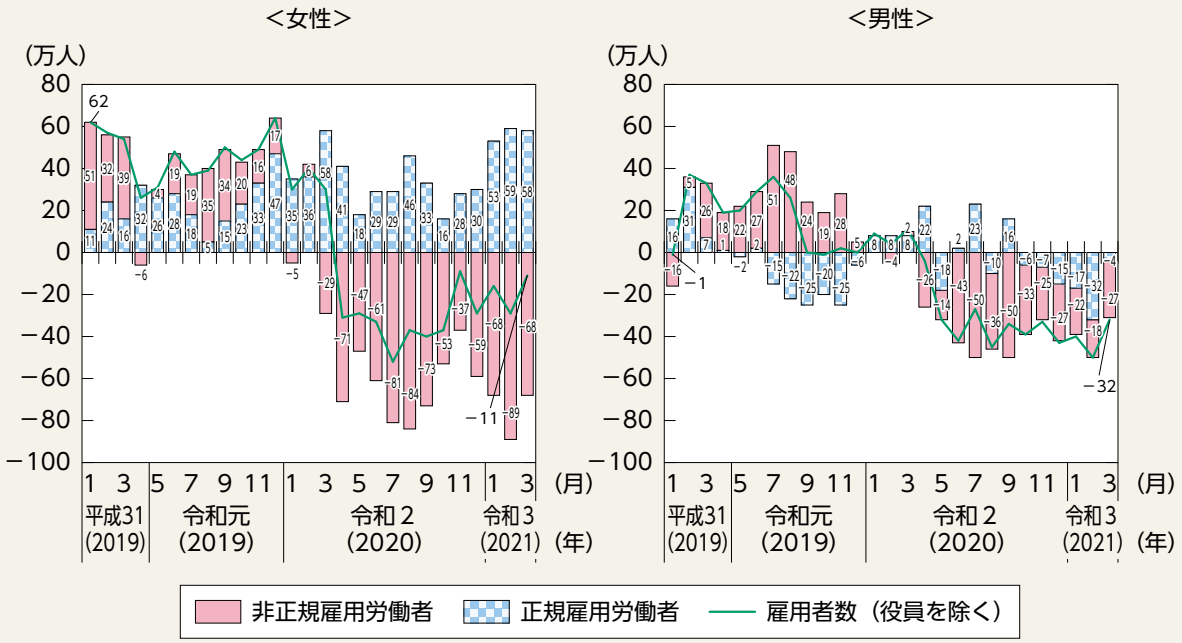
こうした中，雇用形態別の年収とその変化を見ると，男女ともに非正規雇用労働者の約７割が年収400万円未満であり，令和２（2020）年と平成31・令和元（2019）年を比較して年収が「減った」と回答した割合は約３割となっている（Ⅰ－特－10図）。

Ⅰ－特－６図　雇用者数の推移



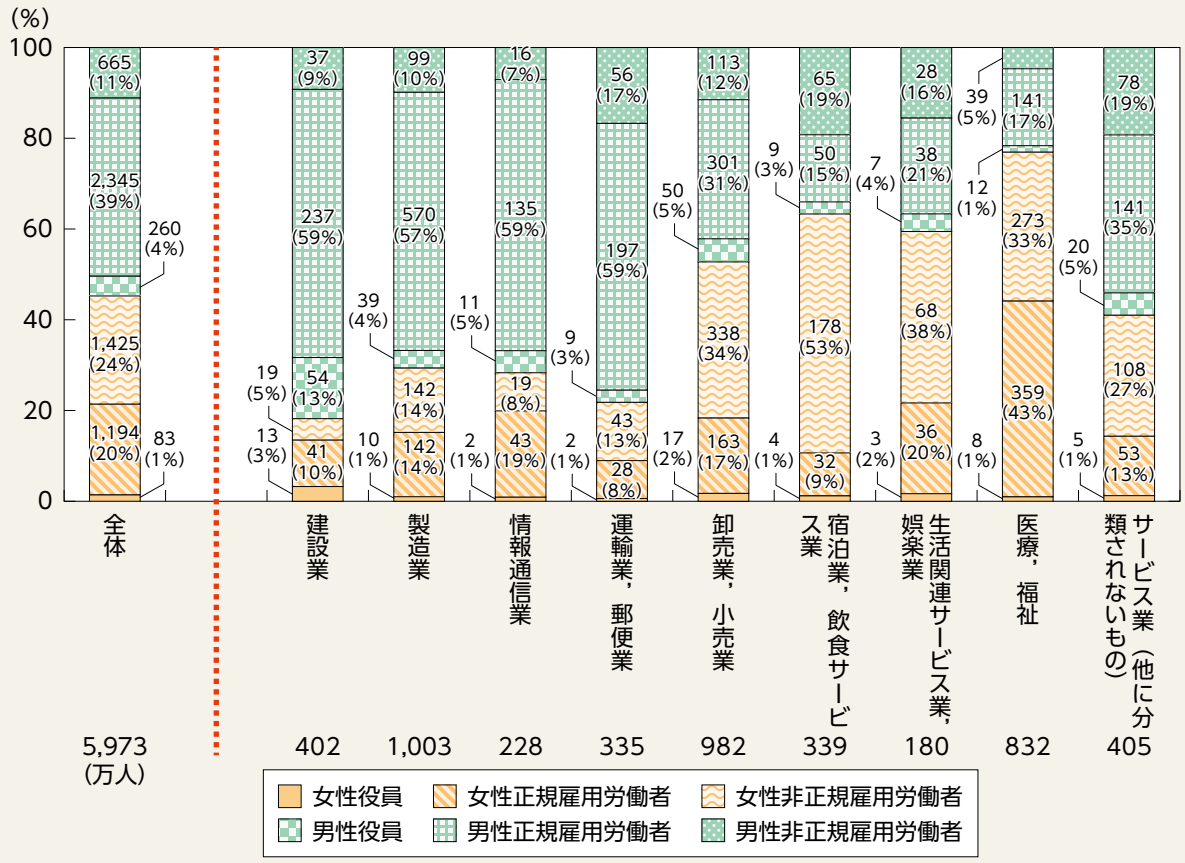
（備考）総務省「労働力調査」より作成。季節調整値。

Ⅰ－特－７図　雇用形態別雇用者数の前年同月差の推移



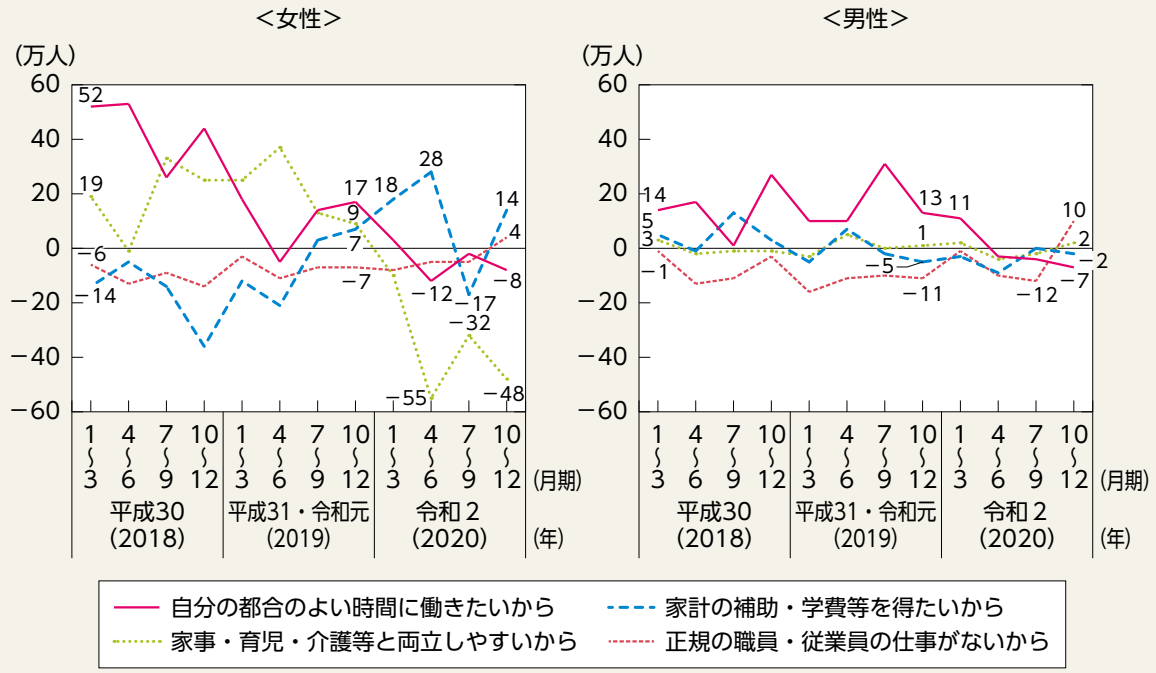
（備考）１．総務省「労働力調査」より作成。原数値。
２．雇用者数は役員を除く。

Ⅰ－特－８図　産業別雇用者の雇用形態別割合（令和２（2020）年）



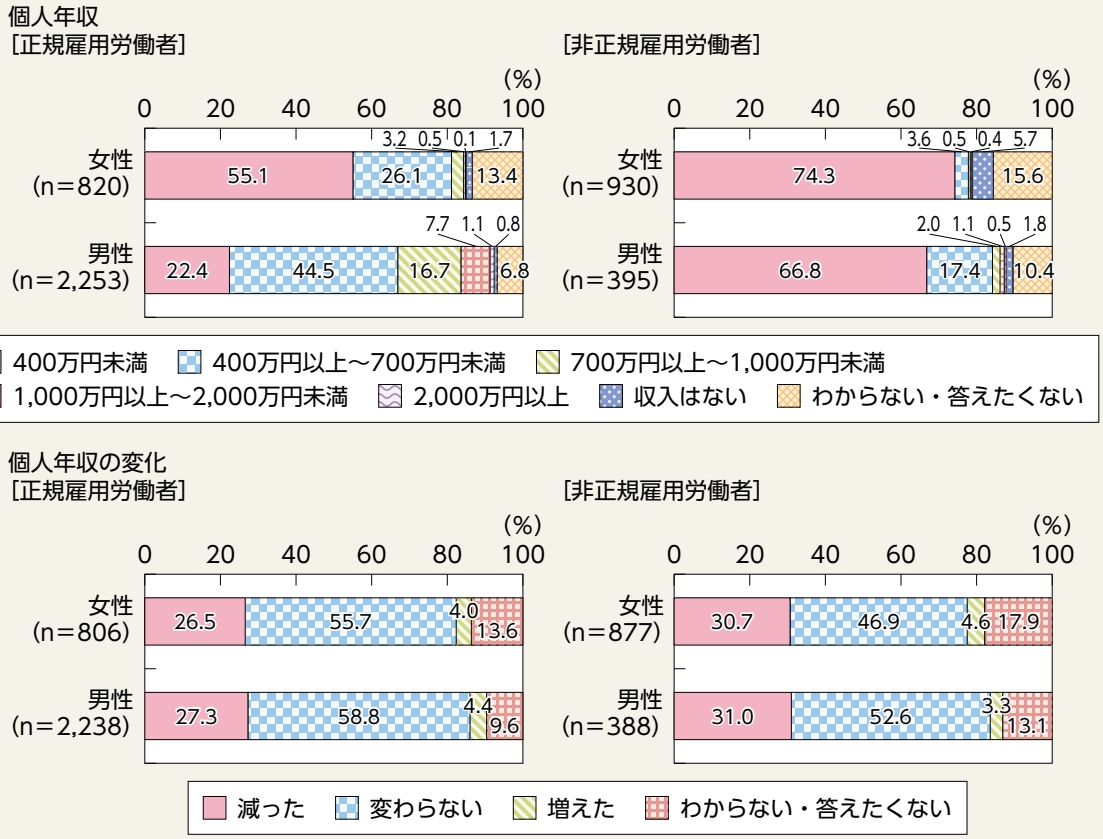
（備考）１．総務省「労働力調査」より作成。原数値。
２．棒グラフの数値の単位は万人。

Ⅰ－特－９図　非正規の職員・従業員に就いた主な理由の前年同期差の推移



（備考）１．総務省「労働力調査」より作成。原数値。
２．「非正規の職員・従業員に就いた主な理由」は，令和２（2020）年７～９月期平均のうち，「その他」を除く実数の上位４つを選定。

Ⅰ－特－10図　雇用形態別個人年収，雇用形態別個人年収の変化



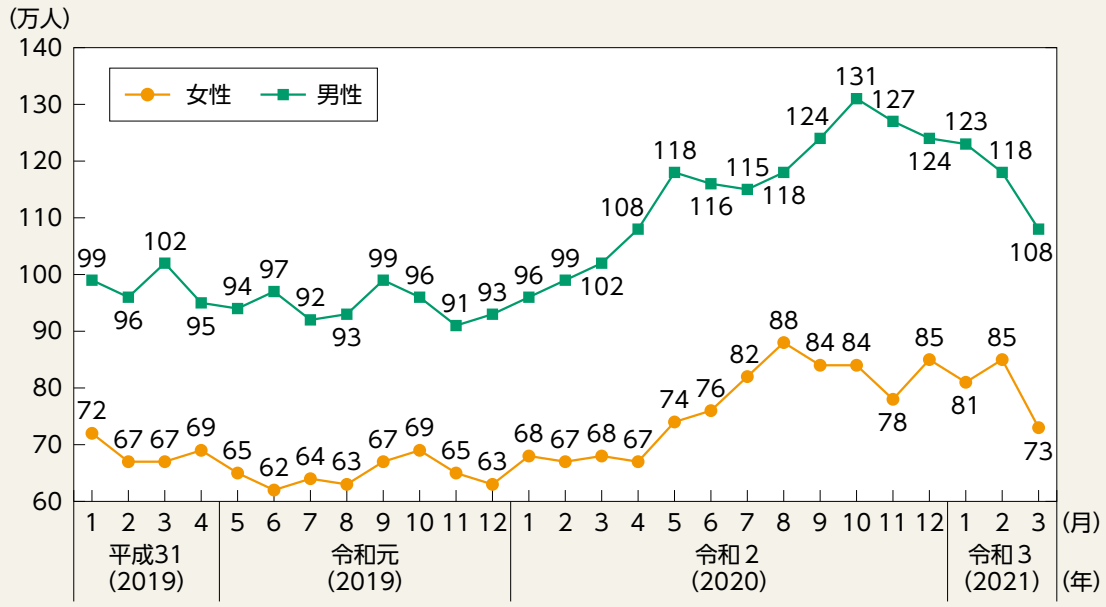
（備考）１．「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。
２．個人年収の変化は，「収入はない」という回答を除いて集計。

（男女別の完全失業者数の推移）

平成31（2019）年１月以降の完全失業者数の推移を見ると，男女ともに，緊急事態宣言が発出された令和２（2020）年４月以降，増加傾向で推移している。女性は令和２（2020）年８月頃からおおむね横ばい圏内で推移し，足下の令和３（2021）年３月は前の月と比べて減少，男性は令和２（2020）年10月まで増加した後，減少に転じているが，男女ともに依然としてコロナ下以前の水準を上回っている（Ⅰ－特－11図）。

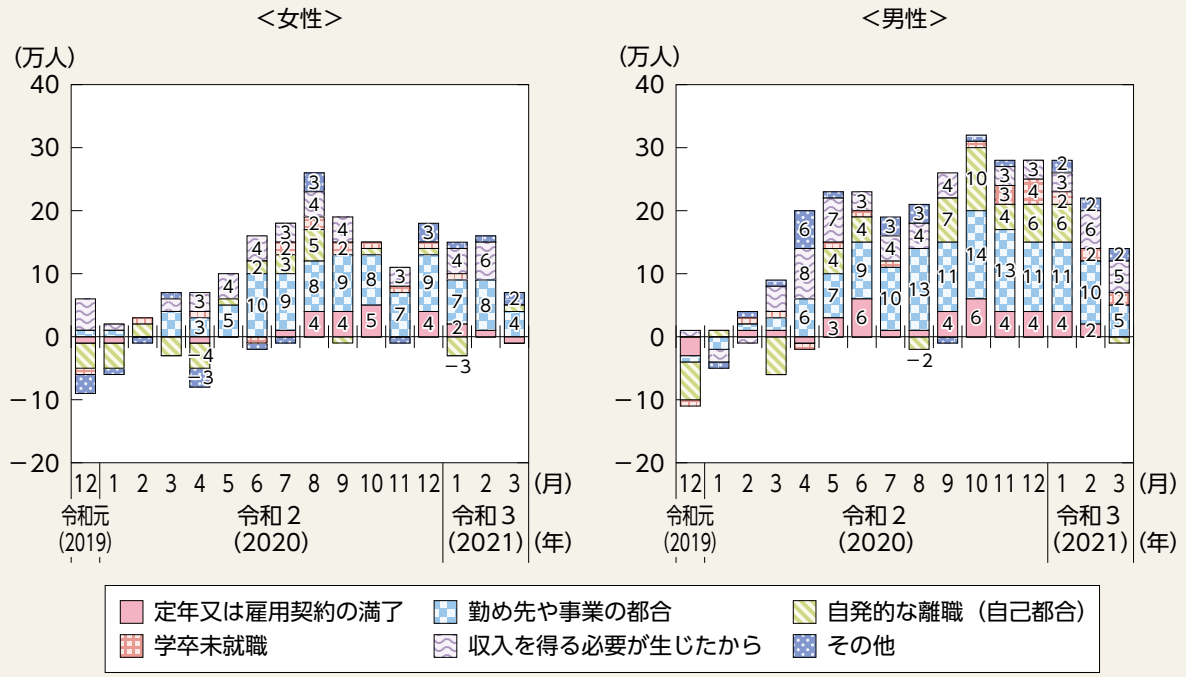
また，完全失業者数を求職理由別に見ると，男女ともに，令和２（2020）年３月以降，前年同月差で「勤め先や事業の都合」が増加している（Ⅰ－特－12図）。

Ⅰ－特－11図　完全失業者数の推移



（備考）総務省「労働力調査」より作成。季節調整値。

Ⅰ－特－12図　求職理由別完全失業者数の前年同月差の推移



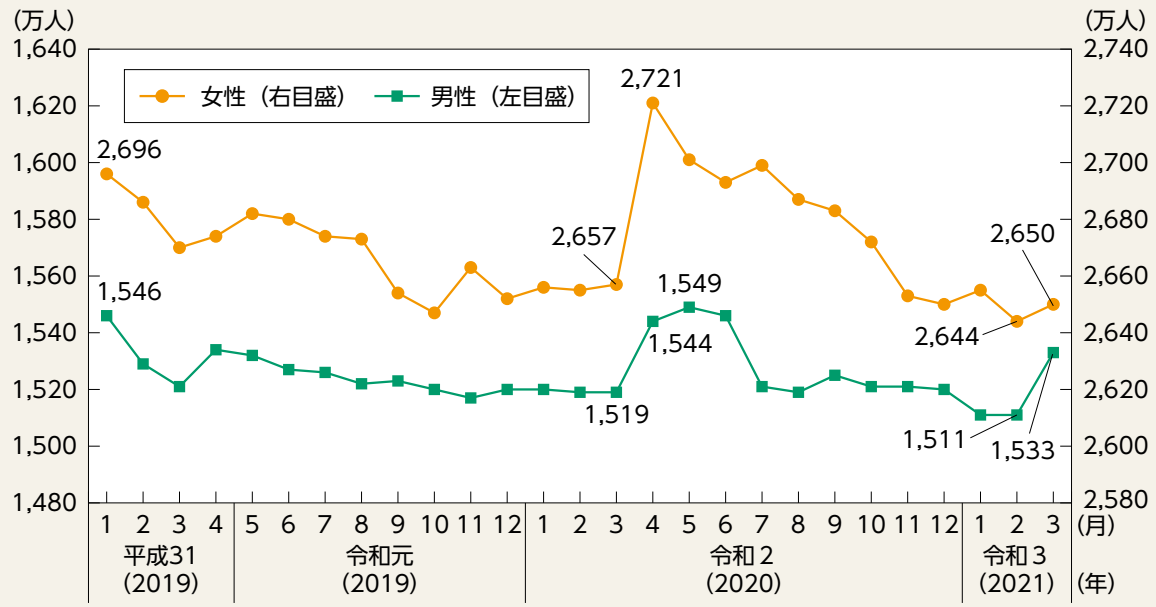
（備考）総務省「労働力調査」より作成。原数値。

（男女別の非労働力人口の推移）

平成31（2019）年１月以降の非労働力人口の推移を見ると，男女ともに，緊急事態宣言が発出された令和２（2020）年４月に前の月と比べて大幅に増加しており，男女で比較すると，女性は64万人の増加，男性は25万人の増加と，女性の増加幅は男性の約2.5倍となっている。その後は，男女ともに減少傾向で推移し，令和３（2021）年１月頃からコロナ下以前とおおむね同水準まで持ち直していたところ，足下の令和３（2021）年３月は，単月の動きであることに留意が必要

であるものの，前の月と比べて男性の非労働力人口が22万人の増加となっている（Ⅰ－特－13図）。

Ⅰ－特－13図　非労働力人口の推移



（備考）総務省「労働力調査」より作成。季節調整値。

⑵　ひとり親世帯等の状況

（ひとり親世帯への影響）

子供のいる世帯は徐々に減少しているが，ひとり親世帯は昭和63（1988）年から平成28（2016）年までの約30年間に102.2万世帯（母子世帯数84.9万世帯，父子世帯数17.3万世帯）から141.9万世帯（母子世帯数123.2万世帯，父子世帯数18.7万世帯）へと増加しており，母子世帯で見ると約1.5倍，父子世帯で見ると約1.1倍となっている。また，平成28（2016）年のひとり親世帯における母子世帯の割合は，86.8％となっている（Ⅰ－特－14表）。一方，厚生労働省「国民生活基礎調査」（令和元（2019）年）によると，母子世帯のうち31.0％が年間所得金額200万円未満で，41.9％が生活を「大変苦しい」と感じている。雇用者に占める非正規雇用労働者の割合も高く（母子世帯の場合，雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は52.3％，正規雇用労働者の割合は47.7％（Ⅰ－特－14表）。），ひとり親世帯は経済的に厳しい状況に置かれていることが多い。

こうした中，コロナ下におけるひとり親世帯への影響を見ると，令和２（2020）年７～９月期平均の完全失業率への影響[2]は，子供のいる有配偶の女性にはほとんど影響が見られない一方，母子世帯の親には約３％ポイントの押し上げ要因となっている（Ⅰ－特－16図）。

令和２（2020）年に実施された調査[3]によると，令和２（2020）年末に向けての暮らし向きが「苦しい」と回答したひとり親は60.8％に上った（Ⅰ－特－17表）。また，直近１か月間に必要とする食料が買えないことが「あった」と回答したひとり親は35.6％であった（Ⅰ－特－18表）。

2　令和２（2020）年の実測値と，平成27（2015）年から平成31・令和元（2019）年までのデータから作成した予測モデルで算出した令和２（2020）年の予測値の差で評価。
3　独立行政法人労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査」

Ⅰ－特－14表　ひとり親世帯の状況

およそ30年間で，母子世帯は約1.5倍，父子世帯は約1.1倍に増加。

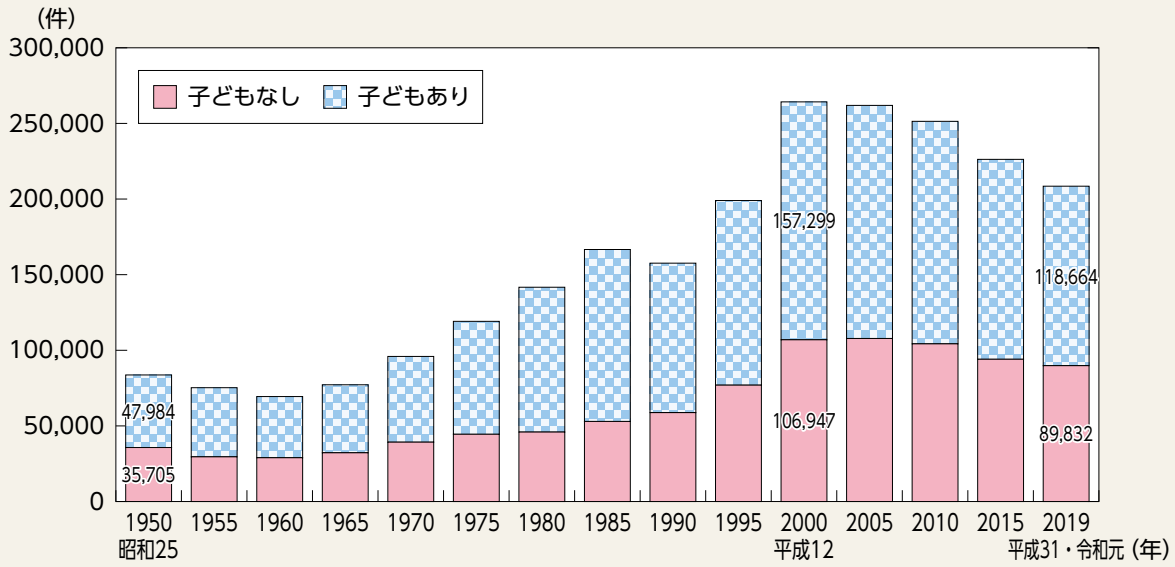
	（昭和63（1988）年）		（平成28（2016）年）
母子世帯数［注］	84.9万世帯	→	123.2万世帯　（ひとり親世帯の86.8%）
父子世帯数［注］	17.3万世帯	→	18.7万世帯　（ひとり親世帯の13.2%）

【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1166.6万世帯（平成28（2016）年）［出典：厚生労働省「国民生活基礎調査」］

平成28（2016）年		母子世帯	父子世帯	（参考）
就業率		81.8%	85.4%	（15～64歳の就業率） 女性66.0% 男性82.5%
	雇用者のうち正規雇用労働者	47.7%	89.7%	女性45.9% 男性82.1%
	雇用者のうち非正規雇用労働者	52.3%	10.3%	女性54.1% 男性17.9%
平均年間就労収入		200万円 正規雇用労働者：305万円 パート・アルバイト等：133万円	398万円 正規雇用労働者：428万円 パート・アルバイト等：190万円	（平均給与所得） 女性280万円 男性521万円
養育費受取率		24.3%	3.2%	―

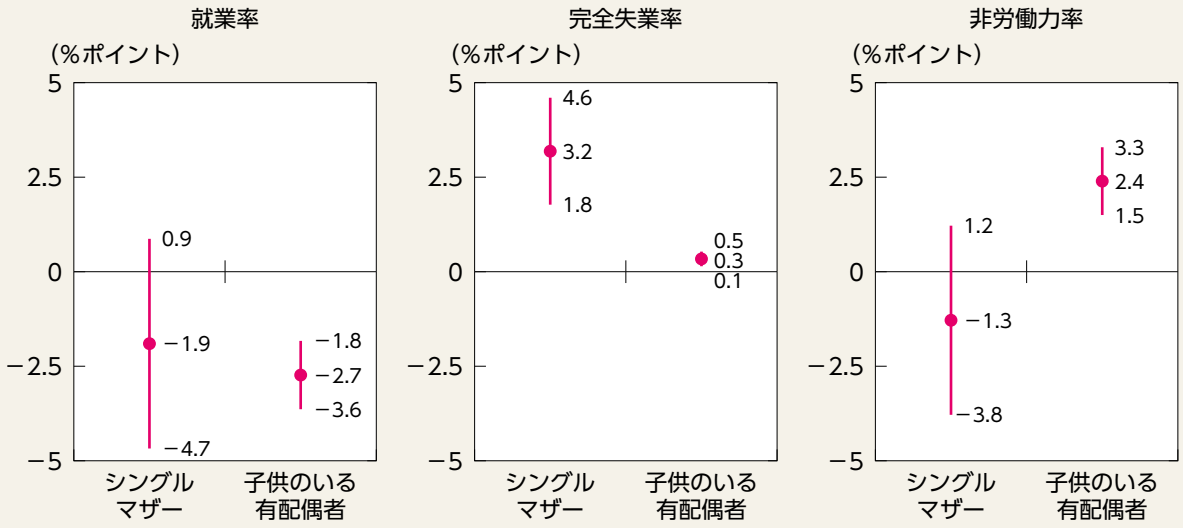
（備考）１．母子世帯及び父子世帯は厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査（平成28年度）」より作成。
母子世帯及び父子世帯の正規雇用労働者，非正規雇用労働者の構成割合は，「正規の職員・従業員」及び「非正規の職員・従業員」（「派遣社員」，「パート・アルバイト等」の計）の合計を総数として算出した割合。
平均年間就労収入は，母子世帯及び父子世帯の母又は父自身の就労収入。
２．（参考）の就業率は総務省「労働力調査（平成28年）」，平均年間就労収入は国税庁「民間給与実態統計調査（平成28年）」より作成。

Ⅰ－特－15図　離婚件数の推移



（備考）厚生労働省「人口動態統計」（令和元（2019）年）より作成。

Ⅰ－特－16図　コロナ下の比較：子供のいる有配偶者とシングルマザー（令和2（2020）年7～9月期平均）



（備考）1．総務省統計局所管の「労働力調査」の調査票情報を利用して独自に集計を行ったもの。
2．「第11回コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」（令和3（2021）年4月22日）山口構成員提出資料より作成。
3．グラフ上の点は長期トレンドからの乖離の推定値，実線は90%信頼区間を示す。
4．非労働力率とは，15歳以上の人口に占める非労働力人口の割合。

Ⅰ－特－17表　年末に向けての暮らし向き（令和2（2020）年）

上段n数，下段%

		大変苦しい	やや苦しい	ふつう	ややゆとりがある	大変ゆとりがある	苦しい計	計
ひとり親		137	167	176	18	2	304	500
		27.4%	33.4%	35.2%	3.6%	0.4%	60.8%	100.0%
ひとり親以外		106	132	243	14	5	238	500
		21.2%	26.4%	48.6%	2.8%	1.0%	47.6%	100.0%
	うち既婚・子あり	43	54	112	5	−	97	214
		20.1%	25.2%	52.3%	2.3%	−	45.3%	100.0%

（備考）独立行政法人 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査」（令和2（2020）年）より引用・作成。

Ⅰ－特－18表　直近1か月間に（世帯が）必要とする食料が買えないことの有無

上段n数，下段%

		よくあった	ときどきあった	まれにあった	まったくなかった	あった計	計
ひとり親		38	61	79	322	178	500
		7.6%	12.2%	15.8%	64.4%	35.6%	100.0%
ひとり親以外		30	45	57	368	132	500
		6.0%	9.0%	11.4%	73.6%	26.4%	100.0%
	うち既婚・子あり	12	23	24	155	59	214
		5.6%	10.7%	11.2%	72.4%	27.6%	100.0%

（備考）独立行政法人 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査」（令和2（2020）年）より引用・作成。

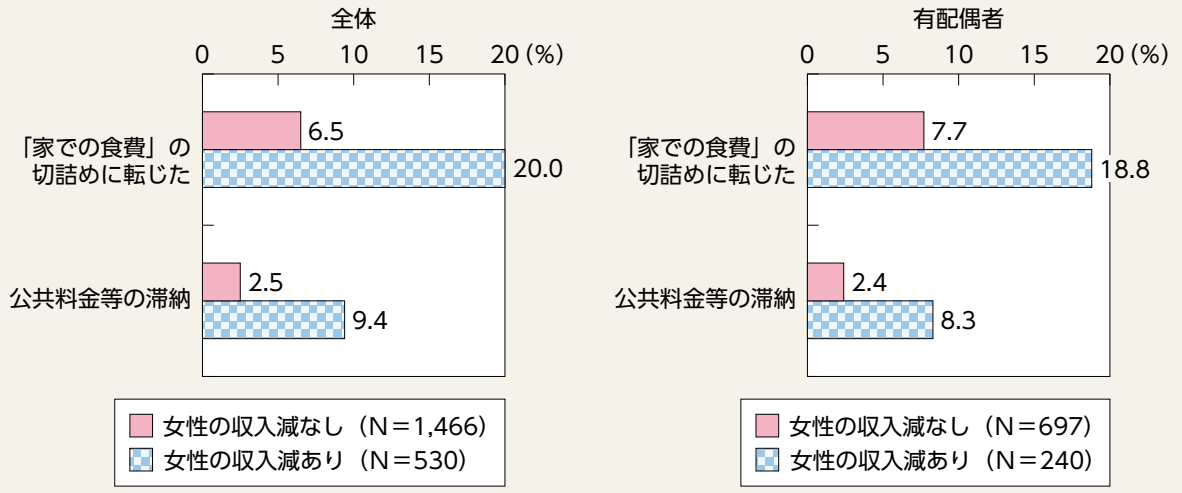
（様々な困難を抱える女性）

家計が厳しい状況にある世帯は，ひとり親世帯に限らない。令和２（2020）年に実施された別の調査[4]によると，女性の収入が１割以上減った家庭では，５世帯に１世帯で食費の切詰めを行っており，１割弱が公共料金等の滞納をしているとの結果も出ている（Ⅰ－特－19図）。

また，コロナ下では，経済的な理由で生理用品を購入できない女性や女の子がいる「生理の貧困」が，注目されている。生理の貧困は，女性の健康の観点に加えて，女性の女性としての尊厳の観点からも重要である。

このように，ひとり親世帯や若年女性，単身女性など，様々な困難を抱える女性に寄り添う，多様な支援の必要性が高まっている。

Ⅰ－特－19図　女性の収入減少の有無別，家計のひっ迫度（令和２（2020）年８月調査）



（備考）１．独立行政法人 労働政策研究･研修機構「第3回コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会　資料２」(令和２(2020)年10月29日）より引用・作成。
２．集計対象者は，令和２（2020）年４月１日時点で民間企業で働く女性会社員1,996人。
３．「収入減」とは，通常月に比べて直近月の月収が１割以上減少したことを指す。
４．「切詰めに転じた」とは，通常月は切詰めなし，直近月は切詰めありの場合を指す。
５．「公共料金等」にガス・水道・電気・電話料金，家賃，住宅ローン，その他債務を含む。

[4] 独立行政法人労働政策研究・研修機構「第３回コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会　資料２」（令和２（2020）年10月29日）

⑶ コロナ下でストレスを感じやすい仕事（コロナ下でストレスを感じやすい仕事に従事する者の特徴）

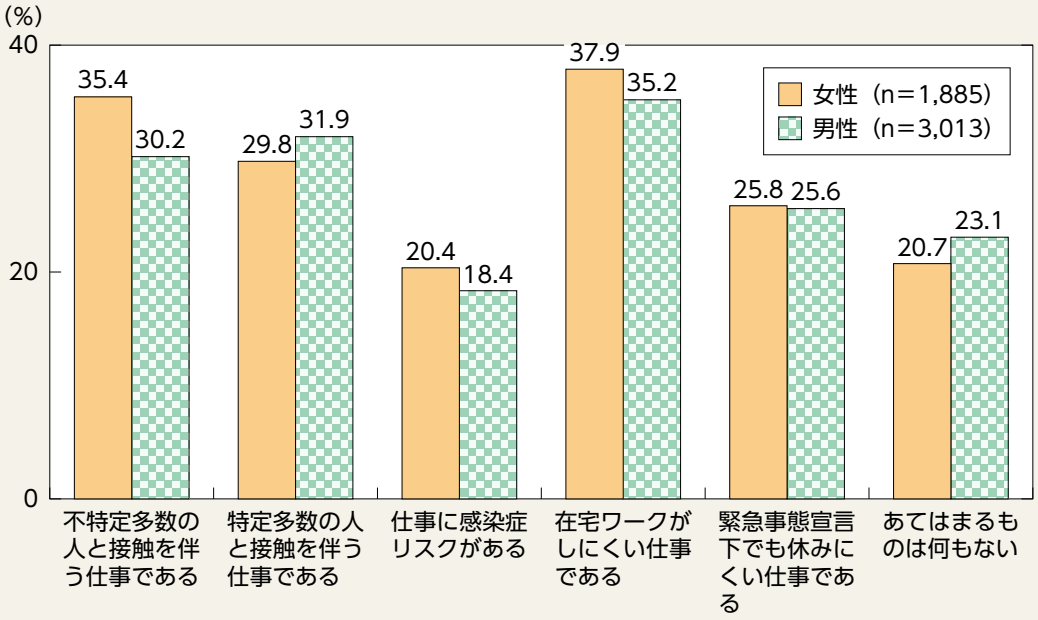
コロナ下では，感染拡大の防止と社会経済活動の維持との持続的な両立を図っていくにあたり，十分な感染防止策を講じながら仕事を行う必要がある。ここでは，「仕事に感染症リスクがある」，「不特定多数の人と接触を伴う仕事である」など，仕事におけるコロナ下特有のストレスの感じ方についての調査結果を見ていく。

まず，自身の仕事について，コロナ下でストレスを感じやすいと思われる項目にいくつ当てはまるか（以下，「コロナ下でストレスを感じやすい仕事度合い」という。）を聞いた結果では，「いずれか１つ以上当てはまる」と回答した割合は，女性79.3％，男性76.9％であり，男女で大きな差異はなかった（Ⅰ－特－20図）。

次に，コロナ下でストレスを感じやすい仕事度合いを業種別に見ると，男女ともに，「医療･福祉業」が最も高い業種となった。「医療･福祉業」以外では，女性は「宿泊業・飲食サービス業」，「小売業」で，男性は「運輸業・郵便業」，「教育・学習支援業」で，それぞれコロナ下でストレスを感じやすい仕事度合いが高い結果となった（Ⅰ－特－21表）。職種別に見ると，女性は「保安の職業」，「介護士・ヘルパー等」，「看護師」の順に高く，男性は「保育士」，「医師」，「介護士・ヘルパー等」の順に高い結果となった（Ⅰ－特－22表）。

さらに，令和２（2020）年４月に発出された緊急事態宣言中に「仕事の負担が大きすぎると感じた」，「家計の先行きが不安に感じた」，「健康を守る責任が大きすぎると感じた」などと回答した割合を男女で比較すると，男性より女性の方が高くなることも分かった。また，同割合は，おおむねコロナ下でストレスを感じやすい仕事度合いに比例して高くなる傾向も見られた。コロナ下でストレスを感じやすい仕事に従事する女性が，様々な心理的不安を感じる機会が多かったことがうかがわれる結果となった（Ⅰ－特－23図）。

Ⅰ－特－20図　自身の仕事に当てはまるもの



	女性（n＝1,885）	男性（n＝3,013）
上記選択肢について，いずれか１つでも回答した人の割合	79.3%	76.9%

（備考）１．「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。
２．対象者は，有業者。自身の職業について，主婦・主夫，学生，その他（働いていない），と答えた人を除く。

Ⅰ－特－21表　業種別コロナ下でストレスを感じやすい仕事度合い

＜女性＞　(%)

		3～5点	それ以下
＜全体＞	(n=1,885)	20.9	79.1
農業・林業・漁業	(n=19)	5.3	94.7
鉱業・採石業・砂利採取業	(n=4)	0.0	100.0
建設業	(n=79)	10.1	89.9
製造業	(n=212)	12.3	87.7
電気・ガス・熱供給・水道業	(n=17)	17.6	82.4
情報通信業	(n=45)	4.4	95.6
運輸業・郵便業	(n=64)	21.9	78.1
卸売業	(n=41)	12.2	87.8
小売業	(n=177)	25.4	74.6
金融業・保険業	(n=83)	13.3	86.7
不動産業・物品賃貸業	(n=35)	0.0	100.0
宿泊業・飲食サービス業	(n=121)	27.3	72.7
教育・学習支援業	(n=127)	21.3	78.7
医療・福祉業	(n=336)	42.9	57.1
他サービス業	(n=312)	16.3	83.7
その他の産業	(n=213)	11.3	88.7

＜男性＞　(%)

		3～5点	それ以下
＜全体＞	(n=3,013)	18.0	82.1
農業・林業・漁業	(n=38)	2.6	97.4
鉱業・採石業・砂利採取業	(n=3)	0.0	100.0
建設業	(n=167)	12.6	87.4
製造業	(n=672)	13.8	86.2
電気・ガス・熱供給・水道業	(n=46)	19.6	80.4
情報通信業	(n=175)	5.7	94.3
運輸業・郵便業	(n=193)	26.4	73.6
卸売業	(n=148)	13.5	86.5
小売業	(n=182)	20.3	79.7
金融業・保険業	(n=130)	14.6	85.4
不動産業・物品賃貸業	(n=74)	14.9	85.1
宿泊業・飲食サービス業	(n=74)	23.0	77.0
教育・学習支援業	(n=139)	24.5	75.5
医療・福祉業	(n=233)	39.5	60.5
他サービス業	(n=449)	14.7	85.3
その他の産業	(n=290)	20.7	79.3

（備考）１．「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。
２．黄色網掛けは，全体値よりおおむね５％ポイント以上大きい箇所を指す。
３．自身の仕事について，Ⅰ－特－20図のコロナ下でストレスを感じやすいと思われる項目にいくつ当てはまるかで点数化※したものを業種別・男女別に集計。
※１項目該当の場合１点，２項目該当の場合２点，３項目該当の場合３点，４項目該当の場合４点，５項目該当の場合５点，いずれも該当しない場合０点と点数化した。

Ⅰ－特－22表　職種別コロナ下でストレスを感じやすい仕事度合い

＜女性＞　(%)

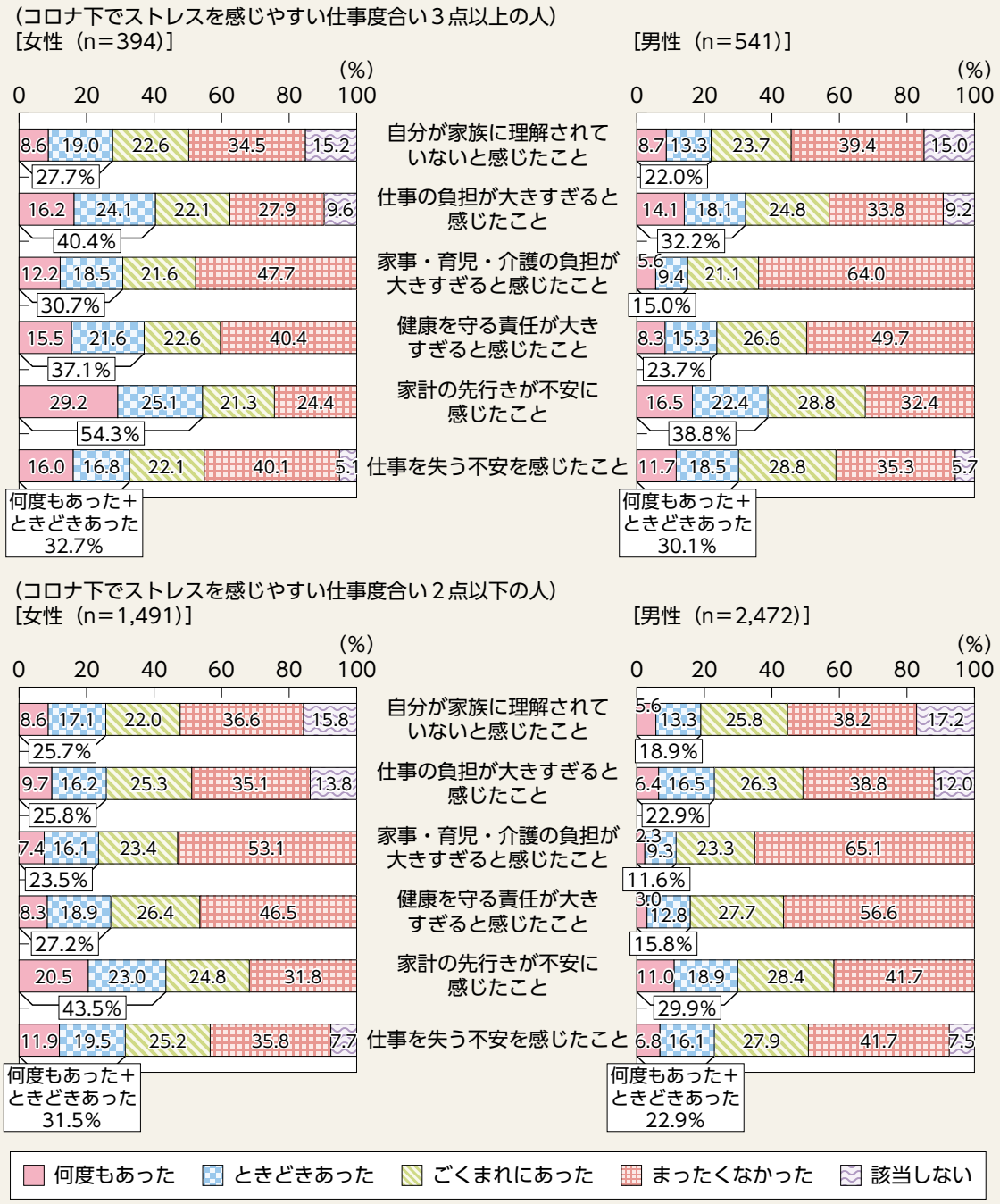
		3～5点	それ以下
女性全体	(n=1,885)	20.9	79.1
看護師	(n=82)	42.7	57.3
医師	(n=1)	0.0	100.0
介護士・ヘルパー等	(n=83)	47.0	53.0
保健師	(n=3)	33.3	66.7
保育士	(n=37)	40.5	59.5
上記以外の専門・技術系の職業	(n=129)	31.0	69.0
管理的職業	(n=12)	16.7	83.3
事務系の職業	(n=586)	11.4	88.6
営業・販売系の職業	(n=211)	28.4	71.6
サービス系の職業	(n=208)	27.9	72.1
生産技能・作業	(n=118)	18.6	81.4
保安の職業	(n=3)	66.7	33.3
農林漁業職	(n=16)	0.0	100.0
運輸・通信	(n=26)	26.9	73.1
その他	(n=370)	12.4	87.6

＜男性＞　(%)

		3～5点	それ以下
男性全体	(n=3,013)	18.0	82.1
看護師	(n=19)	36.8	63.2
医師	(n=22)	59.1	40.9
介護士・ヘルパー等	(n=68)	41.2	58.8
保健師	(n=4)	25.0	75.0
保育士	(n=3)	66.7	33.3
上記以外の専門・技術系の職業	(n=423)	19.6	80.4
管理的職業	(n=421)	14.7	85.3
事務系の職業	(n=453)	13.5	86.5
営業・販売系の職業	(n=399)	21.1	79.0
サービス系の職業	(n=147)	21.1	78.9
生産技能・作業	(n=388)	17.0	83.0
保安の職業	(n=56)	30.4	69.6
農林漁業職	(n=22)	0.0	100.0
運輸・通信	(n=144)	31.3	68.8
その他	(n=444)	9.2	90.8

（備考）１．「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。
２．黄色網掛けは，全体値より５％ポイント程度以上大きい箇所を指す。
３．自身の仕事について，Ⅰ－特－20図のコロナ下でストレスを感じやすいと思われる項目にいくつ当てはまるかで点数化※したものを職種別・男女別に集計。
※１項目該当の場合１点，２項目該当の場合２点，３項目該当の場合３点，４項目該当の場合４点，５項目該当の場合５点，いずれも該当しない場合０点と点数化した。

Ⅰ－特－23図　コロナ下でストレスを感じやすい仕事度合い別　第1回緊急事態宣言中（令和2（2020）年4～5月）の心理状況



（備考）１．「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。
２．自身の仕事について，Ⅰ－特－20図のコロナ下でストレスを感じやすいと思われる項目にいくつ当てはまるかで点数化※したものを職種別・男女別に集計。
※１項目該当の場合１点，２項目該当の場合２点，３項目該当の場合３点，４項目該当の場合４点，５項目該当の場合５点，いずれも該当しない場合０点と点数化した。

(4)　学校の休校等による影響（子供の有無別の影響）

ここでは，新型コロナの対策の一環として，令和２（2020）年２月28日に文部科学省より，学校保健安全法[5]に基づく，小学校，中学校，高等学校及び特別支援学校等における

[5]　昭和33年法律第56号。

一斉臨時休業が要請されたこと等を踏まえた，子育て女性の就業状況について見ていく。

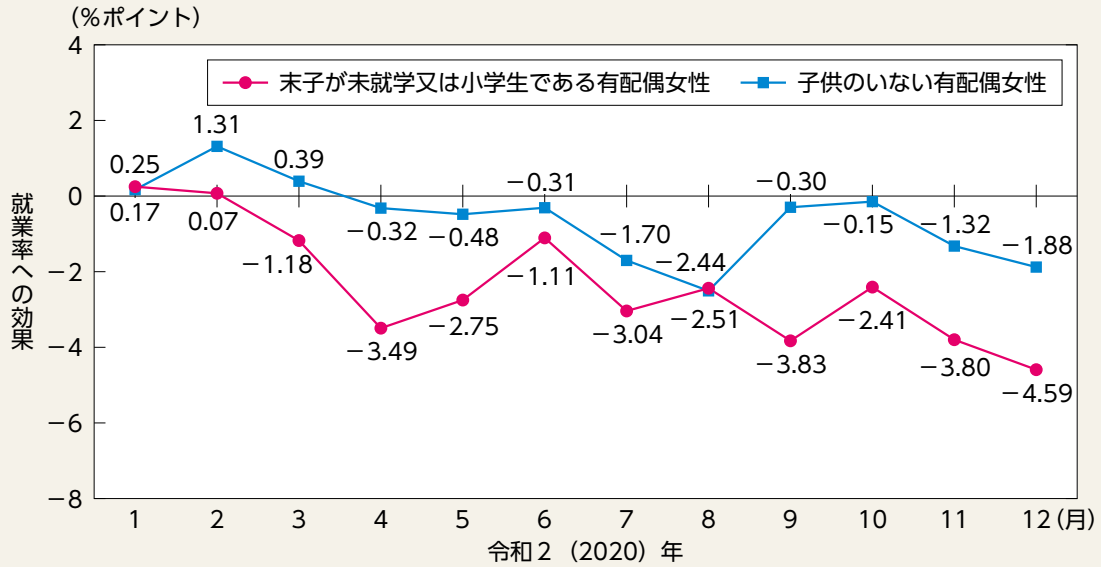
末子が未就学又は小学生である有配偶女性（以下，この節では「子供のいる女性」という。）と子供のいない有配偶女性（以下，この節では「子供のいない女性」という。）の就業率について，令和２（2020）年の実測値と予測値[6]の差（以下，「コロナ効果」という。）を比較する。次に，コロナ下における子育て女性の就業率低下の原因を，①新型コロナの感染拡大を原因とした労働需要の減少，②休校を原因とした労働供給の減少，③その他新型コロナの感染拡大を原因とした労働供給の減少（不安など）の３つとしたうえで，子供のいない女性については①及び③は当てはまるものの②は当てはまらないものとみなし，子供のいる女性と子供のいない女性のコロナ効果の差を計算することで，休校による影響を推定[7]する。

このようにして，子供のいる女性と子供のいない女性のコロナ効果の推移を見ると，子供のいない女性の就業率への効果と比べて，子供のいる女性の就業率への押し下げ効果が大きいことが分かる。また，子供のいない女性の就業率への効果はゼロに近い水準まで戻る動きも見られる一方，子供のいる女性の就業率への効果はマイナスの水準で推移している（Ⅰ－特－24図）。

同様に，休業率，完全失業率，非労働力率を比較すると，特に非労働力率において差異が見られ，子供のいない女性の非労働力率より，子供のいる女性の非労働力率が高く推移していることが分かる（Ⅰ－特－25図，Ⅰ－特－26図，Ⅰ－特－27図）。

以上から，休校の影響により，子供のいる女性の就業率が低下し，非労働力率が上昇している可能性がうかがえる。

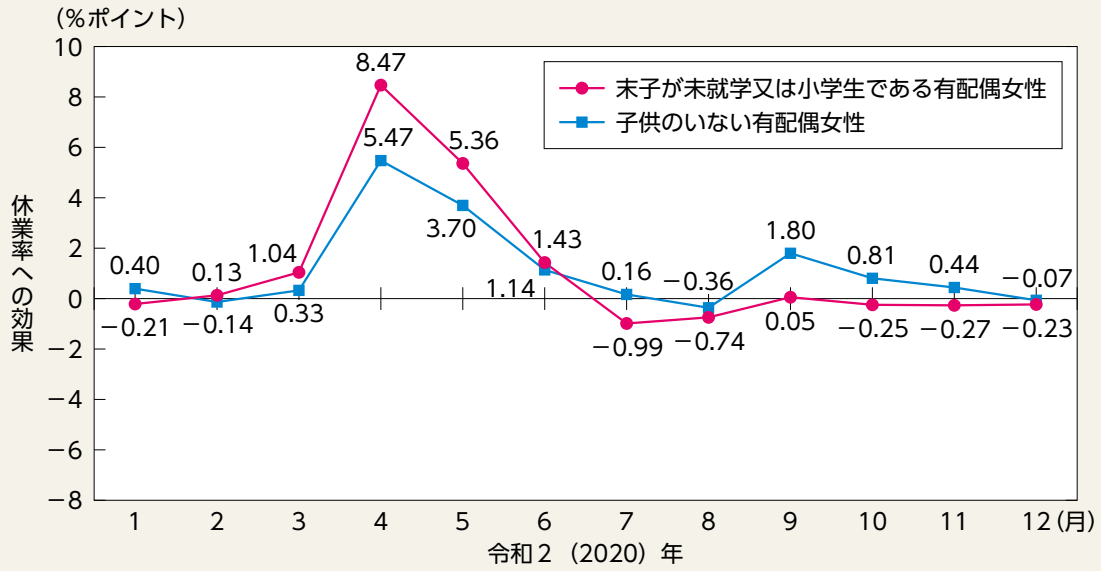
Ⅰ－特－24図　２つのグループ間での「コロナ効果」の比較：就業率への効果



（備考）１．総務省統計局所管の「労働力調査」の調査票情報を利用して独自に集計を行ったもの。
２．「第11回コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」（令和３（2021）年４月22日）山口構成員提出資料より作成。
３．比較に当たり，学歴，年齢，地域，産業，職業，雇用形態の差は除去している。

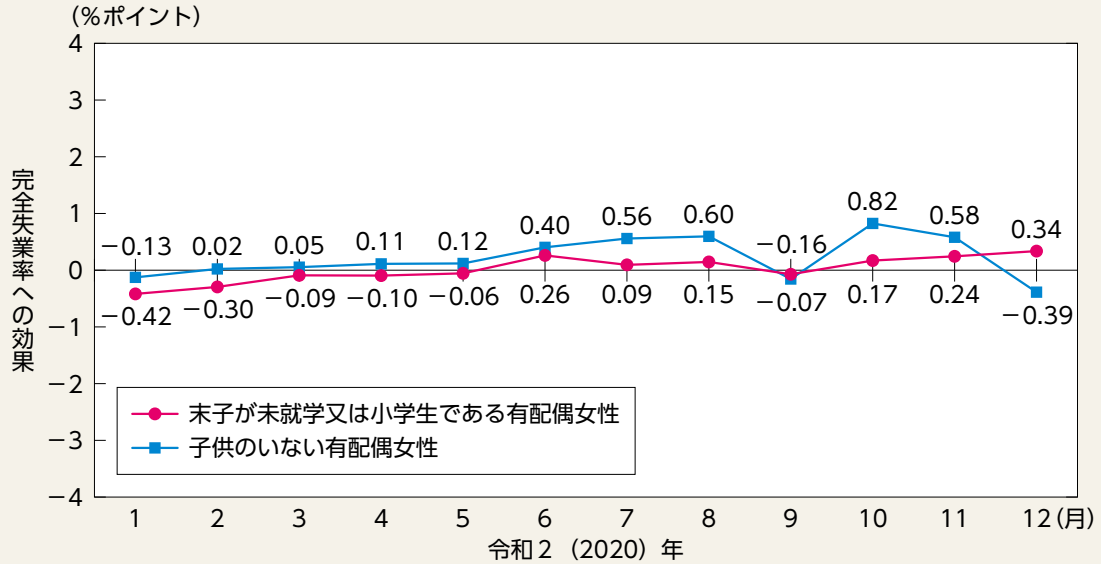
6　平成27（2015）年から平成31・令和元（2019）年までのデータから予測モデルを作成して算出。
7　当該推定に当たっては，子供がいる人といない人の間の，学歴，年齢，地域，産業，職業，雇用形態の差は除去している。

Ⅰ－特－25図　２つのグループ間での「コロナ効果」の比較：休業率への効果



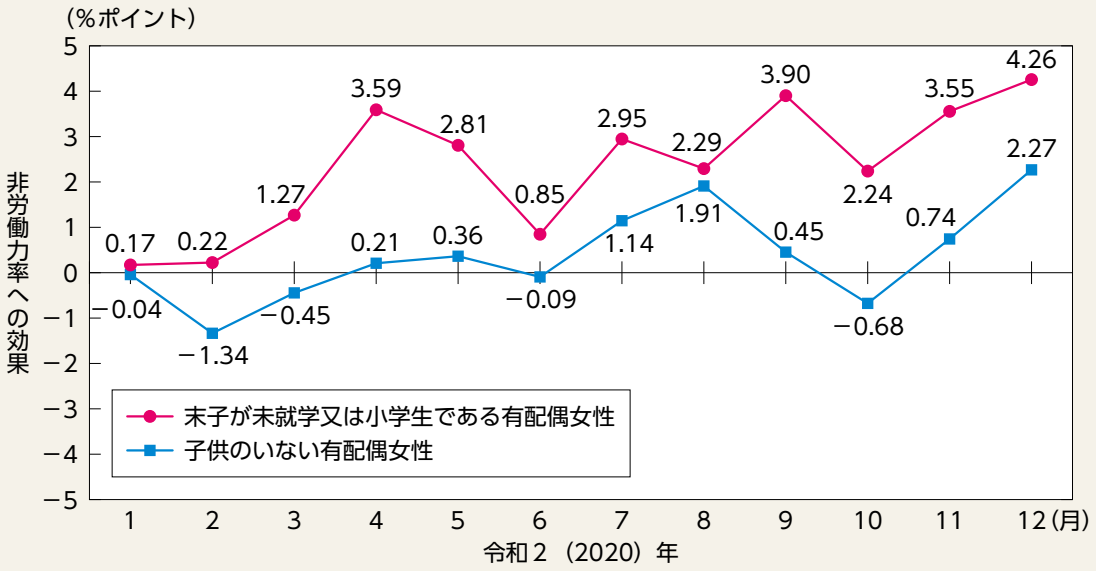
（備考）１．総務省統計局所管の「労働力調査」の調査票情報を利用して独自に集計を行ったもの。
２．「第11回コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」（令和３（2021）年４月22日）山口構成員提出資料より作成。
３．比較に当たり，学歴，年齢，地域，産業，職業，雇用形態の差は除去している。

Ⅰ－特－26図　２つのグループ間での「コロナ効果」の比較：完全失業率への効果



（備考）１．総務省統計局所管の「労働力調査」の調査票情報を利用して独自に集計を行ったもの。
２．「第11回コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」（令和３（2021）年４月22日）山口構成員提出資料より作成。
３．比較に当たり，学歴，年齢，地域，産業，職業，雇用形態の差は除去している。

Ⅰ－特－27図　２つのグループ間での「コロナ効果」の比較：非労働力率への効果



（備考）１．総務省統計局所管の「労働力調査」の調査票情報を利用して独自に集計を行ったもの。
２．「第11回コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」（令和３（2021）年４月22日）山口構成員提出資料より作成。
３．比較に当たり，学歴，年齢，地域，産業，職業，雇用形態の差は除去している。
４．非労働力率とは，15歳以上の人口に占める非労働力人口の割合。

第２節　コロナ下で顕在化した男女共同参画の課題～生活面～

この節では，前節に続き，緊急事態宣言等を契機に顕在化した課題について把握するため，コロナ下の人々の生活に関する状況を概観する。生活をめぐる環境の変化を確認するため，女性に対する暴力や男女別の自殺者数の推移，家庭内の家事等の分担状況等について見ていく。

１　生活をめぐる環境の変化

⑴　女性に対する暴力の状況

女性に対する暴力は，重大な人権侵害であり，決して許される行為ではない。現在，コロナ下の生活不安やストレス，外出自粛による在宅時間の増加等により，DV（配偶者暴力）相談件数が増加しており，女性に対する暴力の増加や深刻化が懸念されている。

㋐　DV（配偶者暴力[8]）

内閣府が令和３（2021）年３月に公表した「男女間における暴力に関する調査報告書」[9]（以下，「男女間暴力調査」という。）によると，「これまでの配偶者からの暴力の被害経験」については，22.5%の人が「あった」と答えている。この結果を男女別に見ると，女性の「あった」は25.9%，男性の「あった」は18.4%となっており，女性の約４人に１人で被害経験があるなど，女性の方が被害経験者の割合が高くなっている。さらに，女性の約10人に１人は何度も配偶者からの暴力の被害を受けている，という結果も出ている。

コロナ下のDV（配偶者暴力）相談件数は

8　配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（令和元年法律第46号）においては，「配偶者」には，婚姻の届出をしていないいわゆる「事実婚」を含む。また，離婚後（事実上離婚したと同様の事情に入ることを含む。）も引き続き暴力を受ける場合を含む。このほか，生活の本拠を共にする交際相手（婚姻関係における共同生活を営んでいない者を除く。）からの暴力について，同法を準用することとされている。また，生活の本拠を共にする交際をする関係を解消した後も引き続き暴力を受ける場合を含む。

9　内閣府において，平成11（1999）年度から３年に１度実施している一般統計調査。全国の20歳以上の男女5,000人を対象に，無作為抽出により調査を実施。

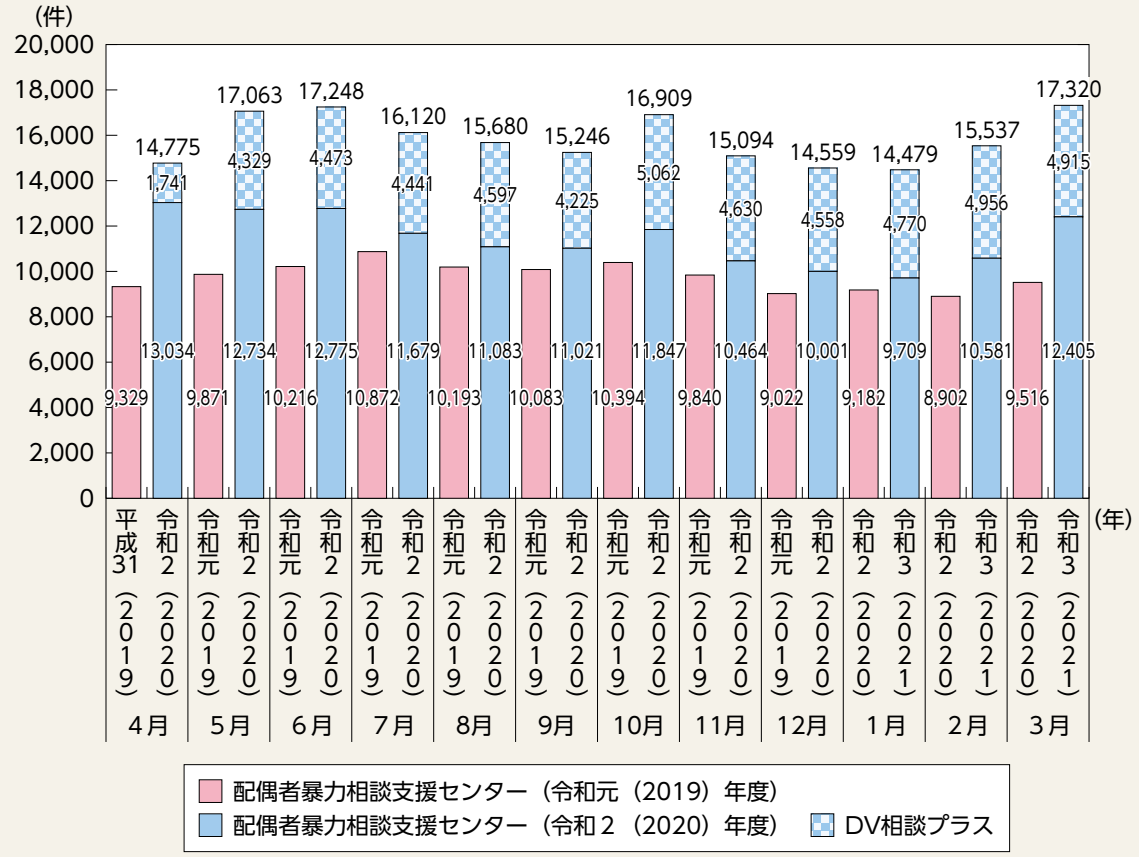
増加しており，全国の配偶者暴力相談支援センターと後述する「DV相談プラス」に寄せられた相談件数を合わせると，令和２（2020）年度は19万0,030件で，前年度比で約1.6倍に増加している（Ⅰ－特－28図）。

また，警察庁が令和３（2021）年３月に公表した配偶者からの暴力事案等の相談等状況を見ると，令和２（2020）年の相談等件数は８万2,643件（前年比＋436件，＋0.5%）となり，平成13（2001）年の配偶者暴力防止法施行後，最多となっている。

このような状況を踏まえ，内閣府では，令和２（2020）年４月より，新たな相談窓口として「DV相談プラス」を開設している。「DV相談プラス」は，24時間の電話相談対応，WEB面談対応，10の外国語での相談対応を行っているほか，電話ができない場合にも相談できるようにSNS・メール相談も行っている。

また，最寄りの配偶者暴力相談支援センター等につながる全国共通電話番号の「DV相談ナビ」については，利用者の利便性を高めることを目的に，令和２（2020）年10月より，従来の10桁から「＃8008（シャープ・はち・ぜろ・ぜろ・はち）」に短縮番号化し，「はれれば」の語呂合わせで周知を図っている。

Ⅰ－特－28図　DV（配偶者暴力）相談件数の推移



（備考）１．内閣府男女共同参画局調べ。
２．全国の配偶者暴力相談支援センターからの相談件数は，令和３（2021）年３月31日時点の暫定値。
３．令和元（2019）年度は，月毎の相談件数を集計していないセンターがあったため，月毎の合計と令和元（2019）年度全体の相談件数（11万9,276件）は一致しない。

⑷ 性犯罪・性暴力

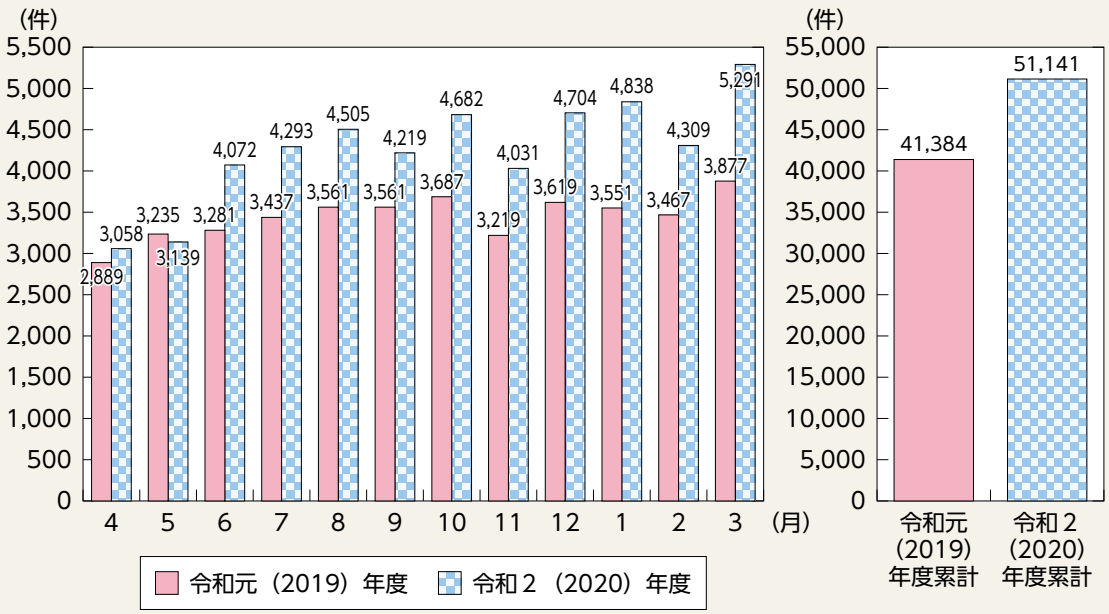
男女間暴力調査によると，無理やりに性交等をされた被害経験のある女性は約14人に１人に上る。被害を受けた時の相手は，「まったく知らない人」が全体の約１割，女性では「交際相手・元交際相手」が約３割，男性では「通っている（いた）学校・大学の関係者」が約２割であった。

コロナ下の性犯罪・性暴力に関する相談件数は増加しており，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令和２（2020）年度の相談件数は５万1,141件で，前年度比で約1.2倍に増加している（Ⅰ－特－29図）。

こうした中，政府においては，令和２（2020）年６月に決定した「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」に基づき，令和２（2020）年度から令和４（2022）年度までの３年間を，性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」として，被害者支援の充実，加害者対策，教育・啓発の強化等の実効性ある取組を速やかに進めていくこととしている。

内閣府では，令和２（2020）年10月より，ワンストップ支援センターの全国共通短縮番号「#8891（シャープ・はち・はち・きゅう・いち「はやくワンストップ」）」を導入し，周知を図っている。あわせて，若年層の性暴力被害者が相談しやすいよう，令和２（2020）年10月より，SNS相談「Cure　Time（キュアタイム）」を試行実施している。

Ⅰ－特－29図　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全国の相談件数の推移



（備考）１．内閣府男女共同参画局調べ。
２．相談件数は，電話・面接・メール・SNSによる相談の合計。

⑵ 自殺の状況

（男女別の自殺者数の推移）

平成31（2019）年１月以降の自殺者数の推移を見ると，女性は令和２（2020）年６月以降，男性は令和２（2020）年８月以降，前年同月差で増加傾向にあることが分かる。また，男女ともに，令和２（2020）年10月に自殺者数が大幅に増加している。一方，増加幅を男女で比較すると，女性の自殺者数の増加幅の方が大きい。また，令和２（2020）年の自殺者数を見ると，男性は前の年と比べて23人減少しているが，女性は935人増加している（Ⅰ－特－30図）。

自殺者数の推移を年齢階級別に見ると，女

性は令和２（2020）年７月以降，おおむね全年齢階級で増加している（Ⅰ－特－31図）。自殺者数の推移を職業別に見ると，女性は「無職者」，男性は「無職者」に加えて「被雇用者・勤め人」の割合が高い（Ⅰ－特－32図）。無職者の内訳を見ると，女性は「年金・雇用保険等生活者」，「その他の無職者」に加えて「主婦」が多く，男性は「年金・雇用保険等生活者」，「その他の無職者」に加えて「失業者」が多い傾向にある（Ⅰ－特－33図）。学生・生徒等の推移では，男女ともに，「大学生」，「高校生」が多くの割合を占めている（Ⅰ－特－34図）。

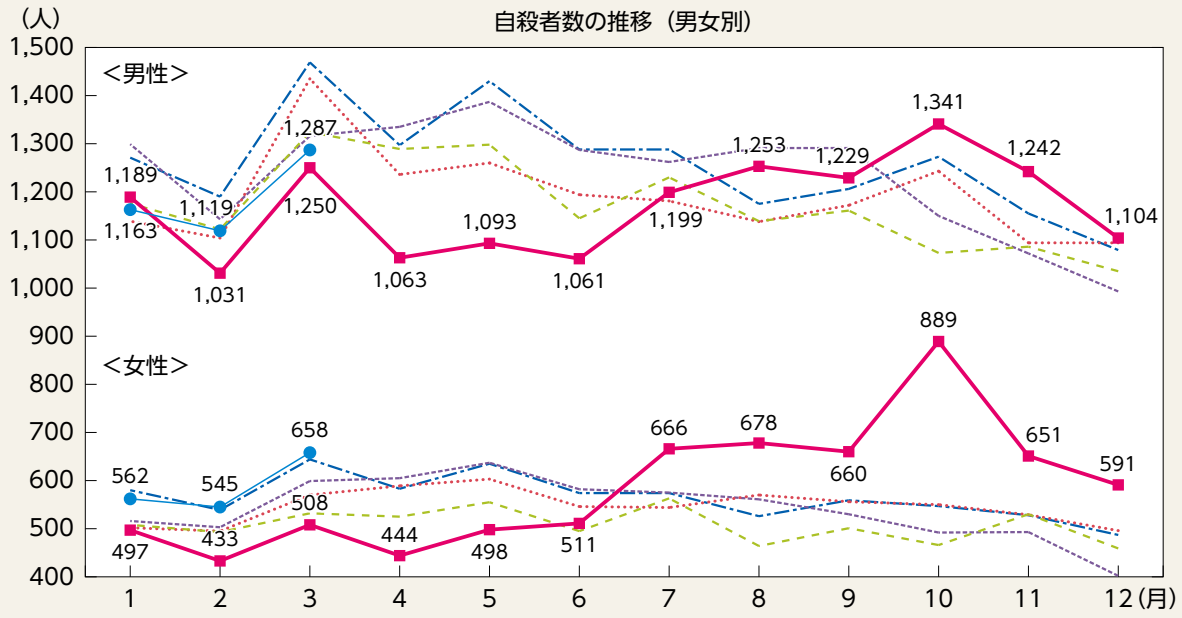
自殺者数の増減を見ると，令和２（2020）年度は前年度と比べて，女性は「無職者」が648人増加，「被雇用者・勤め人」が443人増加し，男性は「被雇用者・勤め人」が199人増加しており，女性の方が男性より増加している。女性は，「無職者」の中では「主婦」が最も増加（261人増加）しており，「学生・生徒等」の中では「高校生」が最も増加（69人増加）している（Ⅰ－特－35図）。また，「被雇用者・勤め人」の内訳を見ると，女性は「事務員」，「その他のサービス職」，「販売店員」，「医療・保健従事者」等が，男性は「土木建設労務作業者」，「運輸従事者」，「食品・衣料品製造工」等が，特に増加している（Ⅰ－特－36図）。さらに，同居人有無別の自殺者数の推移を男女で比較すると，女性の方が「同居人あり」の自殺者数が増加していることが分かる（Ⅰ－特－37図）。

厚生労働大臣指定法人いのち支える自殺対策推進センターが令和２（2020）年10月21日に発表した「コロナ禍における自殺の動向に関する分析（緊急レポート）[10]」によると，令和２（2020）年の自殺の動向は，例年とは明らかに異なっているという。具体的には，令和２（2020）年４月から６月にかけては，社会的不安の増大で自身の命を守ろうとする意識の高まり等により自殺者が減少した可能性があること，同年７月以後は，様々な年齢階級の女性の自殺者が増加傾向にあり，特に「同居人がいる女性」と「無職の女性」の増加が目立つことなどが挙げられている。女性の自殺の背景には，経済生活問題や勤務問題，DV（配偶者暴力）被害や育児の悩み，介護疲れや精神疾患など，様々な問題が潜んでいるとされ，コロナ禍において，そうした自殺の要因になりかねない問題が深刻化したことが，女性の自殺者数の増加に影響を与えている可能性があると分析されている。このほか，ウェルテル効果と呼ばれる自殺報道の影響によって自殺が増える現象が見られること，令和２（2020）年８月に女子高校生の自殺者数が増加したこと，緊急小口資金の貸付けなど政府の各種支援策が自殺の増加を抑制している可能性があることなど，様々な指摘がなされている。

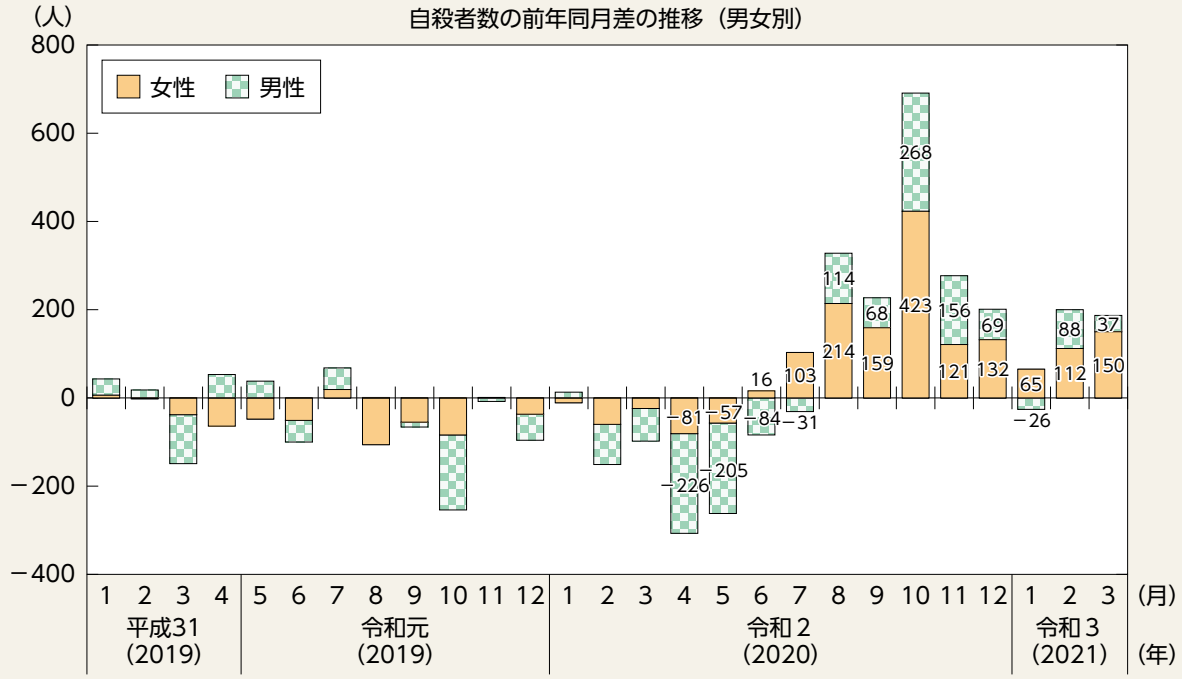
また，同センターでは，令和２（2020）年10月に自殺者数が大幅に増加した原因について，新型コロナの影響により社会全体の自殺リスクが高まっていること（自殺の要因となり得る，雇用，暮らし，人間関係等の問題が悪化していること）に加えて，相次ぐ有名人の自殺及び自殺報道が大きく影響した可能性（ウェルテル効果の可能性）が高い，と考察している。

[10] 本報告書については，「コロナ禍における自殺の動向を精緻に分析するために必要なデータが揃っておらず，現時点における分析は不十分なものとならざるを得ない。また分析を進めるほどに，時間をかけて詳細な分析を行う必要性に直面しているところだが，現時点で分かったことだけでも早めに公表すべきと判断し，今回，中間的な報告を行うことにした。」などの留意点が記されている。

Ⅰ－特－30図　自殺者数の推移，自殺者数の前年同月差の推移

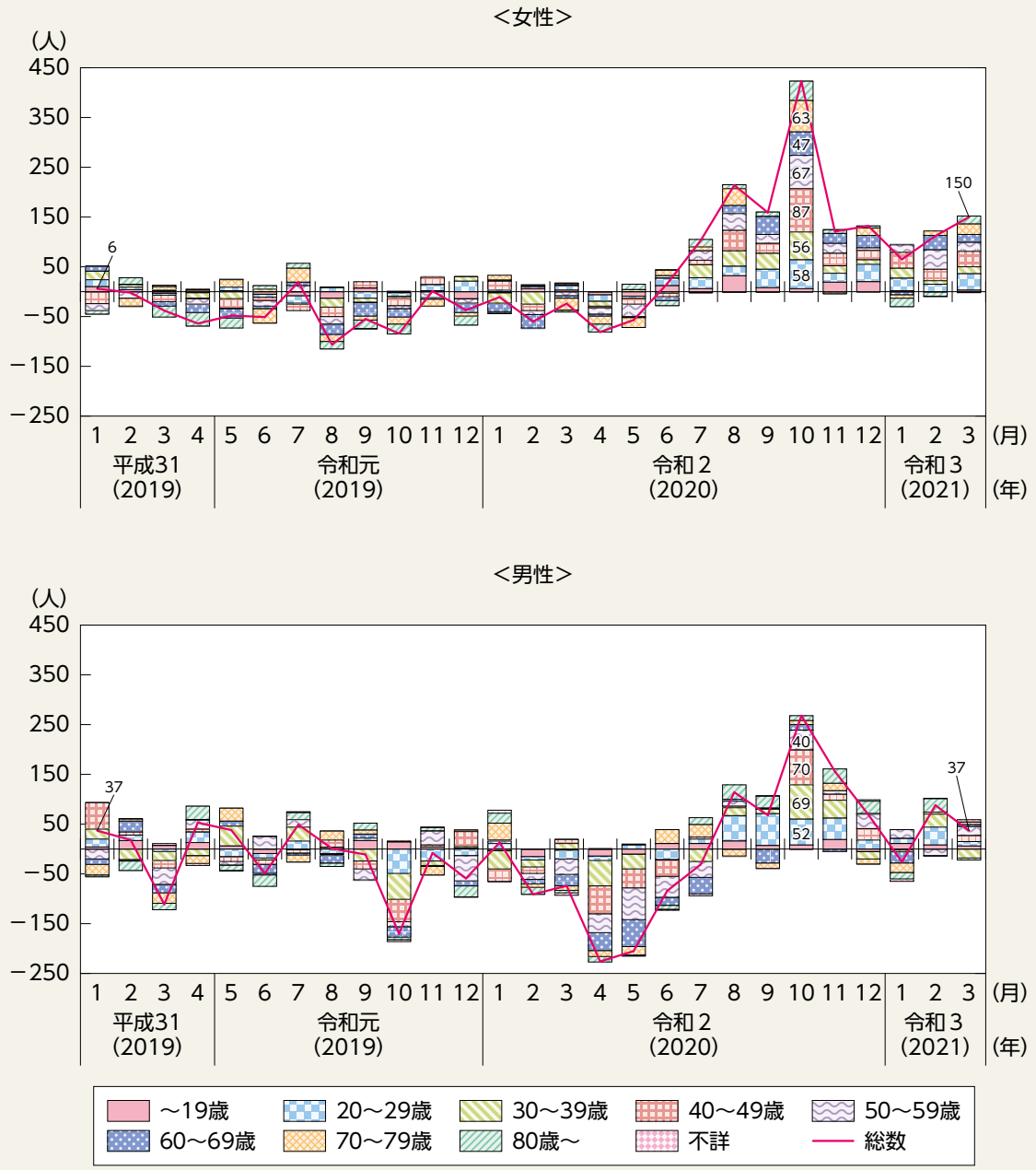


		平成31・令和元年（2019年）合計	令和２年（2020年）合計	前年差
総数		20,169	21,081	912
	男性	14,078	14,055	▲23
	女性	6,091	7,026	935



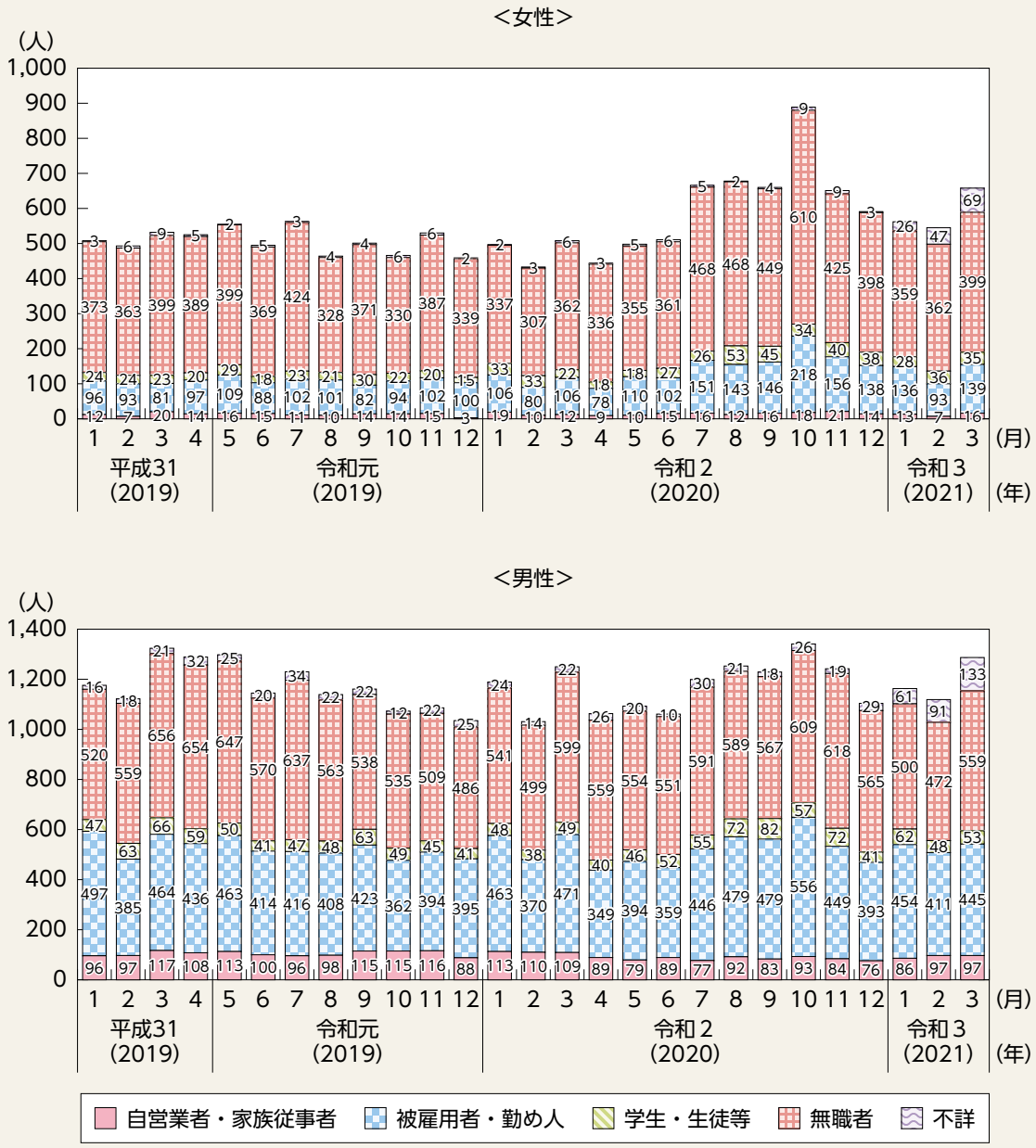
（備考）１．警察庁ホームページ「自殺者数」より作成。原数値。
２．令和２（2020）年分までは確定値。令和３（2021）年分は令和３（2021）年４月20日時点の暫定値。

Ⅰ－特－31図　年齢階級別自殺者数の前年同月差の推移



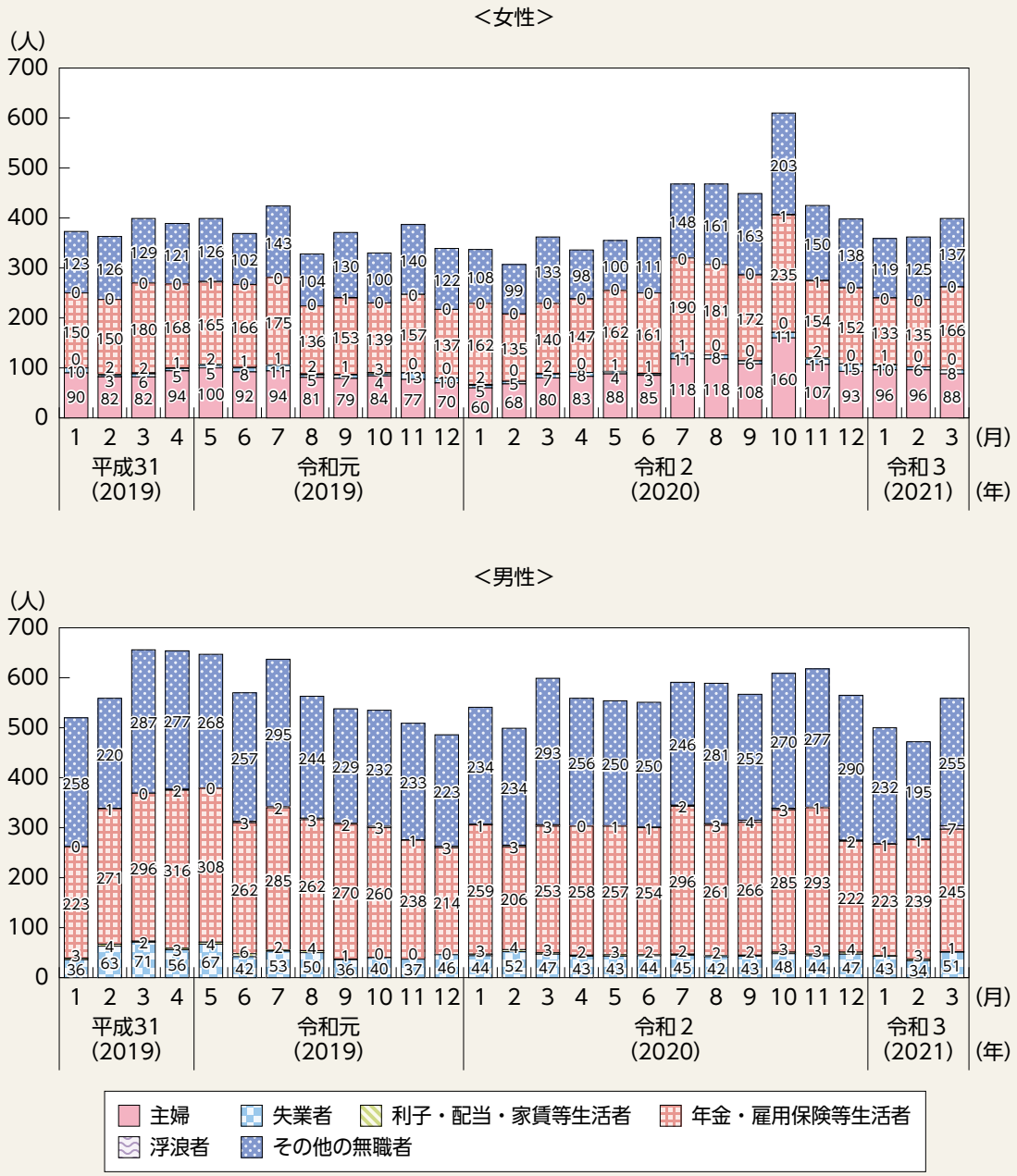
（備考）１．厚生労働省ホームページ「自殺の統計」より作成。
２．令和２（2020）年分までは確定値。令和３（2021）年分は令和３（2021）年４月22日時点の「地域における自殺の基礎資料」の暫定値。
３．なお，暫定値においては，年齢や職業，原因・動機等において確定値よりも「不詳」が多く見られる。

Ⅰ－特－32図　職業別自殺者数の推移



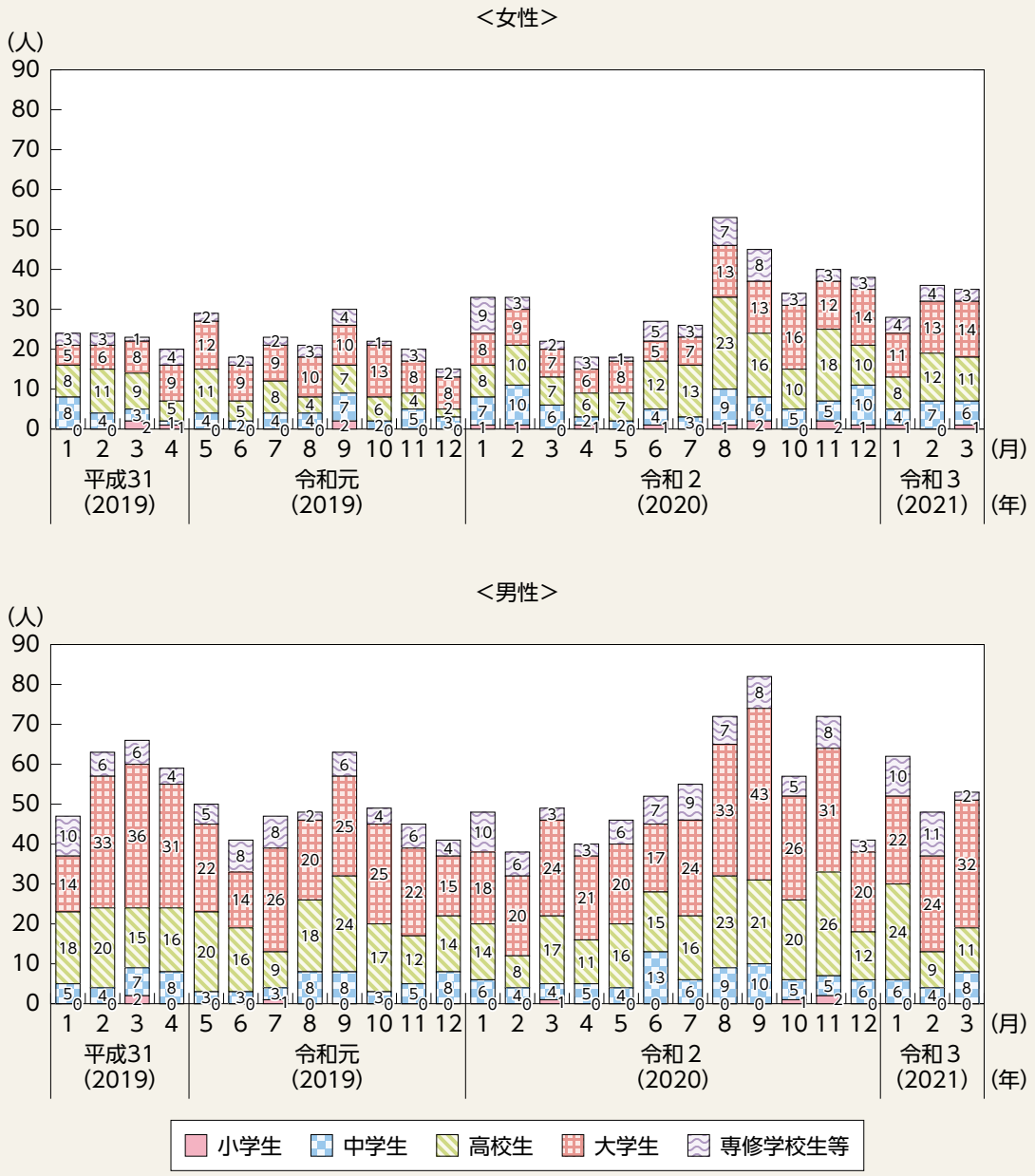
（備考）１．厚生労働省ホームページ「自殺の統計」より作成。
２．令和２（2020）年分までは確定値。令和３（2021）年分は令和３（2021）年４月22日時点の「地域における自殺の基礎資料」の暫定値。
３．なお，暫定値においては，年齢や職業，原因・動機等において確定値よりも「不詳」が多く見られる。

Ⅰ－特－33図　「無職者」の自殺者数の推移



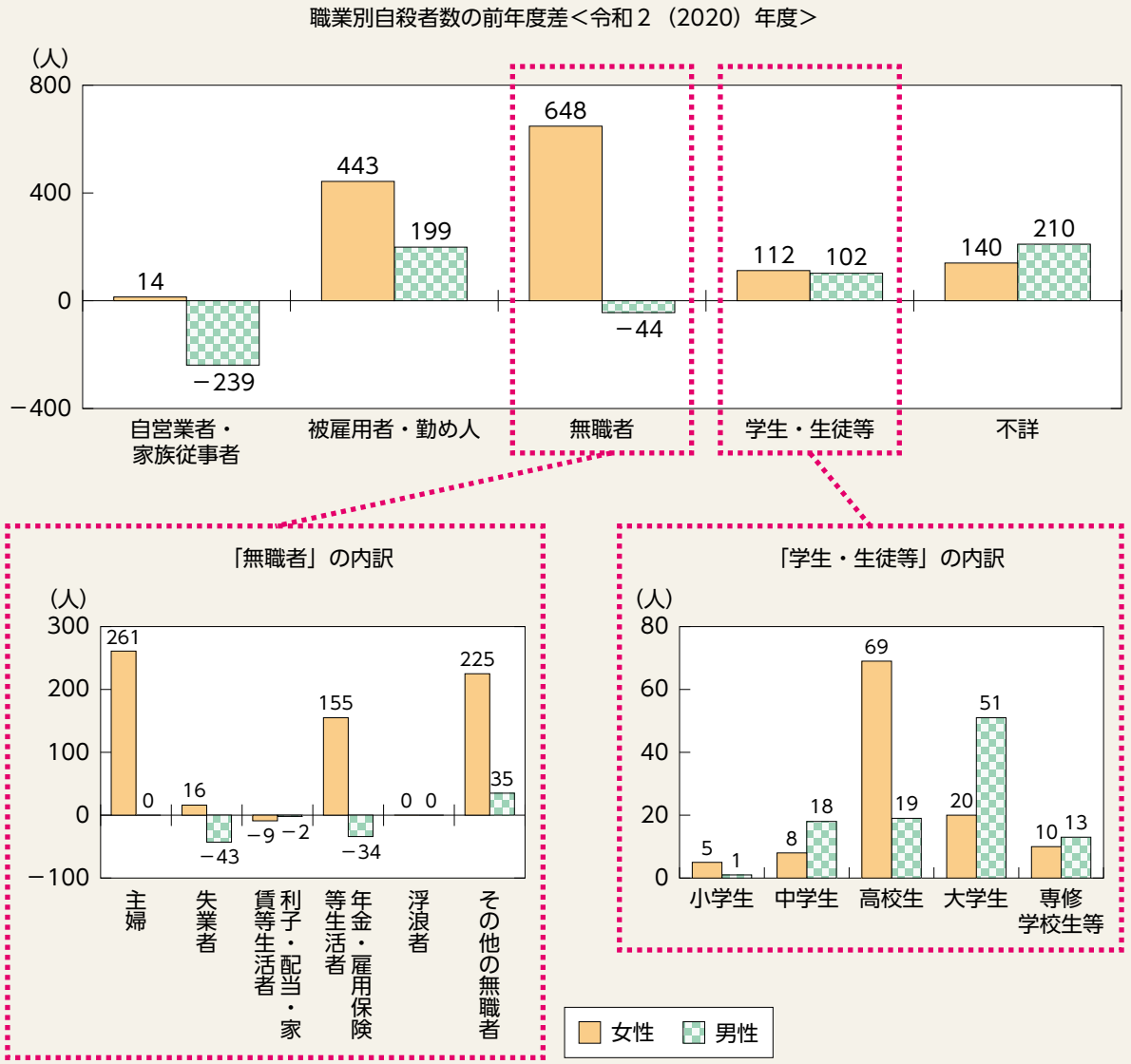
（備考）１．厚生労働省ホームページ「自殺の統計」より作成。
２．令和２（2020）年分までは確定値。令和３（2021）年分は令和３（2021）年４月22日時点の「地域における自殺の基礎資料」の暫定値。

Ⅰ－特－34図　「学生・生徒等」の自殺者数の推移



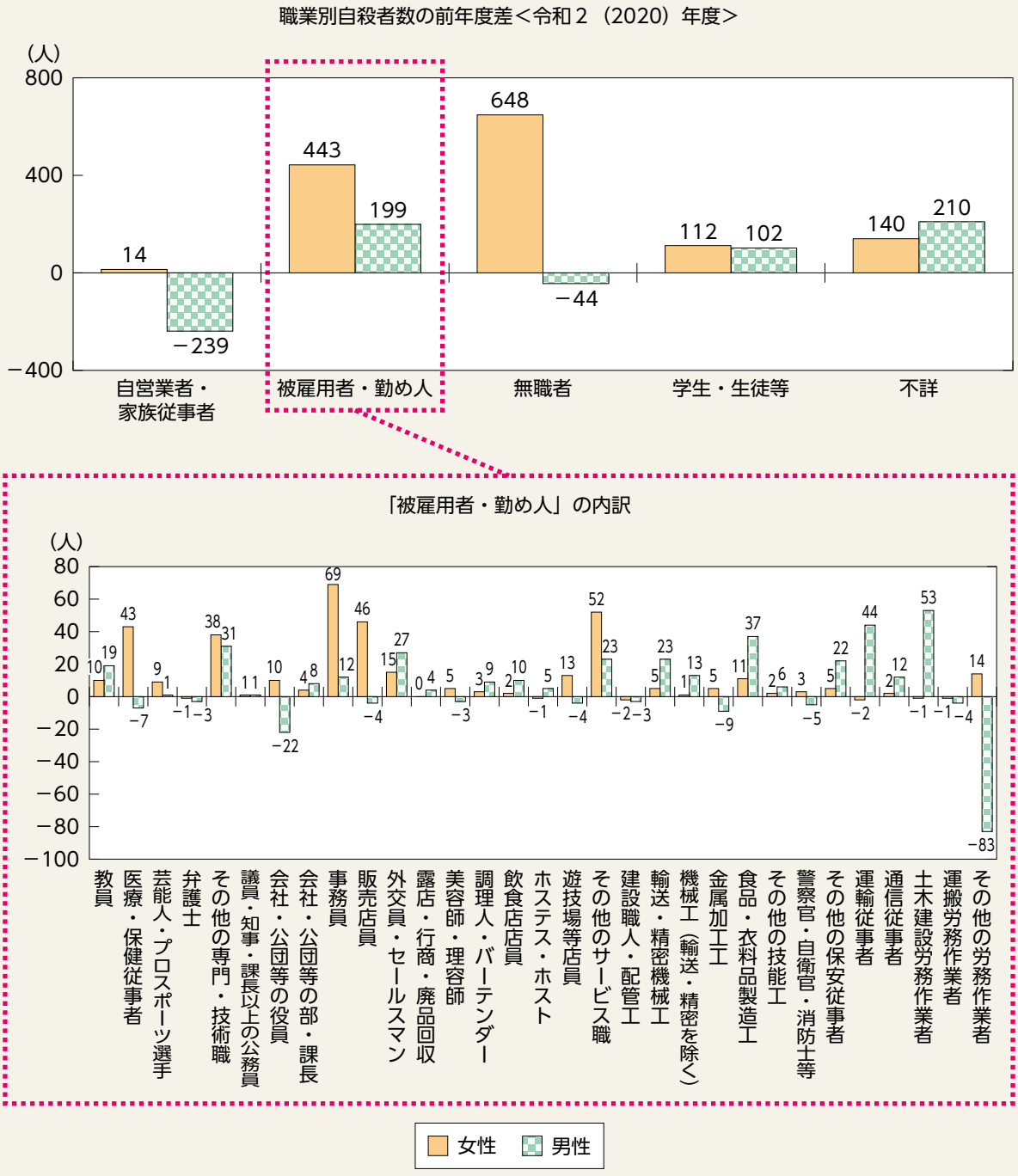
（備考）１．厚生労働省ホームページ「自殺の統計」より作成。
２．令和２（2020）年分までは確定値。令和３（2021）年分は令和３（2021）年４月22日時点の「地域における自殺の基礎資料」の暫定値。

Ⅰ－特－35図　自殺者数の増減①



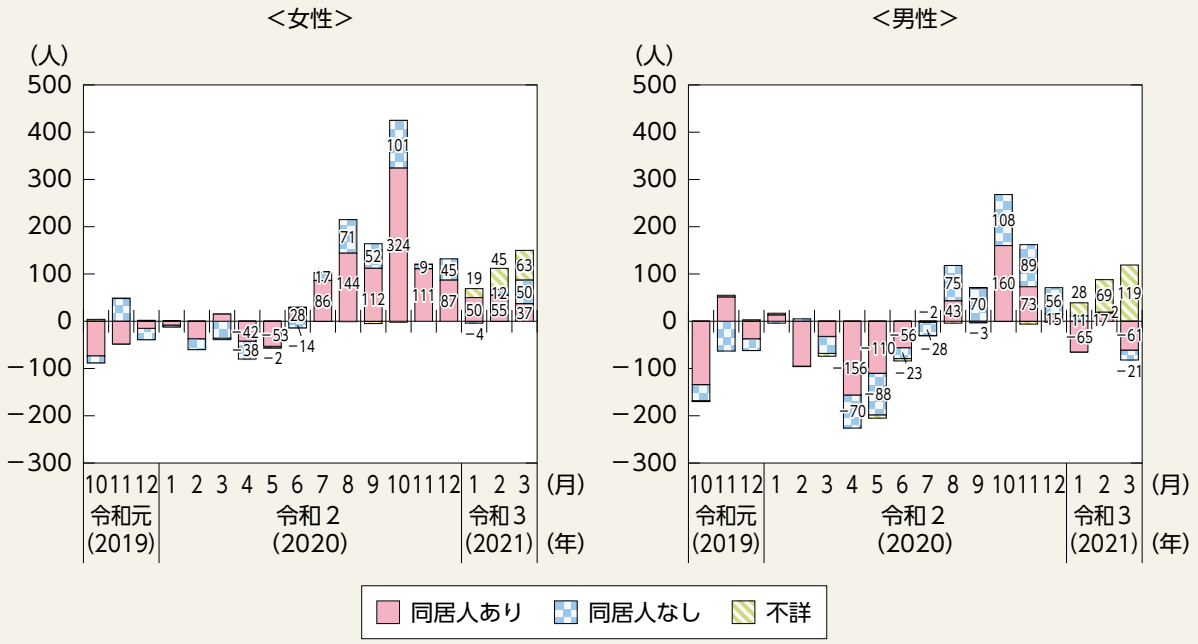
（備考）１．厚生労働省ホームページ「自殺の統計」より作成。
２．令和２（2020）年分までは確定値。令和３（2021）年分は令和３（2021）年４月22日時点の「地域における自殺の基礎資料」の暫定値。
３．なお，暫定値においては，年齢や職業，原因・動機等において確定値よりも「不詳」が多く見られる。

Ⅰ－特－36図　自殺者数の増減②



（備考）１．厚生労働省ホームページ「自殺の統計」より作成。
２．令和２（2020）年分までは確定値。令和３（2021）年分は令和３（2021）年４月22日時点の「地域における自殺の基礎資料」の暫定値。
３．なお，暫定値においては，年齢や職業，原因・動機等において確定値よりも「不詳」が多く見られる。

Ⅰ－特－37図　同居人有無別自殺者数の前年同月差の推移



（備考）１．厚生労働省ホームページ「自殺の統計」より作成。
２．令和２（2020）年分までは確定値。令和３（2021）年分は令和３（2021）年４月22日時点の「地域における自殺の基礎資料」の暫定値。
３．なお，暫定値においては，年齢や職業，原因・動機等において確定値よりも「不詳」が多く見られる。

⑶　家事等の分担の状況

（家庭内の家事等の分担状況）

総務省「平成28年社会生活基本調査」によると，６歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間は，平成28（2016）年は共働き世帯の夫で82分，夫有業・妻無業世帯の夫で74分となっている。いずれの世帯も，平成18（2006）年以降の夫の家事・育児関連時間は増加傾向にあるが，妻と比較すると低水準である（Ⅰ－特－38図）。

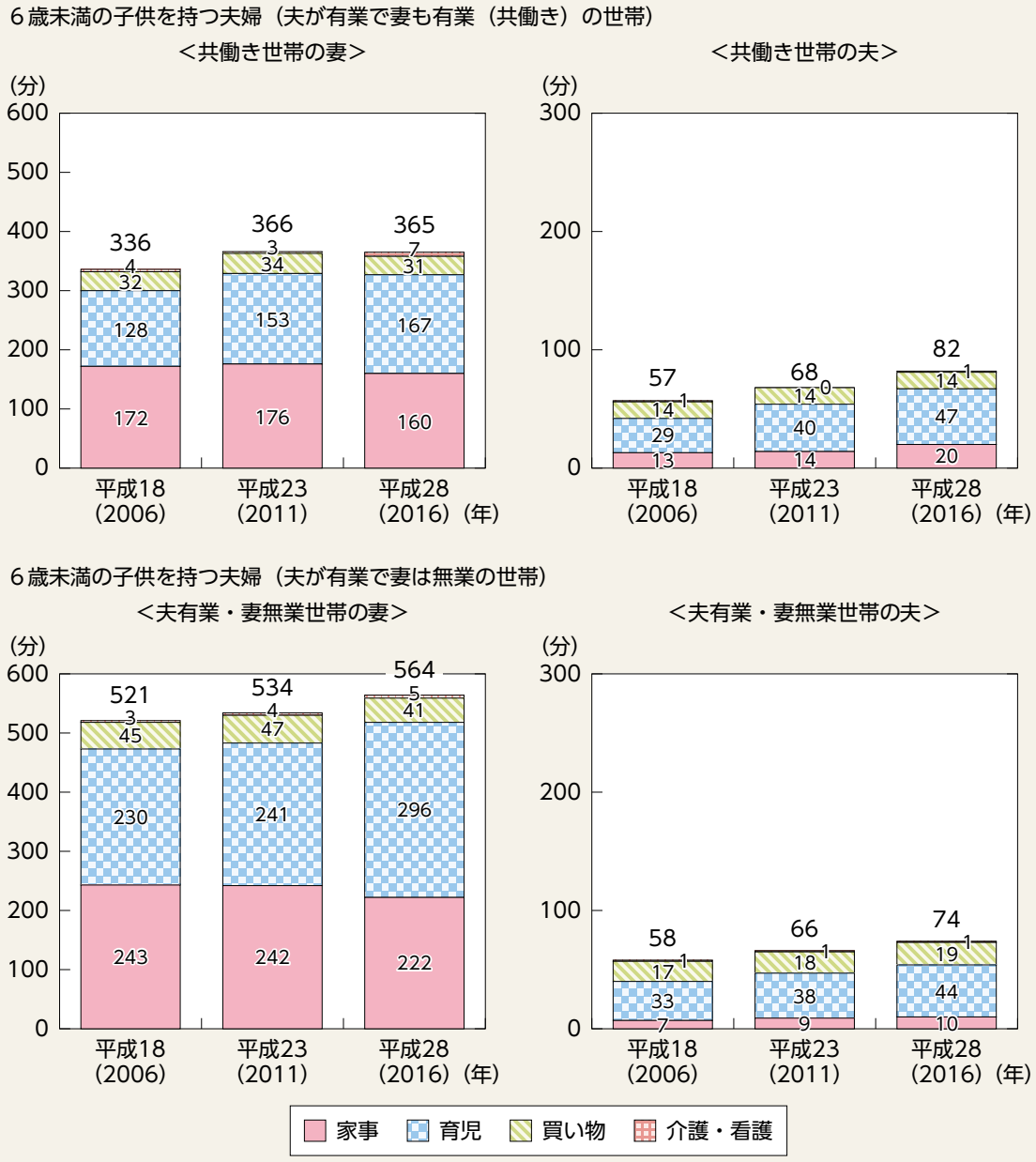
こうした中，小学校３年生以下の子供を持つ夫婦について，第１回緊急事態宣言中（令和２（2020）年４月～５月）とそれ以前を比較して，緊急事態宣言中の一日の時間の使い方がどのように変化したかを調査した結果を見ると，緊急事態宣言中の家事時間と育児時間は，夫と妻いずれも「減った」と回答した割合より「増えた」と回答した割合が高かった。また，家事時間が「増えた」と回答した割合は，妻が30.8％で夫が24.6％であった。育児時間が「増えた」と回答した割合は，妻が31.2％で夫は26.2％であった。このように，家事時間，育児時間が「増えた」と回答した割合をそれぞれ夫と妻で比較すると，いずれも夫より妻の方が大きい結果となった（Ⅰ－特－39図）。

次に，令和２（2020）年４月～５月の第１回緊急事態宣言中の心理状況について，小学校３年生以下の子供がいる有配偶の男女で比較すると，「家事・育児・介護の負担が大きすぎると感じたこと」が「何度もあった」又は「ときどきあった」と回答した男性は19.8％である一方，女性は37.5％であった。そのほか，「自分が家族に理解されていないと感じたこと」，「健康を守る責任が大きすぎると感じたこと」が，それぞれ「何度もあった」又は「ときどきあった」と回答した女性の割合は，男性の割合よりいずれも５％ポイント以上高かった（Ⅰ－特－40図）。

コロナ下の心理状況の変化については，別の調査でも明らかになっている。生活全体の満足度は男女ともに低下しているが，特に

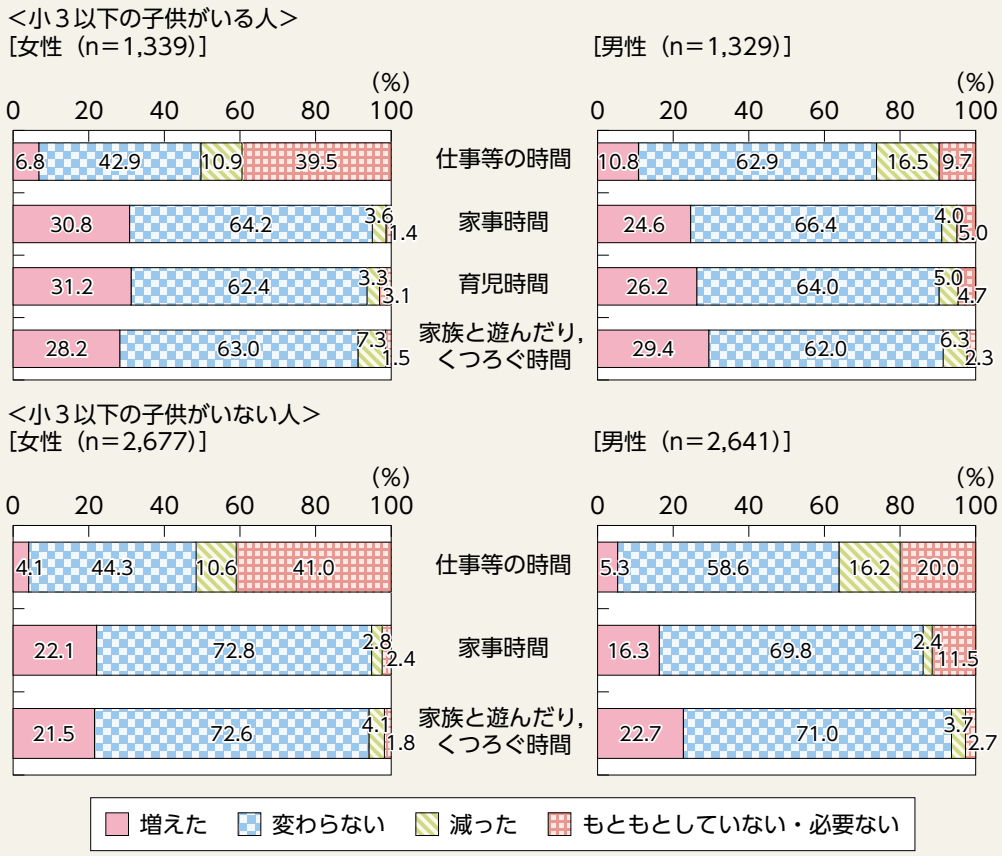
20代女性で大幅に低下している（Ⅰ－特－41図）。また，コロナ下より前の時点と比較して不安が増していることについて調査した結果を見ると，全体的に男性より女性の不安が増している傾向にある（Ⅰ－特－42表）。雇用形態別に見ると，全体的に正規雇用労働者より非正規雇用労働者の不安が増している傾向にある（Ⅰ－特－43表）。

Ⅰ－特－38図　6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間の推移（共働きか否か別）



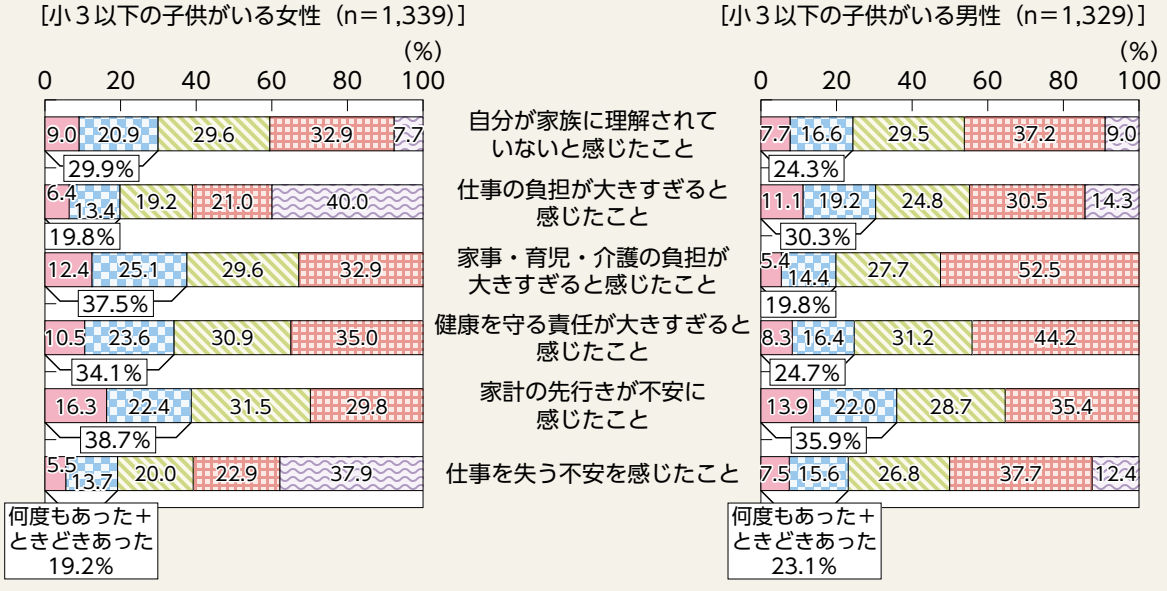
（備考）1．総務省「社会生活基本調査」より作成。
2．家事・育児関連時間は，「家事」，「介護・看護」，「育児」，「買い物」の合計（週全体平均）。

Ⅰ－特－39図　1日の時間の使い方変化～第1回緊急事態宣言中（令和2（2020）年4～5月）とそれ以前を比べて～



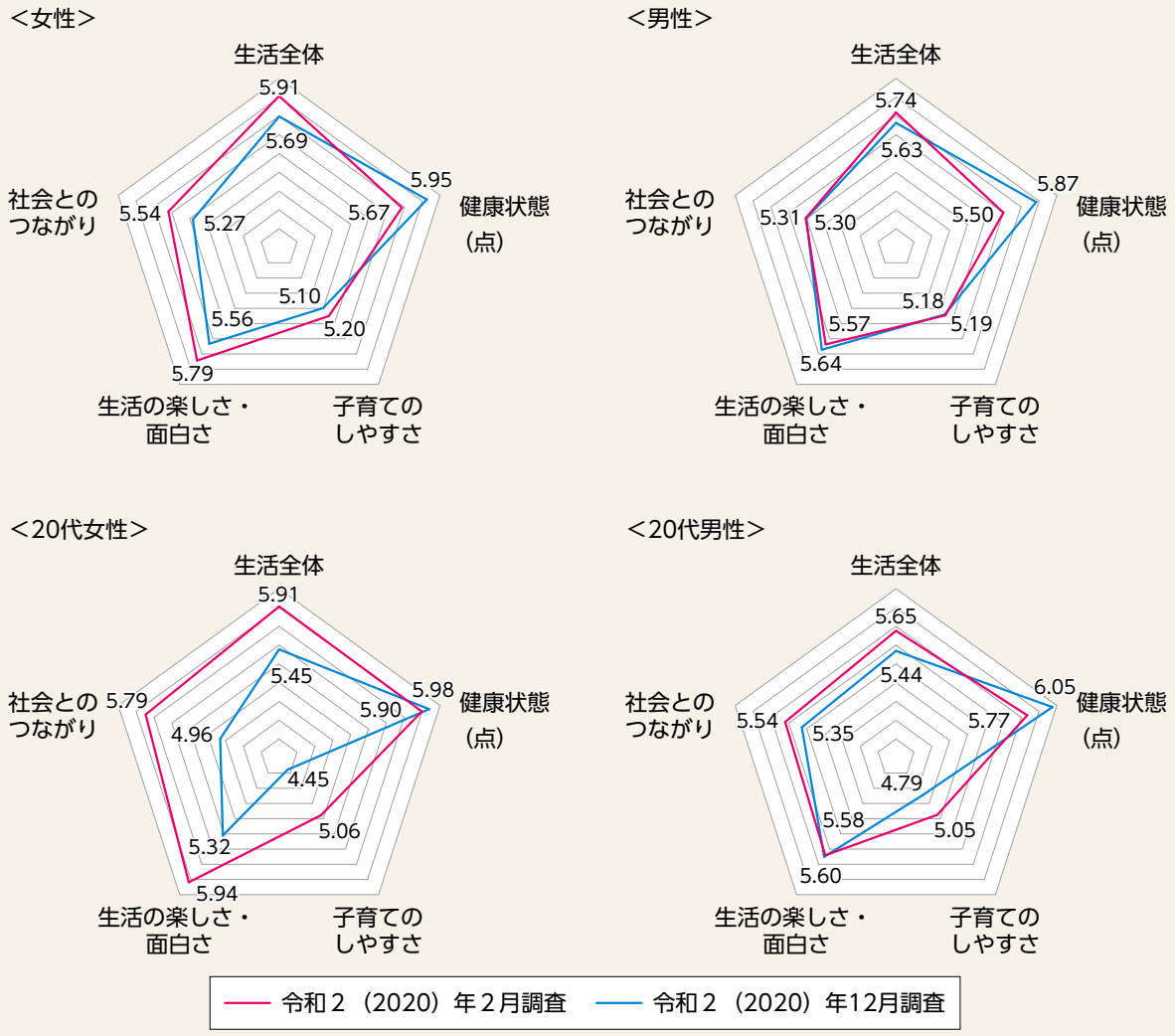
（備考）1．「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。
2．アンケートの対象者は配偶者のいる男女。回答者自身とその配偶者に回答を求めた。

Ⅰ－特－40図　第１回緊急事態宣言中（令和２（2020）年４～５月）の心理状況



（備考）1．「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。
2．アンケートの対象者は配偶者のいる男女。回答者自身とその配偶者に回答を求めた。

Ⅰ－特－41図　感染症影響下の満足度の変化



（備考）１．内閣府「第２回　新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」より引用・作成。
２．令和２（2020）年12月24日公表。
３．満足度は，「十分に満足している」を10点，「全く満足していない」を0点として，回答者に調査時点の満足度を質問した平均値。令和２（2020）年２月調査は，内閣府「満足度・生活の質に関する調査（回収数：約5,000人）」における同一の設問。

Ⅰ－特－42表　令和元（2019）年12月（感染症拡大前）に比べて不安が増していること（男女別）

		健康	生活の維持，収入	仕事	人間関係，社会との交流	親などの生活の維持，支援	子どもの育児，教育	地球環境，地球規模の課題	結婚，家庭	将来全般	不安はあるが感染症の影響はなし	不安はない	わからない
若者（20～39歳）	女性	30.2%	33.4%	26.4%	20.0%	12.7%	18.9%	5.6%	15.5%	31.3%	13.3%	3.8%	8.2%
	男性	20.3%	28.3%	26.4%	12.9%	9.2%	10.5%	5.3%	13.1%	20.9%	15.9%	9.0%	11.4%
壮年（40～59歳）	女性	38.4%	32.7%	22.4%	14.7%	19.3%	13.5%	10.4%	4.3%	35.0%	17.4%	4.5%	6.2%
	男性	28.0%	33.3%	27.1%	11.2%	14.4%	10.9%	6.3%	5.6%	23.8%	20.5%	7.6%	8.0%
シニア（60歳以上）	女性	46.6%	16.6%	6.1%	16.7%	10.5%	1.5%	20.5%	1.6%	39.9%	21.0%	4.4%	4.1%
	男性	43.6%	19.9%	10.1%	15.8%	7.5%	1.7%	14.8%	1.4%	30.1%	22.1%	7.7%	5.1%
全年齢平均	女性	36.7%	28.5%	19.7%	17.5%	14.2%	12.3%	10.9%	8.0%	35.1%	16.6%	4.3%	6.5%
	男性	28.7%	27.5%	22.3%	13.2%	10.5%	8.2%	8.1%	7.4%	24.5%	19.0%	8.1%	8.8%

□…最も不安が増している人が多い区分　□…２番目に不安が増している人が多い区分　□…３番目に不安が増している人が多い区分

（備考）１．内閣府「第２回　新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」より引用・作成。
２．令和２（2020）年12月24日公表。

Ⅰ－特－43表　令和元（2019）年12月（感染症拡大前）に比べて不安が増していること（雇用形態別）

		健康	生活の維持，収入	仕事	人間関係，社会との交流	親などの生活の維持，支援	子どもの育児，教育	地球環境，地球規模の課題	結婚，家庭	将来全般	不安はあるが感染症の影響はなし	不安はない	わからない
若者（20～39歳）	非正規雇用	27.7%	38.5%	30.0%	16.6%	13.8%	15.1%	4.3%	15.7%	27.4%	16.2%	4.3%	12.6%
	正規雇用	25.0%	30.1%	26.6%	14.4%	10.3%	13.5%	4.7%	16.6%	20.7%	15.3%	6.8%	9.2%
壮年（40～59歳）	非正規雇用	36.2%	37.1%	29.0%	14.6%	19.1%	13.2%	8.5%	5.2%	32.4%	16.8%	5.1%	5.6%
	正規雇用	28.8%	30.5%	25.2%	11.4%	14.4%	12.2%	7.5%	4.9%	23.9%	21.1%	6.7%	7.2%
シニア（60歳以上）	非正規雇用	42.2%	24.7%	16.1%	15.0%	10.1%	1.6%	14.7%	2.3%	32.0%	22.1%	6.7%	3.5%
	正規雇用	38.6%	18.8%	15.4%	14.3%	9.2%	2.2%	11.4%	1.8%	30.5%	25.4%	5.9%	6.3%
全年齢平均	全体	32.7%	28.0%	21.0%	15.3%	12.4%	10.2%	9.5%	7.7%	29.8%	17.8%	6.2%	7.7%

□…最も不安が増している人が多い区分　□…２番目に不安が増している人が多い区分　□…３番目に不安が増している人が多い区分

（備考）１．内閣府「第２回　新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」より引用・作成。
２．令和２（2020）年12月24日公表。

コラム 1

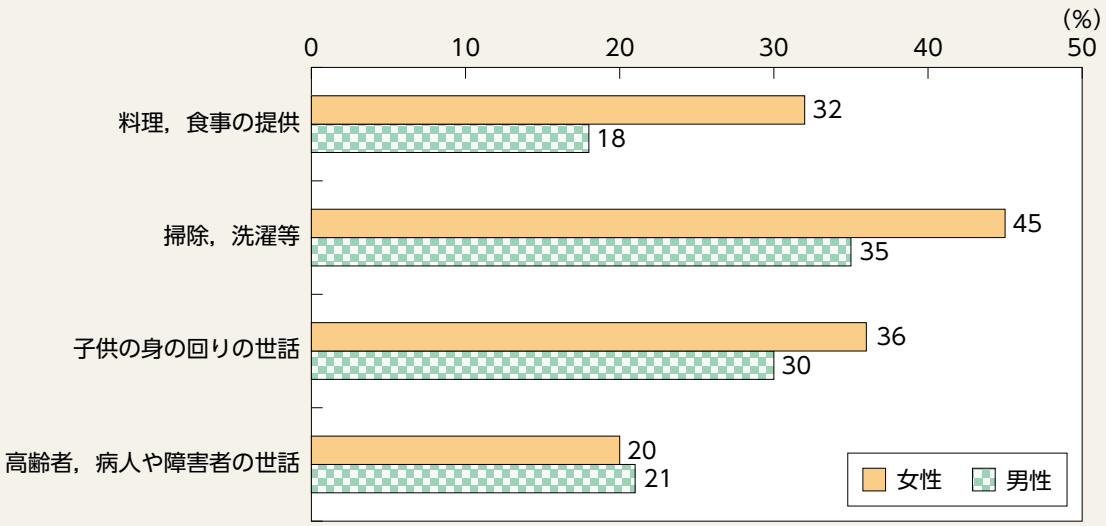
女性の家事等の時間増加は世界共通

コロナ下で女性の家事・育児に充てる時間が増えたのは，世界共通にみられる現象である。

UN Women（国連女性機関）が令和２（2020）年11月にまとめたレポート[1]によると，新型コロナウイルス感染症が拡大する前，世界各国・地域において，女性は男性の約３倍もの時間を家事等に費やしていた。一方，コロナ下では，外出自粛による在宅時間の増加等に伴い，男女ともに家事等の時間が増加した。しかし，男女間の不均衡は改善されず，依然としてその多くを女性が担っている。

同レポートで参照されている38か国[2]を対象に行われた調査では，家事等に費やす時間が増加したと回答した女性は60%，男性は54%であり，その大変さが増したと回答した女性は28%，男性は16%に上った。特に，女性は，料理・食事の提供，掃除・洗濯等，子供の世話で費やす時間が増えたと回答した割合が高い（図１）。

（図１）コロナ下で家族の世話や家事の時間が増えた人の割合



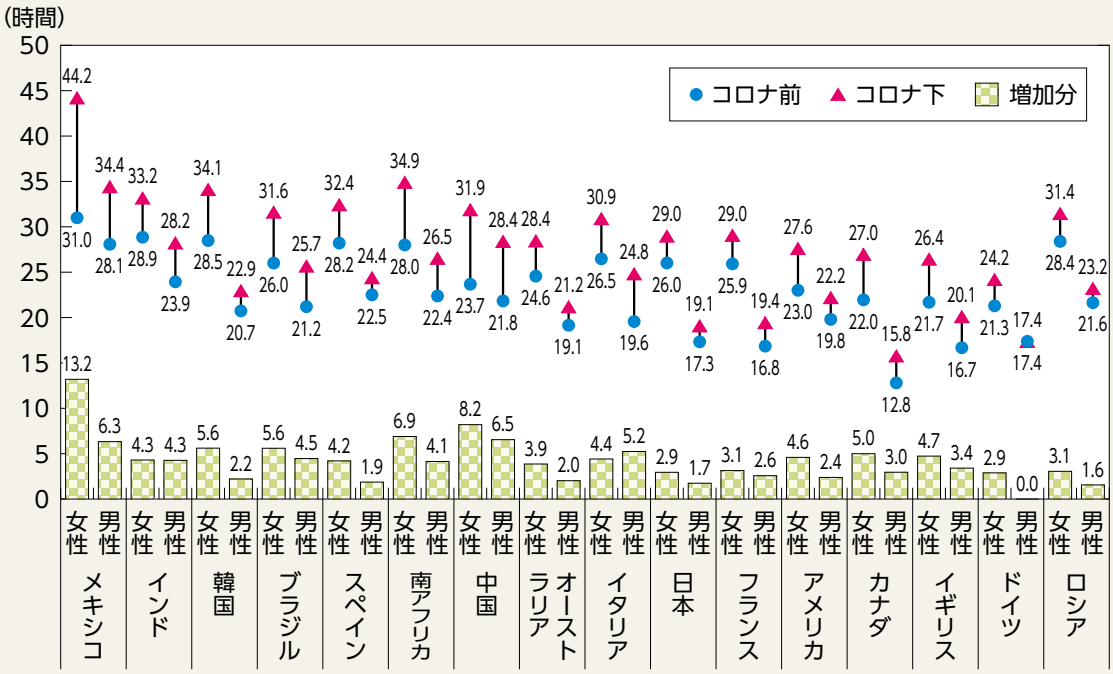
（備考）UN Women "Whose Time to Care? Unpaid care and domestic work during COVID-19"（2020年11月25日）より作成。

また，同レポートで参照されている16か国を対象に行った別の調査では，コロナ下で男女ともに子供の世話に費やす時間が増加したが，男女間の不均衡は変わらない（図２）。

1 UN Women“Whose time to care? Unpaid care and domestic work during COVID-19”（2020年11月25日）(https://data.unwomen.org/publications/whose-time-care-unpaid-care-and-domestic-work-during-covid-19)

2 アジア太平洋（サモア，アフガニスタン，パキスタン，タイ，バングラデシュ，モルディブ，カンボジア，ネパール，インドネシア，フィリピン），アラブ諸国（チュニジア，レバノン，ヨルダン，パレスチナ，イラク，リビア，モロッコ，イエメン，エジプト），ヨーロッパ・中央アジア（キルギスタン，トルコ，コソボ，モルドバ，アゼルバイジャン，ベラルーシ，セルビア，アルバニア，ボスニア・ヘルツェゴビナ，グルジア，カザフスタン，北マケドニア），東南部アフリカ（エチオピア，ケニア），ラテンアメリカ（チリ，メキシコ），西中央アフリカ（セネガル，コートジボワール，ギニア）
※国名については，レポート掲載のまま引用。

（図２）子供の世話に費やす全ての時間（週平均）



（備考）１．UN Women "Whose Time to Care? Unpaid care and domestic work during COVID-19"（2020年11月25日），"The COVID-19 pandemic has increased the care burden, but by how much?"（2020年12月3日）より作成。
２．コロナ下は，2020年10月調査。
３．育児をしていると回答した人が対象。子どもの身の回りの世話だけでなく，遊び相手，学習支援（オンライン授業含む）等，子供に関する全ての世話が含まれる。

UN Womenは，世界中の多くの女性が，仕事や収入源の維持と，増加する家事等への対応の二重の負担に直面している。各国・地域の政府は具体的な政策措置による支援として，保育環境の整備，柔軟な働き方の推進，学校休校等に伴う雇用面の支援措置，女性に対する経済支援等を実施すべきであるとしている[3]。

3　なお，IMFにおいても，米国及び英国，スペインの調査により，同様の分析結果を得ている（IMF"COVID-19:The Moms' Emergency"（2021年４月30日））

⑷　満足度の状況

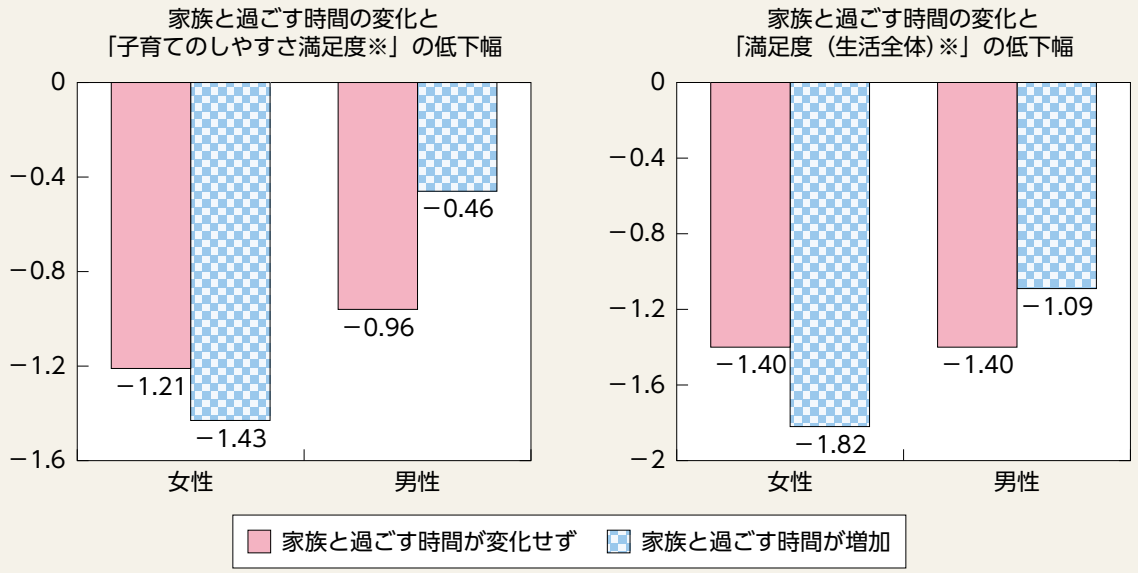
（家族と過ごす時間の変化と子育てのしやすさや生活全体の満足度の関係）

家族と過ごす時間の変化と，子育てのしやすさや生活全体の満足度の関係を見ると，男女で異なる結果が見られる。

男性の場合は家族と過ごす時間が増加した方が「子育てのしやすさ満足度」，「満足度（生活全体）」の低下幅が小さい一方，女性の場合は家族と過ごす時間が増加した方が「子育てのしやすさ満足度」，「満足度（生活全体）」の低下幅が大きいことが分かった（Ⅰ－特－44図）。

新型コロナの感染拡大の性別による影響の違いを踏まえていく必要がある。

Ⅰ－特－44図　家族と過ごす時間の変化と「子育てのしやすさ満足度」・「満足度（生活全体）」の変化



（備考）１．内閣府『「満足度・生活の質に関する調査」に関する第４次報告書』より引用・作成。
２．令和２（2020）年９月11日公表。
※「感染症拡大前」と「感染症影響下」の子育てのしやすさ満足度，満足度（生活全体）を数値化したもの。

第３節　ポストコロナ時代における男女共同参画の未来

第１節では，就業をめぐる環境の変化について，労働市場への影響等から概観し，第２節では，生活をめぐる環境の変化について，女性に対する暴力，家事等の分担の状況，満足度等から概観した。この節では，新型コロナの感染拡大に対する政府の取組について整理した上で，コロナ下で改めて注目されることとなった「新しい働き方」や「新しい暮らし方」について，ジェンダーの視点から整理・分析し，ポストコロナ時代における男女共同参画の未来を考察する。

１　政府の取組

令和２（2020）年以降の新型コロナの感染拡大を受け，我が国では，内閣総理大臣を本部長とし，全ての閣僚からなる「新型コロナウイルス感染症対策本部」（令和２（2020）年１月30日閣議決定）を設置し，令和２（2020）年４月７日の緊急事態宣言[11]発出をはじめとして，国民の生命を守るため，これまで水際での対策，まん延防止，医療の提供等について総力を挙げて講じてきた。

また，新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針（令和２（2020）年３月28日新型コロナウイルス感染症対策本部決定）において，「政府及び関係機関は，各種対策を実施する場合においては，国民の自由と権利の制限は必要最小限のものとするとともに，女性や障害者などに与える影響を十分配慮して実施するものとする。」との文言が盛り込まれたほか，「新型コロナウイルス感染症対策の実施に関する重要事項」として，「感染者・濃厚接触者や，診療に携わった医療機関・医療関係者その他の対策に携わった方々に対する誤解や偏見に基づく差別を行わないことの呼びかけ」を行うことなどを掲げた。

コロナ下の女性への影響が特に深刻である

[11] 新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成24年法律第31号）第32条第１項の規定に基づき，新型コロナウイルス感染症に関する緊急事態が発生した旨を宣言したもの。

ことを受けて，女性や困難な問題を抱える人々に対する政府の各種取組が行われることとなった。

内閣府では，令和２（2020）年９月に有識者による「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会（以下，「コロナ研究会」という。）」を立ち上げ，以降，第１節，第２節で概観したウィズコロナの時代における各種問題について議論を重ねてきた。令和２（2020）年11月には，女性の自殺者数が急増したこと等を受けて，自殺やDV（配偶者暴力）等の各種相談体制やひとり親家庭への支援の強化，休校・休園の判断時における女性・子供への配慮等を含む，政府に対する「緊急提言」がまとめられた。政府は，令和２（2020）年12月に閣議決定した経済対策に自殺やDV（配偶者暴力）の相談体制の強化や「ひとり親世帯臨時特別給付金」の給付等を盛り込み，令和２（2020）年度第３次補正予算等で措置した（**コラム２参照**）。

令和３（2021）年１月７日の緊急事態宣言に伴い示された「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」には，コロナ下における女性の厳しい状況を踏まえて，新型コロナウイルス感染症対策の実施に関する重要事項として「特に，女性の生活や雇用への影響が深刻なものとなっていることに留意」するとの文言[12]や，「性犯罪・性暴力」の被害者に対する支援等，コロナ研究会における緊急提言の内容が新たに盛り込まれた。

令和３（2021）年３月には，社会的不安に寄り添い，深刻化する社会的な孤独・孤立の問題について，政府全体として総合的かつ効果的な対策を検討・推進するため[13]，新たに任命された孤独・孤立対策担当大臣を議長とする「孤独・孤立対策に関する連絡調整会議」が開催されることとなった。

また，新型コロナの影響が長引く中で，女性や非正規雇用労働者の雇用への影響の深刻化や，生活の困窮による自殺や孤立等の課題に対応するため[14]，「新型コロナに影響を受けた非正規雇用労働者等に対する緊急対策関係閣僚会議」が開催されることとなり，生活困窮，ひとり親世帯等への支援，休業者・離職者等への雇用支援，職業訓練の強化・ステップアップ支援等が盛り込まれた非正規雇用労働者等に対する緊急支援策が打ち出され，予備費で措置された。

２　新しい日常に向けて

⑴　新しい働き方に向けて

㋐　テレワーク等

（テレワーク実施状況の変化について）

令和２（2020）年４月の緊急事態宣言（以下，「第１回緊急事態宣言」という。）を境に，我が国では，多くの就業者が在宅勤務等のテレワークを経験することとなった。テレワークについては，新型コロナの感染拡大前においても，テレワークに関する助成金の支給等，これまでも推進のための様々な施策等が講じられてきたが，第１回緊急事態宣言時に出勤者の７割削減のため，テレワーク７割実施目標が示され，これまでテレワークを実施したことのなかった就業者も含めて，全国的にテレワークが実施されることとなった。

それでは，実際の実施状況はどのように推移しているのだろうか。①「第１回緊急事態宣言前（新型コロナウイルス感染症拡大前）」，②「宣言中」（令和２（2020）年４月～５月），③「宣言後」（令和２（2020）年11月～12月調査）の３時点におけるテレワーク実施率を見てみる。

まず男女別で見ると，女性は，①第１回緊急事態宣言前19.1％，②宣言中37.0％，③宣言後35.3％，男性は，①第１回緊急事態宣言前16.3％，②宣言中43.6％，③宣言後

12　令和３（2021）年４月23日には，新たに「必要な支援を適時適切に実施する」との文言が加わった。
13　孤独・孤立対策に関する連絡調整会議の設置趣旨より。
14　新型コロナに影響を受けた非正規雇用労働者等に対する緊急対策関係閣僚会議設置趣旨より。

38.1％となっている。男女で比較すると，①第１回緊急事態宣言前は女性のテレワーク実施率の方が高かったが，②宣言中と③宣言後は男性のテレワーク実施率の方が高いことが分かる（Ⅰ－特－45図）。

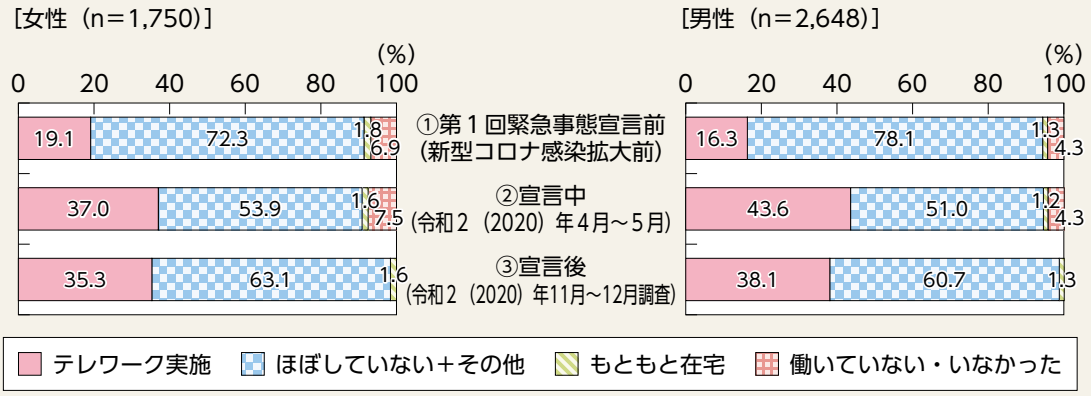
雇用形態別では，正規雇用の女性は，①第１回緊急事態宣言前17.3％，②宣言中38.1％，③宣言後32.2％，正規雇用の男性は，①第１回緊急事態宣言前16.0％，②宣言中44.1％と女性より６％ポイント高く，③宣言後37.5％と女性より5.3％ポイント高くなっている。非正規雇用の女性は，①第１回緊急事態宣言前20.6％，②宣言中36.0％，③宣言後38.0％，非正規雇用の男性は，①第１回緊急事態宣言前18.2％，②宣言中40.6％，③宣言後41.5％であった。さらに，雇用形態別の１週間のテレワーク実施回数を見てみると，①第１回緊急事態宣言前と比較して，②宣言中，③宣言後，正規・非正規雇用男女いずれも実施回数が増えていることが分かる（Ⅰ－特－46図）。

配偶者の有無別テレワーク実施率の変化を見てみると，「配偶者がいる女性」と「配偶者がいない女性」とでは，どの時点においても「配偶者がいる女性」の方が５％ポイント近く高いことが確認できる（Ⅰ－特－47図）。

また，「小３以下の子供がいる」女性と，「小３以下の子供がいない」女性とでは，どの時点においても「小３以下の子供がいる」女性の方が２％ポイント以上高いことが確認できる（Ⅰ－特－48図）。

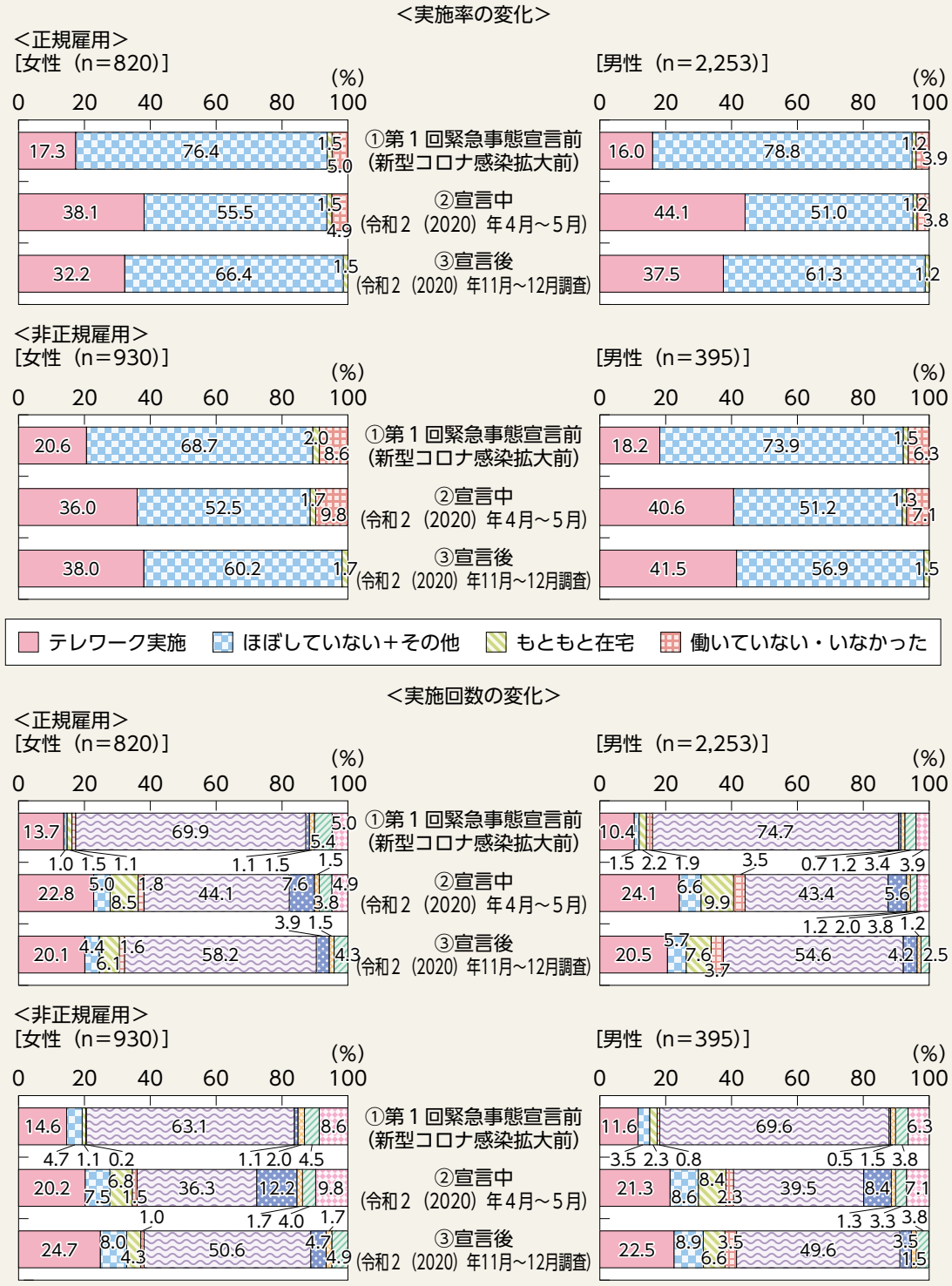
以上から，男女とも，雇用形態別に見ても，第１回緊急事態宣言を経て，テレワークが進み，一定程度定着してきていること，子育て中の女性の活用率が上がっていることがうかがわれる。

Ⅰ－特－45図　３時点でのテレワーク実施率の変化（就業者）



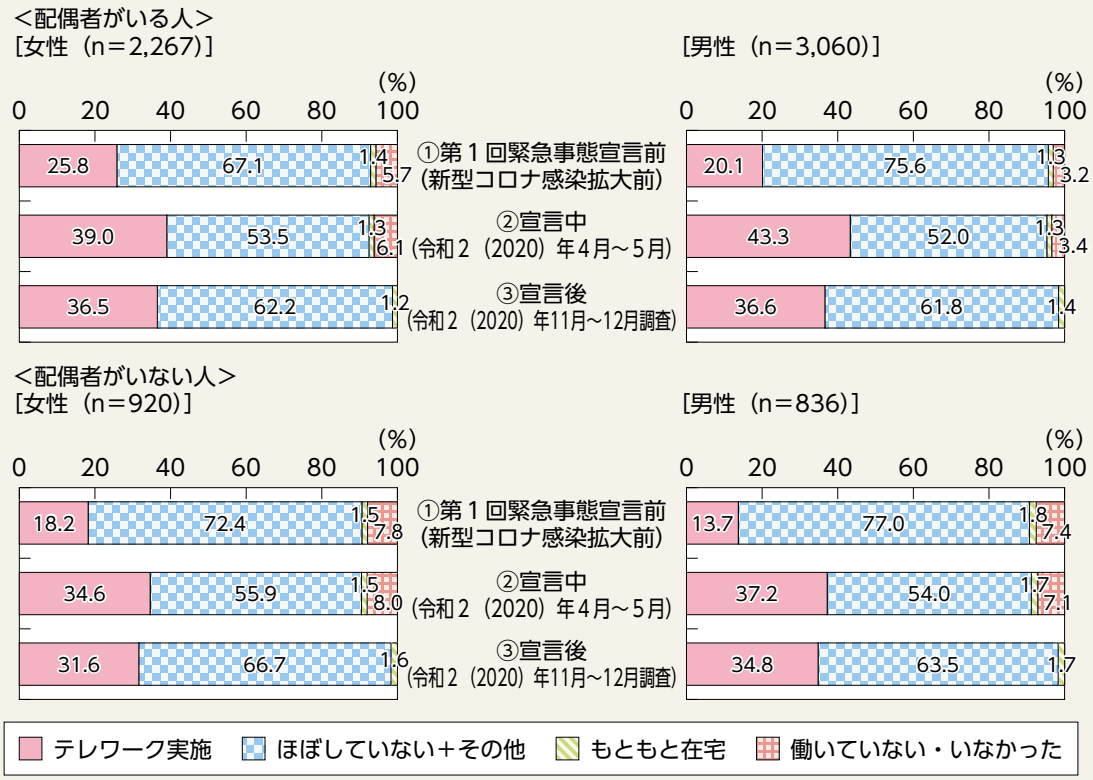
（備考）１．「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。
２．テレワークに関する設問「就業者」定義…「正規の会社員・職員・従業員」「パート・アルバイト」「労働派遣事業所の派遣社員」「嘱託」「その他の形で雇用されている」「会社などの役員」と回答した人が対象。
３．「テレワーク実施」…月に１～２回以上と回答した人。
４．「ほぼしていない+その他」…ほぼしていない，テレワークはなく休業・自宅待機・その他と回答した人。

Ⅰ－特－46図　雇用形態別　３時点でのテレワーク実施率の変化・実施回数の変化



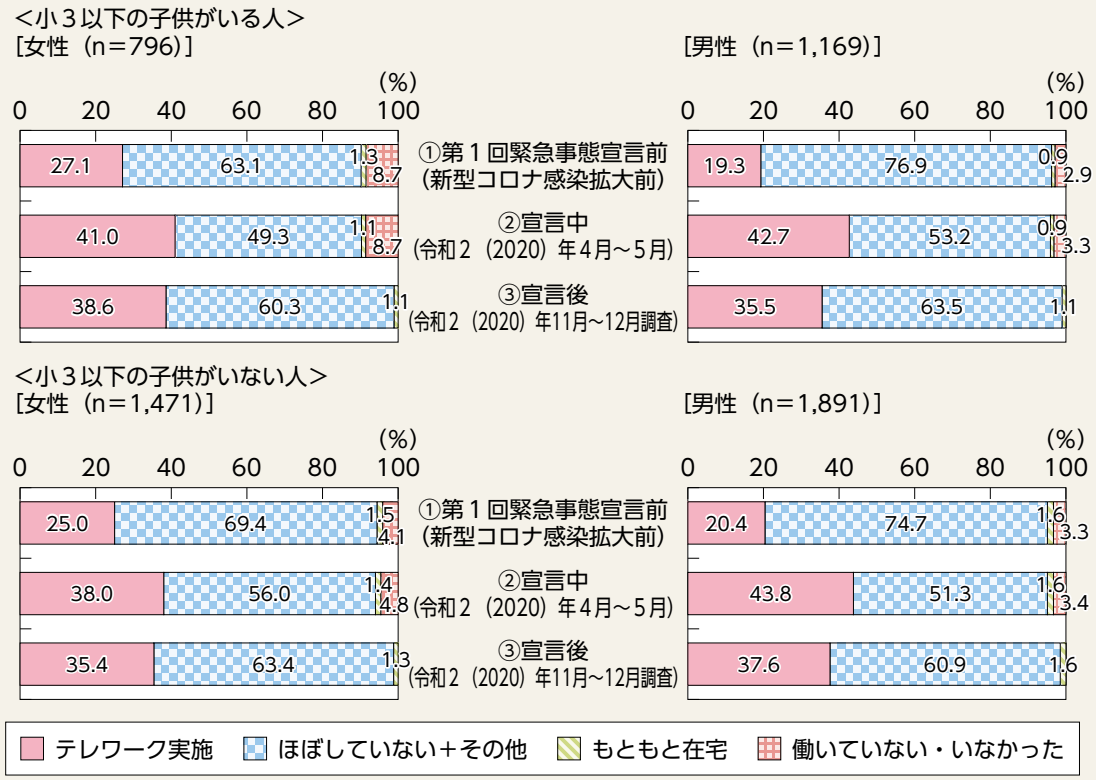
（備考）１．「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。
２．テレワークに関する設問「就業者」定義…「正規の会社員・職員・従業員」「パート・アルバイト」「労働派遣事業所の派遣社員」「嘱託」「その他の形で雇用されている」「会社などの役員」と回答した人が対象。
３．「テレワーク実施」…月に１～２回以上と回答した人。
４．「ほぼしていない+その他」…ほぼしていない，テレワークはなく休業・自宅待機・その他と回答した人。

Ⅰ－特－47図　配偶者の有無別　３時点でのテレワーク実施率の変化（就業者）



（備考）１．「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。
２．テレワークに関する設問「就業者」定義…「正規の会社員・職員・従業員」「パート・アルバイト」「労働派遣事業所の派遣社員」「嘱託」「その他の形で雇用されている」「会社などの役員」と回答した人が対象。
３．「テレワーク実施」…月に１～２回以上と回答した人。
４．「ほぼしていない+その他」…ほぼしていない，テレワークはなく休業・自宅待機・その他と回答した人。
５．アンケートの対象者は配偶者のいる男女。回答者自身とその配偶者に回答を求めた。

Ⅰ－特－48図　小３以下の子供の有無別　３時点でのテレワーク実施率の変化（就業者）



（備考）１．「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。
２．テレワークに関する設問「就業者」定義…「正規の会社員・職員・従業員」「パート・アルバイト」「労働派遣事業所の派遣社員」「嘱託」「その他の形で雇用されている」「会社などの役員」と回答した人が対象。
３．「テレワーク実施」…月に１～２回以上と回答した人。
４．「ほぼしていない+その他」…ほぼしていない，テレワークはなく休業・自宅待機・その他と回答した人。
５．アンケートの対象者は配偶者のいる男女。回答者自身とその配偶者に回答を求めた。

（地域別・産業別・年収別のテレワーク実施状況について）

テレワークが一定程度定着してきていることがうかがわれるとはいえ，地域別・産業別等で状況は異なる。①新型コロナウイルス感染症拡大前の令和元（2019）年12月，②第１回緊急事態宣言解除後の令和２（2020）年５月，③令和２（2020）年12月のそれぞれの時点のテレワークの実施状況を中心に見てみる。

地域別のテレワーク実施率は，②令和２（2020）年５月に，全国・東京都23区・地方圏いずれの地域においても急速に上がった。特に東京都23区では50％近くが実施している。その後，令和２（2020）年12月はいずれの地域も低下しているが，令和元（2019）年12月時点を上回る実施率となっている（Ⅰ－特－49図）。令和３（2021）年１月の緊急事態宣言（以下，「第２回緊急事態宣言」という。）発出地域とその他地域の就業者を男女別で見ても，同様の傾向が見られる（Ⅰ－特－50図）。

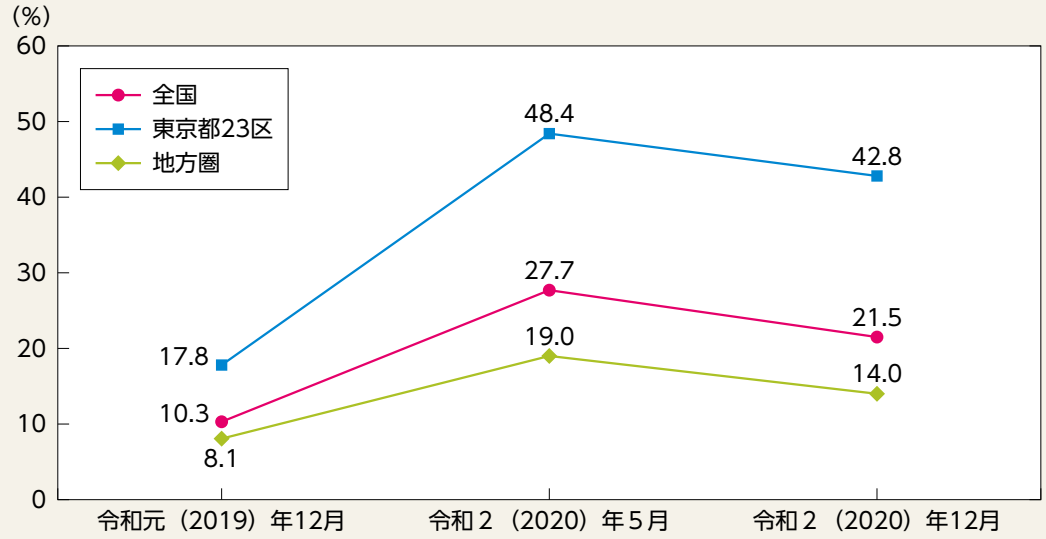
産業別のテレワーク実施率は，産業別で相異がある。多くの業種において，②令和２（2020）年５月に急速に高まり，その後低下している。令和２（2020）年12月時点では，情報通信業が65.6％と最も実施率が高い一方，保育関係，医療・福祉，運輸業の実施率は低い（Ⅰ－特－51図）。

年収別のテレワーク実施率を見ると，年収が高くなるにつれ，テレワークの実施率が高くなる傾向があることが分かる（Ⅰ－特－

52図）。

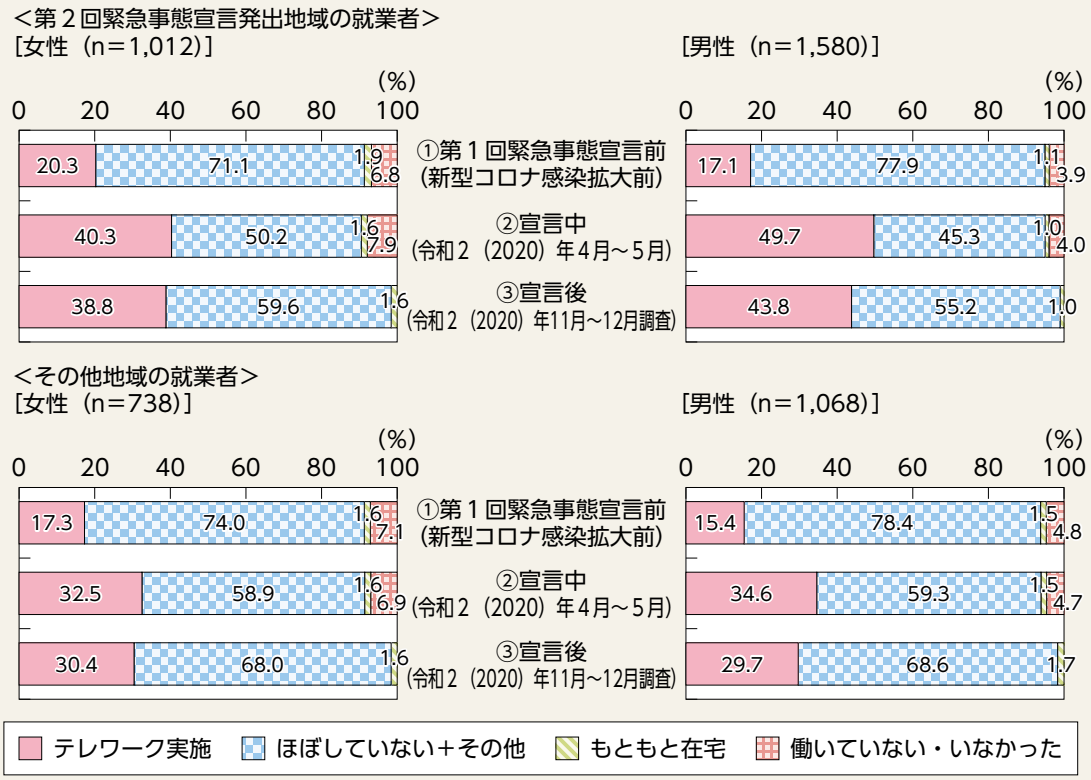
従業員の規模別については，従業員数99人以下の会社の方が，100人以上の会社よりも①第１回緊急事態宣言前のテレワーク実施率が高く，②第１回緊急事態宣言中に更に高まったままとなっている。一方，従業員数300人以上の会社では，②第１回緊急事態宣言中に急速にテレワーク実施率が高まったが，③宣言後少し減少している（Ⅰ－特－53図）。

Ⅰ－特－49図　地域別のテレワーク実施状況の変化（就業者）



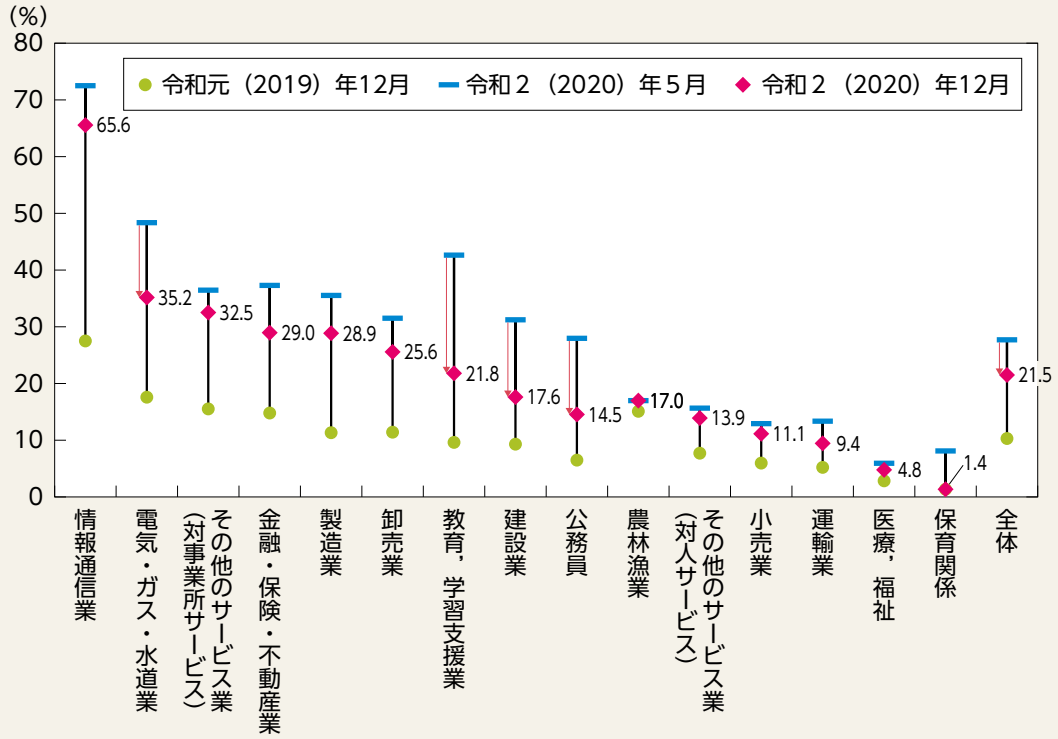
（備考）１．内閣府「第２回　新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」より引用・作成。
２．令和２（2020）年12月24日公表。

Ⅰ－特－50図　地域別　３時点でのテレワークの実施率の変化（就業者）



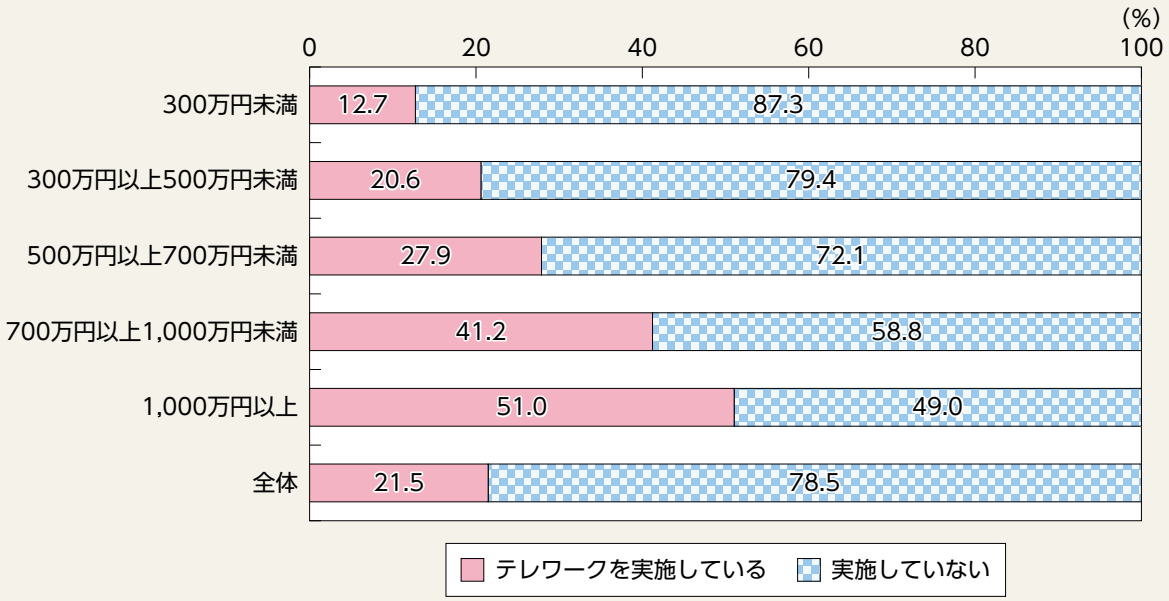
（備考）１．「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。
２．テレワークに関する設問「就業者」定義…「正規の会社員・職員・従業員」「パート・アルバイト」「労働派遣事業所の派遣社員」「嘱託」「その他の形で雇用されている」「会社などの役員」と回答した人が対象。
３．「テレワーク実施」…月に１～２回以上と回答した人。
４．「ほぼしていない+その他」…ほぼしていない，テレワークはなく休業・自宅待機・その他と回答した人。
５．「その他地域」…第２回緊急事態宣言発出地域の9都府県（東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県・愛知県・京都府・大阪府・兵庫県・福岡県）を除く，38道県が対象。

Ⅰ－特－51図　業種別テレワーク実施率の推移（就業者）



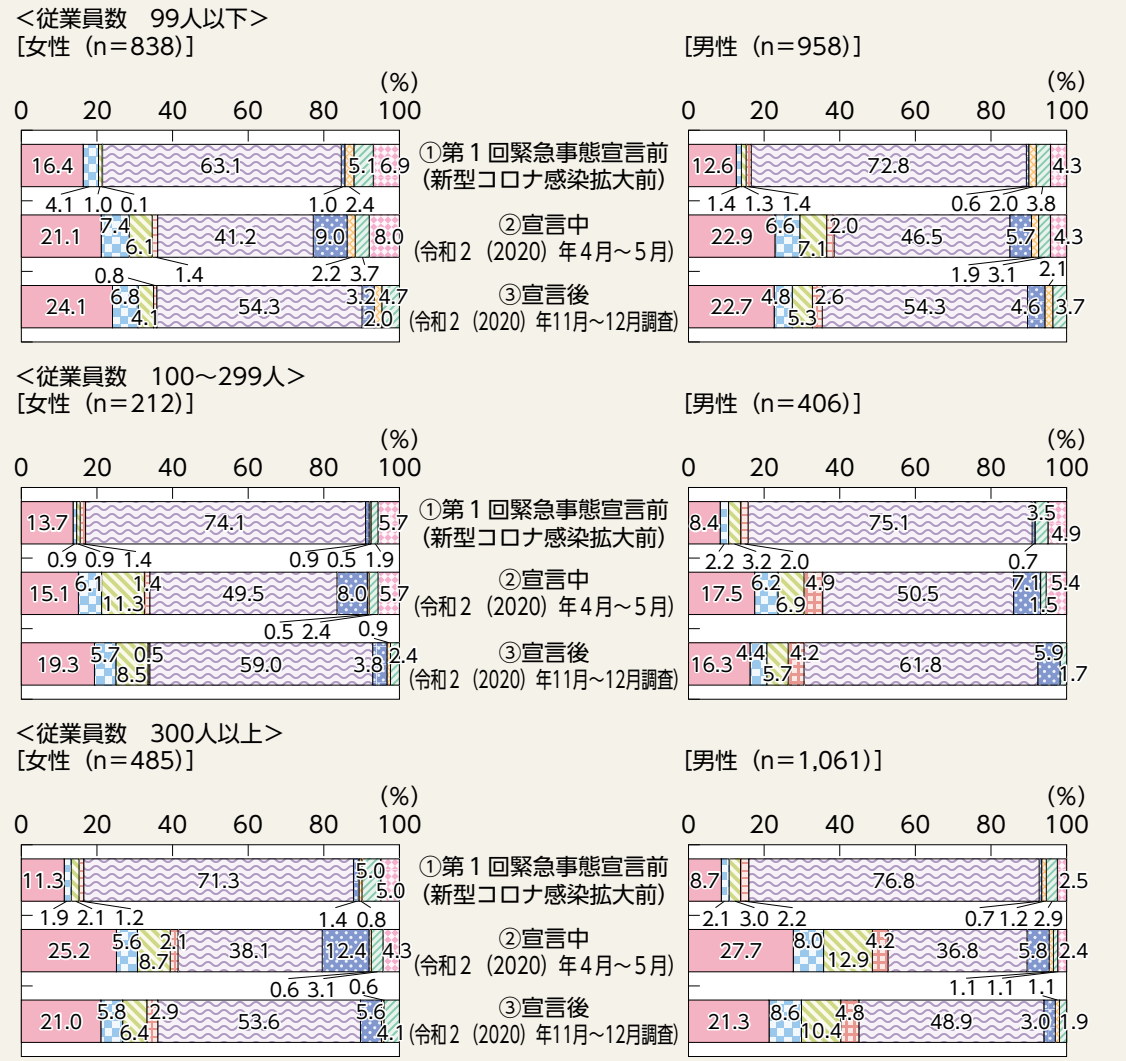
（備考）１．内閣府「第２回　新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」より引用・作成。
２．令和２（2020）年12月24日公表。

Ⅰ－特－52図　本人年収別　令和２（2020）年12月時点のテレワーク実施状況



（備考）１．内閣府「第２回　新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」より引用・作成。
２．令和２（2020）年12月24日公表。

Ⅰ－特－53図　会社の従業員規模別　３時点でのテレワークの実施率の変化

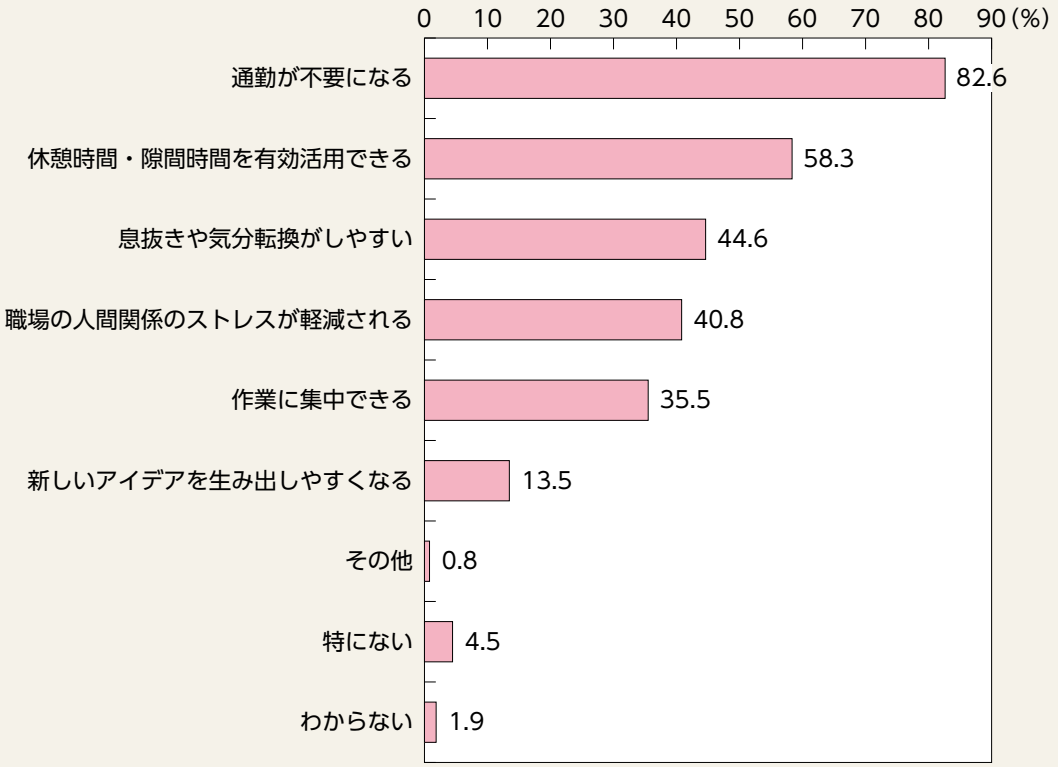


（備考）「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。

（テレワークのメリットとデメリット）

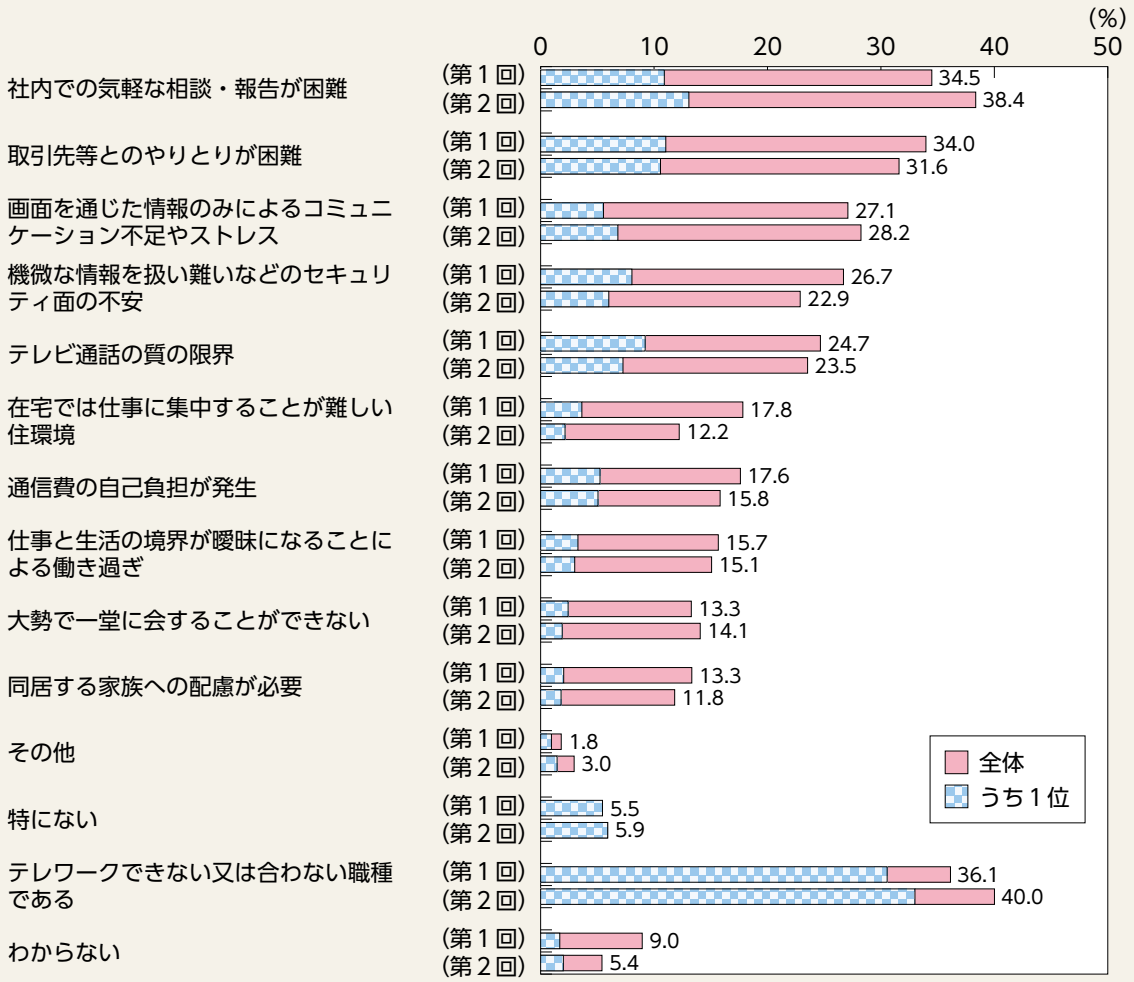
テレワークを推進するには，テレワークのメリットとデメリットを確認する必要がある。テレワーク経験者は，テレワークのメリットとして，「通勤が不要になる」82.6%，「休憩時間・隙間時間を有効活用できる」58.3%，「息抜きや気分転換がしやすい」44.6%と回答し（Ⅰ－特－54図），デメリットとして，「テレワークできない又は合わない職種である」40%，「社内での気軽な相談・報告が困難」38.4%，「取引先等とのやりとりが困難（機器，環境の違い等）」31.6%と回答している（Ⅰ－特－55図）。

Ⅰ－特－54図　テレワークのメリット（テレワーク経験者）



（備考）１．内閣府「第２回　新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」より引用・作成。
２．令和２（2020）年12月24日公表。

Ⅰ－特－55図　テレワークのデメリット（不便な点）（テレワーク経験者）



（備考）１．内閣府「第２回　新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」より引用・作成。
２．令和２（2020）年12月24日公表。
３．第１回は，令和２（2020）年５月25日～６月５日調査。第２回は，令和２（2020）年12月11日～12月17日調査。

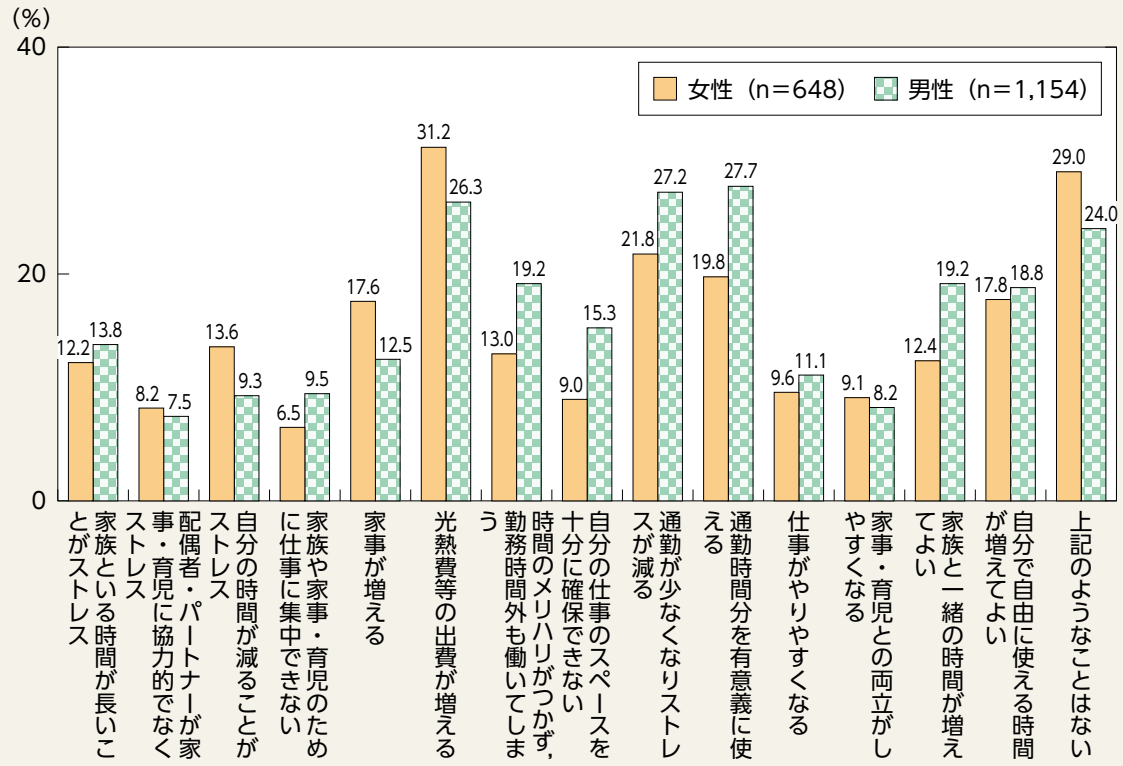
（男女別のテレワークの認識の違い）

テレワーク推進の流れを男性の家事育児参画の促進につなげるには，男女間のテレワークへの認識の違いを確認しておく必要がある。

テレワークを経験した就業者の女性と男性について，テレワークを経験して感じたことを比較する。男女間で４％ポイント以上の差となっている項目のうち，女性が感じている割合が高いものが「光熱費等の出費が増える」，「家事が増える」，「自分の時間が減ることがストレス」等であり，女性についてはマイナス要素が高い。一方，男性については，「通勤時間分を有意義に使える」，「通勤が少なくなりストレスが減る」，「家族と一緒の時間が増えてよい」等のプラス要素と，「時間のメリハリがつかず，勤務時間外も働いてしまう」，「自分の仕事のスペースを十分に確保できない」等のマイナス要素がある。女性は，家庭生活においての課題を感じ，男性は仕事についての課題を感じていることが分かる（Ⅰ－特－56図）。

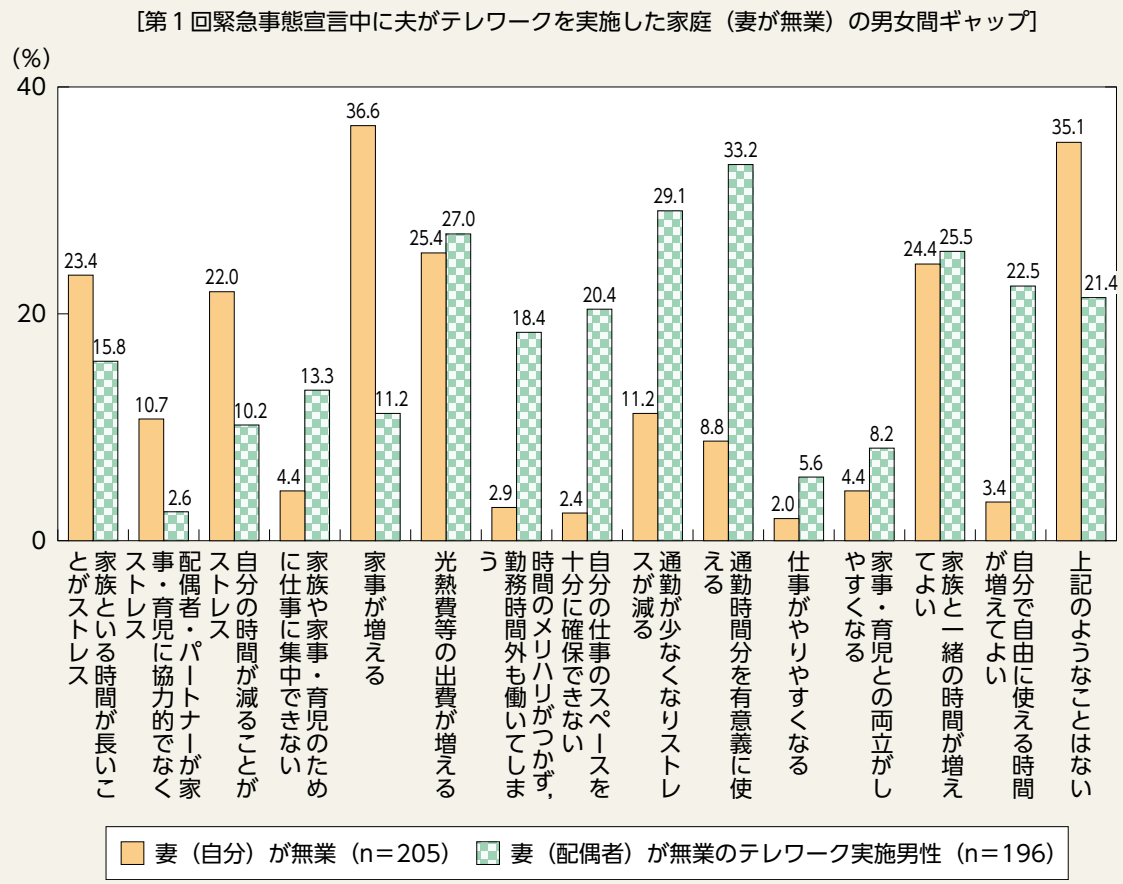
妻が無業の家庭では，妻の方が「家事が増える」，「自分の時間が減ることがストレス」，「家族といる時間が長いことがストレス」，「配偶者・パートナーが家事・育児に協力的でなくストレス」等，マイナス要素がより顕著となっている（Ⅰ－特－57図）。

Ⅰ－特－56図　テレワークを経験して感じたこと（テレワークを経験した就業者）



（備考）1．「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。
2．テレワークに関する設問「就業者」定義…「正規の会社員・職員・従業員」「パート・アルバイト」「労働派遣事業所の派遣社員」「嘱託」「その他の形で雇用されている」「会社などの役員」と回答した人が対象。
3．「第１回緊急事態宣言中」にテレワークを実施した人が対象。

Ⅰ－特－57図　テレワークを経験して感じたこと（夫がテレワーク実施者・妻が無業）

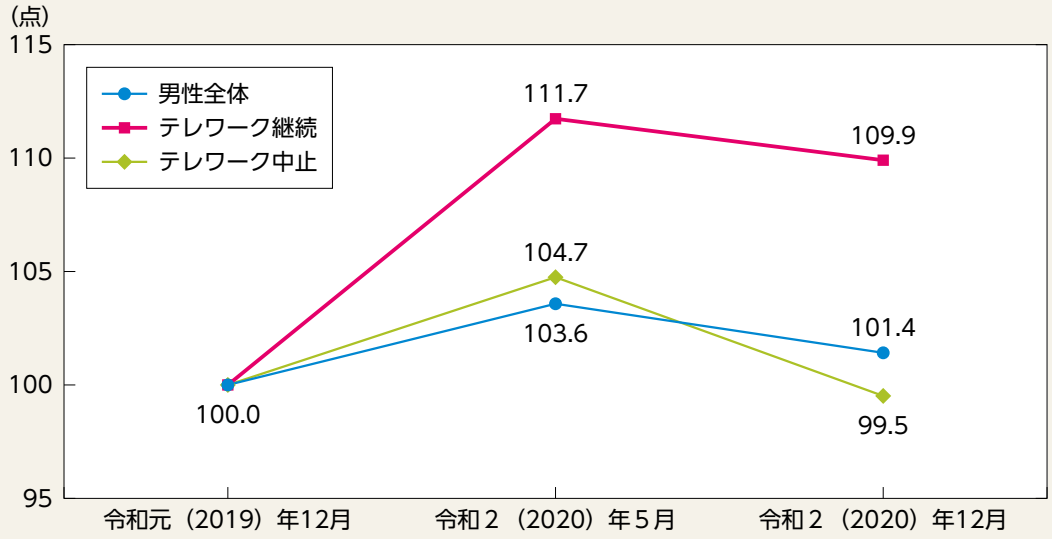


（備考）「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。

（テレワーク導入と男性の家事・育児時間の変化）

テレワーク導入による男性の家事・育児時間への影響を見てみる。テレワークを継続している男性の家事・育児時間は，令和２（2020）年５月に増加し，同年12月もほぼ同水準となっているが，テレワークを中止した男性の家事・育児時間は，令和２（2020）年５月に若干増加したものの，同年12月には減少している（Ⅰ－特－58図）。

Ⅰ－特－58図　テレワークの継続状況別　男性の家事・育児時間の変化の推移（平均値）



（備考）１．内閣府「第２回　新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」より引用・作成。
２．令和２（2020）年12月24日公表。
３．令和元（2019）年12月時点の家事・育児時間を100とした場合の数字で回答。家事・育児時間が２割減少した場合は「80」，1.3倍の場合は「130」，上限を「200」として回答。

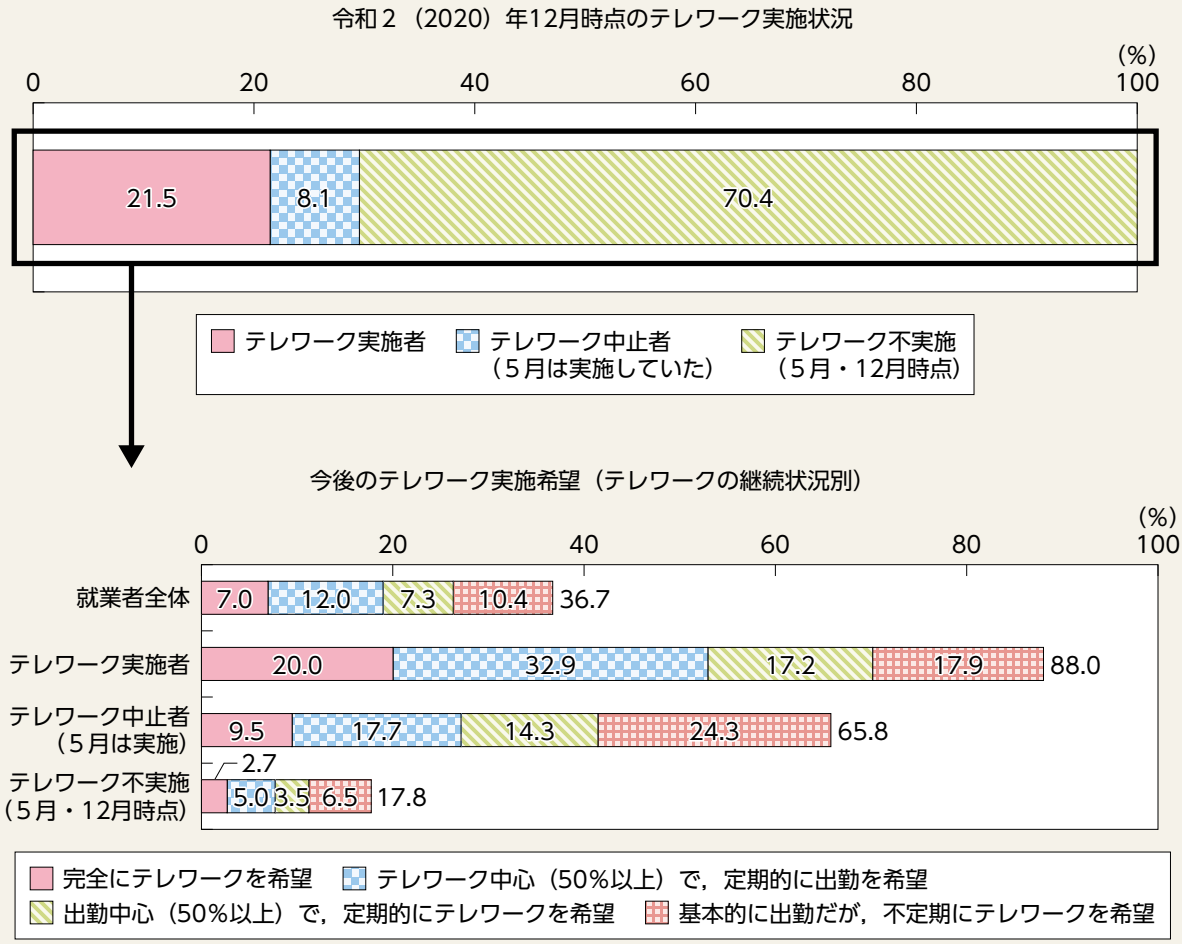
（今後のテレワーク継続意向）

今後のテレワーク継続意向を見ると，就業者全体の36.7％がテレワーク実施を希望している（Ⅰ－特－59図）。男女別で見ると，小３以下の子供がいる男女はともに，「今後もテレワークをしたい」が39.2％と，テレワークの継続に積極的である（Ⅰ－特－60図）。

ポストコロナ時代を見据えると，テレワークの役割はますます重要であり，使用者が適切に労務管理を行いながら，労働者が安心して働くことのできる形で良質なテレワークを推進し，定着させていくことが必要である。厚生労働省では令和３（2021）年３月25日にガイドラインの改定[15]を行った。

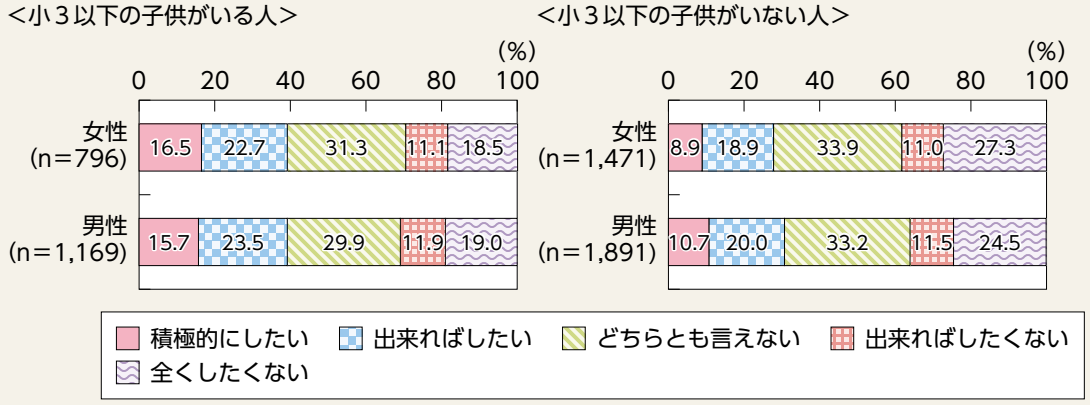
15　テレワークの推進を図るためのガイドラインであることを明示的に示す観点から，ガイドラインのタイトルを「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に改定し，労務管理全般に関する記載の追加等を行った。

Ⅰ－特－59図　今後のテレワーク実施希望（令和2（2020）年12月時点のテレワーク実施状況別）



（備考）１．内閣府「第２回　新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」より引用・作成。
２．令和２（2020）年12月24日公表。

Ⅰ－特－60図　今後のテレワーク継続意向（小３以下の子供の有無別）（就業者）

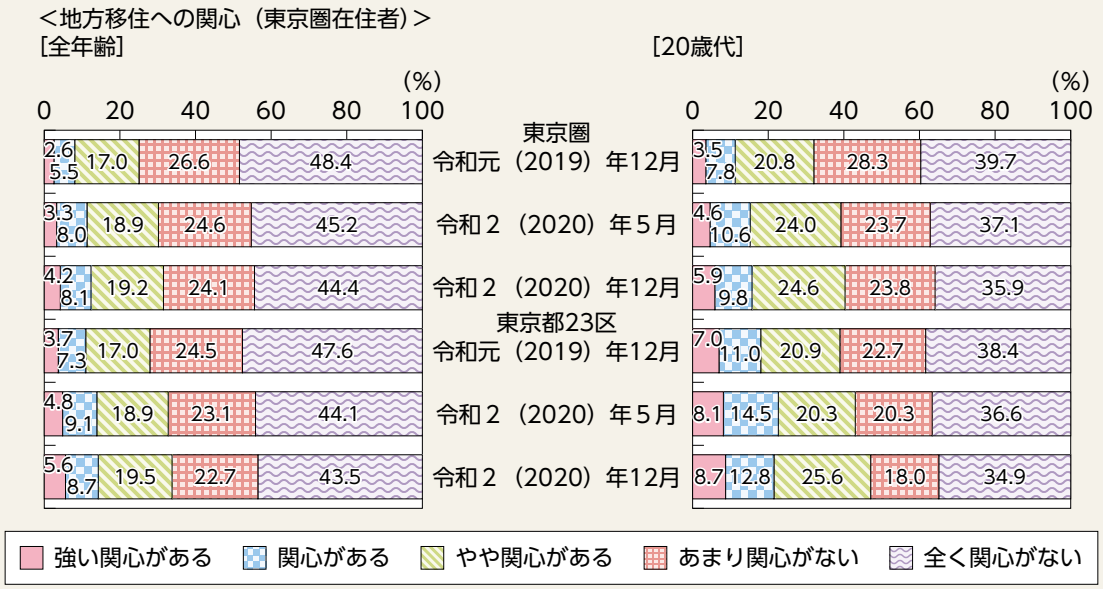


（備考）１．「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。
２．テレワークに関する設問「就業者」定義…「正規の会社員・職員・従業員」「パート・アルバイト」「労働派遣事業所の派遣社員」「嘱託」「その他の形で雇用されている」「会社などの役員」と回答した人が対象。
３．アンケートの対象者は配偶者のいる男女。回答者自身とその配偶者に回答を求めた。

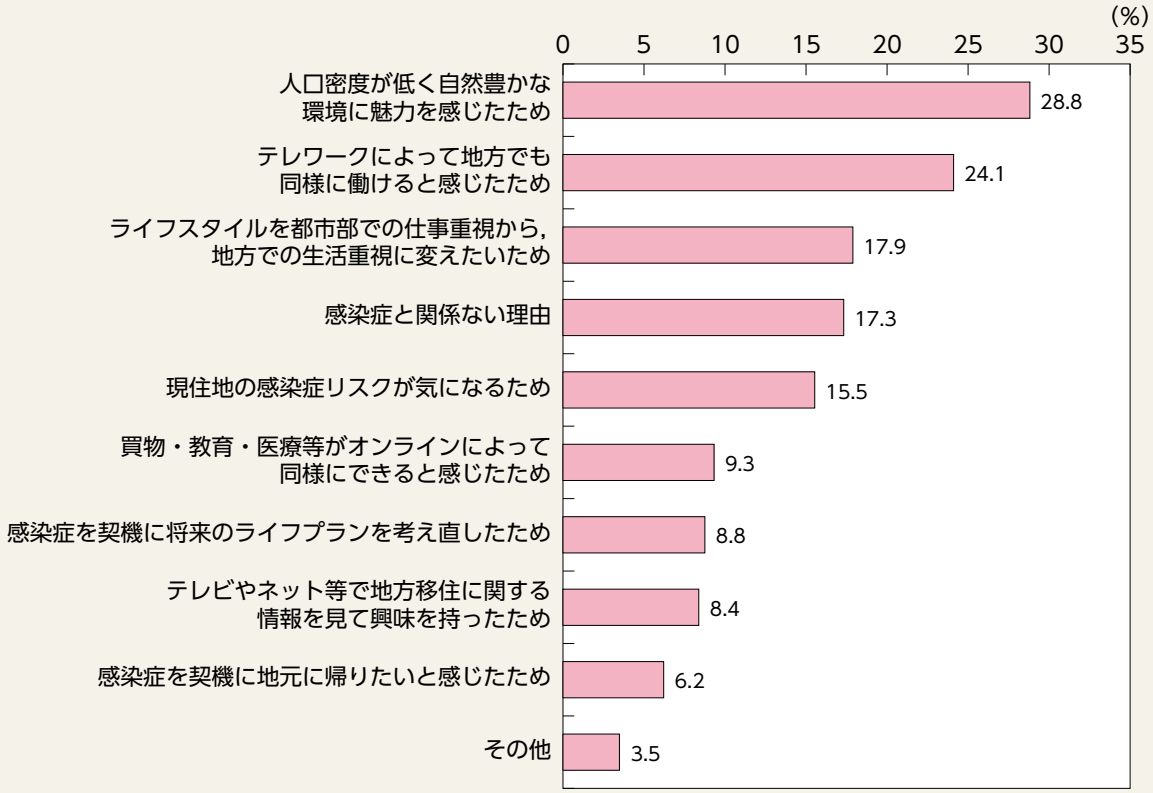
（地方移住）

新型コロナの感染拡大によって，地方移住への関心は高まったのだろうか。①新型コロナウイルス感染症拡大前の令和元（2019）年12月，②第１回緊急事態宣言解除後の令和２（2020）年５月，③令和２（2020）年12月のそれぞれの時点を見てみると，地方移住への関心が高まっていることが分かる。特に20歳代の高まりが大きい。また，東京圏在住で地方移住に関心がある人の地方移住への関心の理由は，「人口密度が低く自然豊かな環境に魅力を感じたため」28.8％と最も高く，「テレワークによって地方でも同様に働けると感じたため」24.1％，「ライフスタイルを都市部での仕事重視から，地方での生活重視に変えたいため」17.9％の順に高く，また，「現住地の感染症リスクが気になるため」15.5％，「感染症を契機に地元に帰りたいと感じたため」6.2％と新型コロナ感染拡大に直結するものも見られる（Ⅰ－特－61図）。実際に居住地を変えた人は，その理由として，「コロナウイルスの影響を避けるため」「家にいる時間が長く手狭になったため」「テレワークがしづらい状況だったため」と，新型コロナ関連の理由が入ってきている（Ⅰ－特－62図）。

Ⅰ－特－61図　地方移住への関心と理由

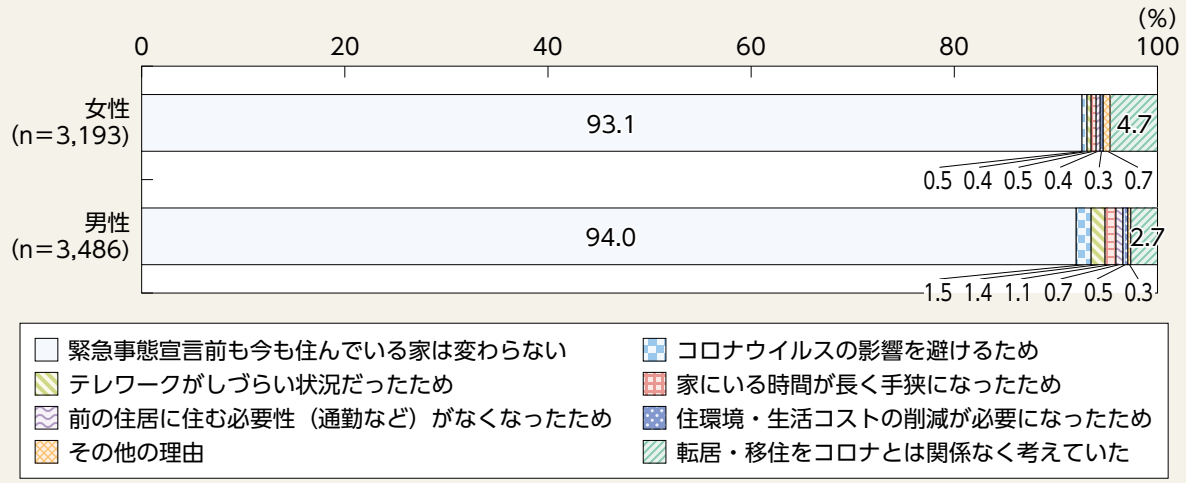


＜地方移住への関心理由（東京圏在住で地方移住に関心がある人）＞



（備考）１．内閣府「第２回　新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」より引用・作成。
２．令和２（2020）年12月24日公表。

Ⅰ－特－62図　居住地の変化



（備考）「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。

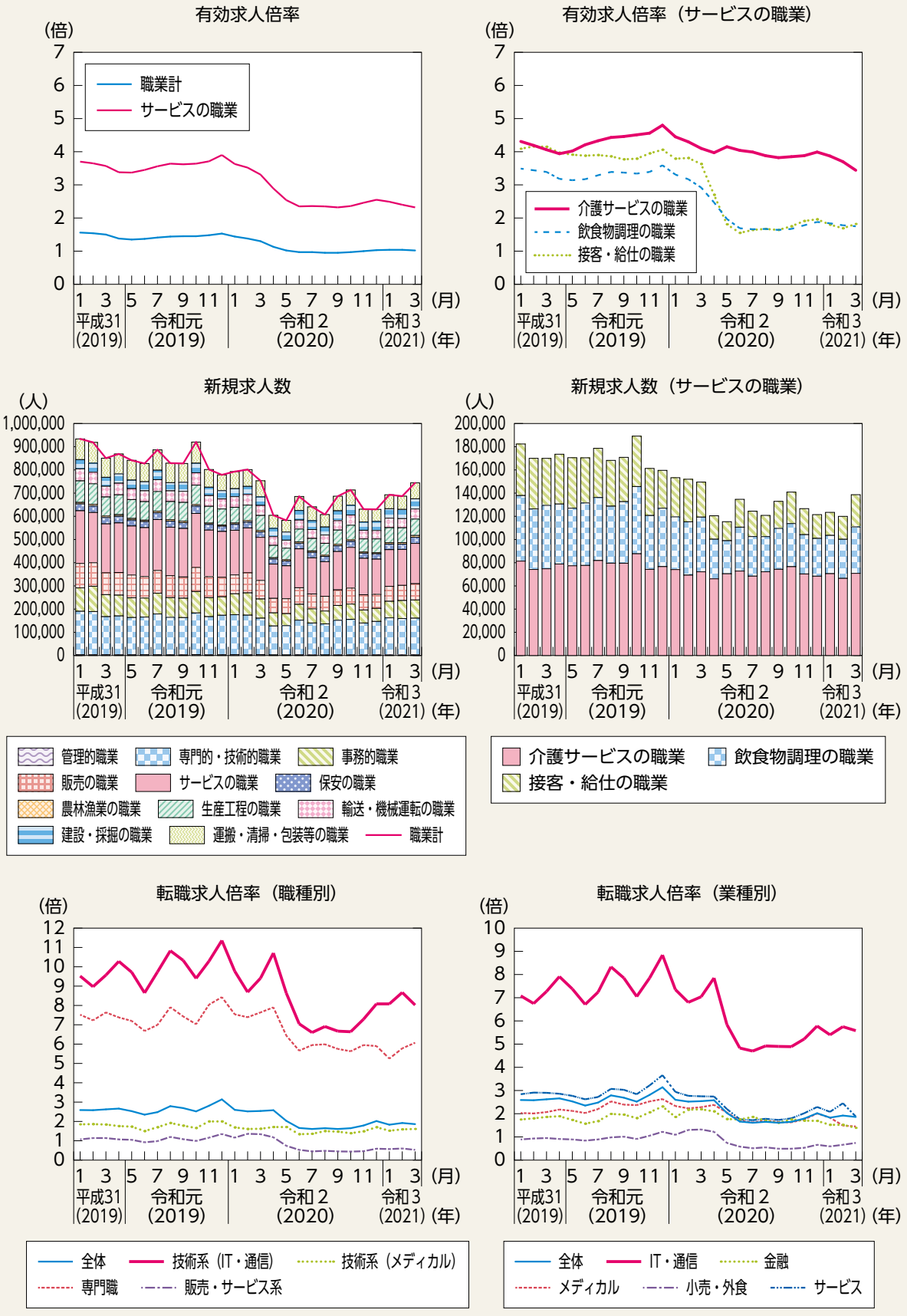
⑷　人材育成，就労支援～デジタル，社会福祉などの成長分野等へのシフト

（成長分野等へのシフト）

第１節で見てきたように，コロナ下の女性の雇用への影響は非常に大きい中で，コロナ下においても医療・福祉，情報通信業等，就業者数が増加している産業がある（Ⅰ－特－３図参照）。有効求人倍率を見てみると，第１回緊急事態宣言後，飲食業関連の職業を中心にサービスの職業の減少幅が非常に大きいが，介護サービスの職業については，3.4倍以上で推移しているほか，新規求人数も毎月6万6,000人以上で推移しており，ニーズが高い。また，IT関連の転職求人倍率も非常に高い（Ⅰ－特－63図）。今後，このようなニーズのある分野や成長分野等へのシフトが重要であり，そのためには，人材育成，マッチング，勤務環境の改善等が必要である。

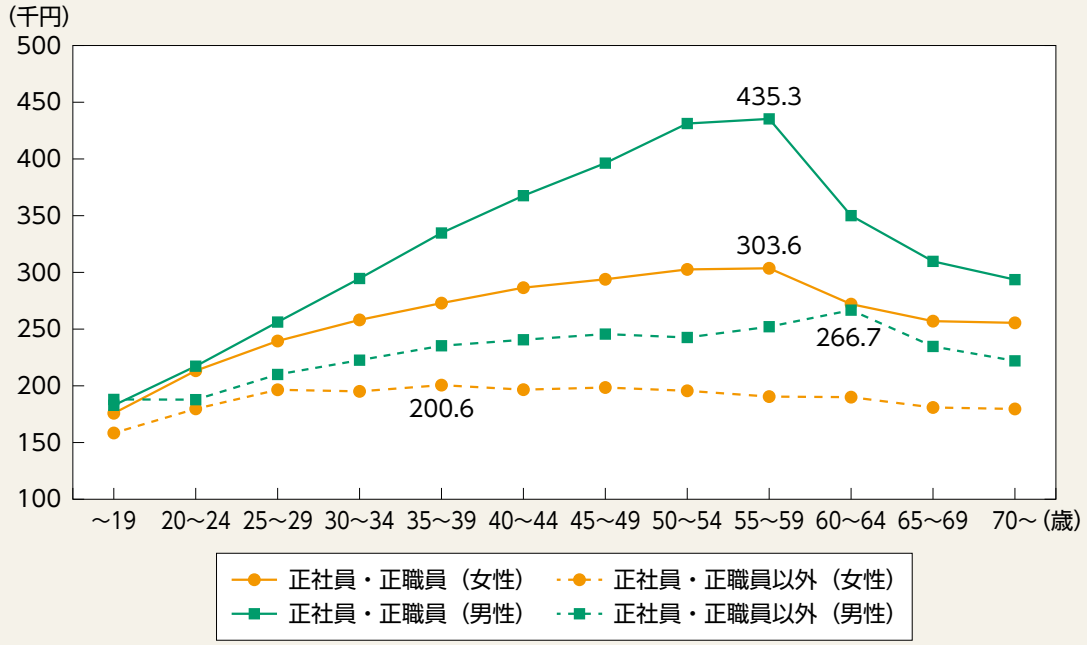
所定内給与額は，男女別，雇用形態別で格差があり（Ⅰ－特－64図），情報通信業，医療・福祉に焦点を当てて，所定内給与額を経験年数別に見てみると，男女間格差に加え，介護関連の職業の所定内給与額が総じて低くなっていることが分かる（Ⅰ－特－65図）。

Ⅰ－特－63図　有効求人倍率・新規求人数（職業別）／転職求人倍率（職種別）（業種別）



（備考）１．厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。平成23年改定「厚生労働省編職業分類」に基づく数値（パートタイムを含む常用・実数）。
２．転職求人倍率は，パーソルキャリア株式会社「転職サービス『doda』転職求人倍率レポート」を基に作成。

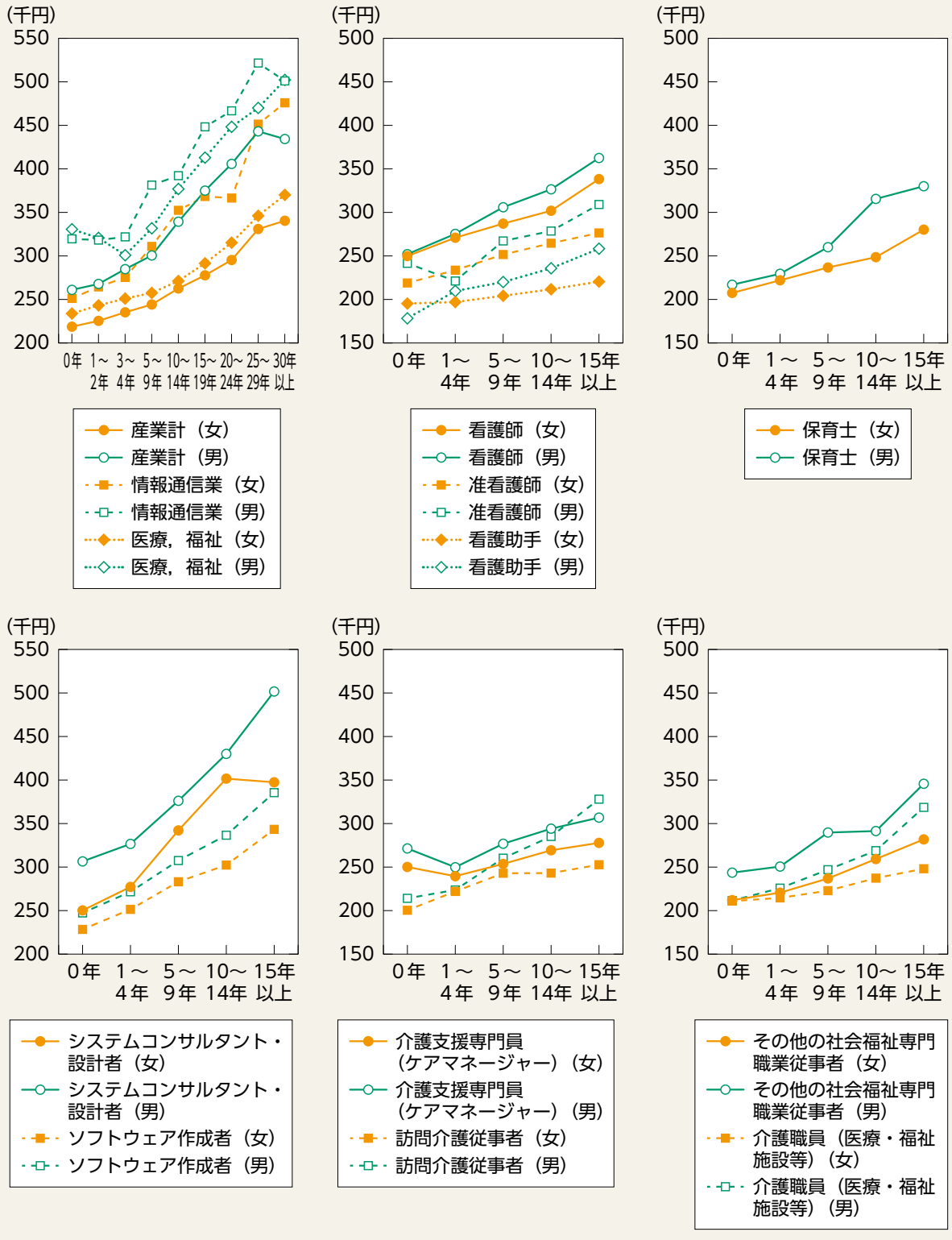
Ⅰ－特－64図　所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）



	女性		男性	
	正社員・正職員	正社員・正職員以外	正社員・正職員	正社員・正職員以外
年　齢　計	269.2	193.3	350.7	240.2
年　齢（歳）	40.6	46.9	42.9	51.1
勤続年数（年）	9.8	7.4	13.8	10.3

（備考）厚生労働省「令和２年賃金構造基本統計調査」より作成。

Ⅰ－特－65図　所定内給与額の推移（産業別・勤続年数階級別）（職業別・経験年数階級別）



（備考）厚生労働省「令和２年賃金構造基本統計調査」より作成。

⑵　新しい暮らし方に向けて

㋐　家事・育児・介護

（仕事・家事・育児時間の変化）

第１回緊急事態宣言を経て，１日の時間の使い方に変化は生じたのだろうか。男性の家事・育児参画は進んだのだろうか。ここからは，１日の時間の使い方について，有業者全体と夫婦と子供から成る世帯の仕事のある１

日の時間の使い方を見てみる。

令和２年度調査（令和２（2020）年11月～12月調査）と令和元年度調査（令和元（2019）年12月調査）を比較すると，有業者全体では，仕事時間は，女性15分減少，男性25分減少し，家事時間は大きな変化はなし，育児時間は女性20分増加，男性21分増加と男女ともに増加した。夫婦と子供から成る世帯では，仕事時間は，女性36分減少，男性25分減少，家事時間は大きな変化はなし，育児時間は女性30分増加，男性24分増加となっており，仕事時間が減少した分，育児時間が増加し，男性の育児参画が進んだように見える。ただし，女性の育児時間も同様に増加しており，また家事時間については変化がないことから，女性が男性の２倍以上，家事・育児をしている傾向は，第１回緊急事態宣言前も宣言後も変わらない（Ⅰ－特－66表）。

Ⅰ－特－66表　１日の時間の使い方

有業者全体（仕事のある1日）		令和2(2020)年度調査	令和元(2019)年度調査	時間の増減
仕事時間	女性	7時間27分	7時間42分	−15分
	男性	8時間47分	9時間12分	−25分
家事時間	女性	1時間59分	2時間03分	−4分
	男性	0時間50分	0時間52分	−2分
育児時間	女性	1時間52分	1時間32分	+20分
	男性	0時間53分	0時間32分	+21分
介護時間	女性	0時間55分	1時間17分	−22分
	男性	0時間45分	1時間01分	−16分

夫婦と子供から成る世帯（有業者）(仕事のある1日)		令和2(2020)年度調査	令和元(2019)年度調査	時間の増減
仕事時間	女性	6時間42分	7時間18分	−36分
	男性	9時間09分	9時間34分	−25分
家事時間	女性	2時間29分	2時間31分	−2分
	男性	0時間50分	0時間49分	+1分
育児時間	女性	2時間13分	1時間43分	+30分
	男性	0時間55分	0時間31分	+24分
介護時間	女性	0時間49分	1時間02分	−13分
	男性	0時間41分	1時間06分	−25分

無業者全体		令和2(2020)年度調査	令和元(2019)年度調査	時間の増減
仕事時間	女性	0時間00分	0時間00分	0分
	男性	0時間00分	0時間00分	0分
家事時間	女性	3時間23分	3時間41分	−18分
	男性	1時間41分	1時間46分	−5分
育児時間	女性	4時間23分	4時間09分	+14分
	男性	1時間02分	1時間24分	−22分
介護時間	女性	2時間20分	2時間04分	+16分
	男性	2時間04分	1時間45分	+19分

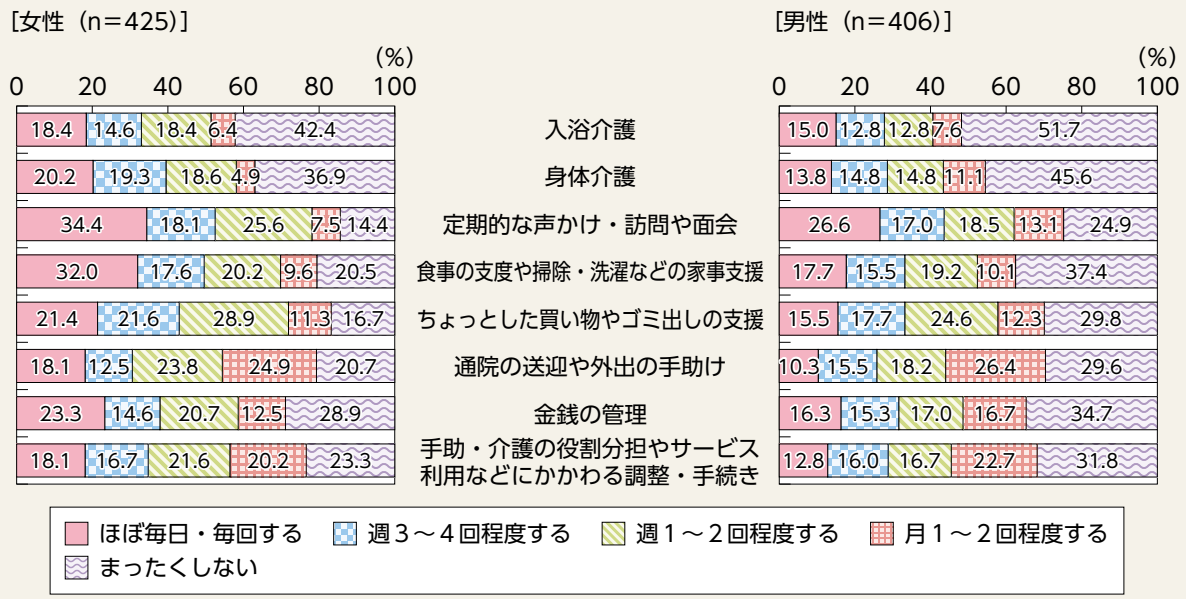
三世代世帯（有業者）（仕事のある1日）		令和2(2020)年度調査	令和元(2019)年度調査	時間の増減
仕事時間	女性	7時間21分	7時間39分	−18分
	男性	8時間37分	9時間17分	−40分
家事時間	女性	1時間47分	1時間56分	−9分
	男性	0時間42分	0時間46分	−4分
育児時間	女性	1時間49分	1時間19分	+30分
	男性	0時間44分	0時間27分	+17分
介護時間	女性	1時間06分	1時間28分	−22分
	男性	0時間51分	0時間58分	−7分

（備考）「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。

（介護の状況）

介護については，介護時間を，令和２年度調査（令和２（2020）年11月～12月調査）と令和元年度調査（令和元（2019）年12月調査）で比較すると，有業者全体では，女性22分減少，男性16分減少し，無業者全体では女性16分増加，男性19分増加となっている（Ⅰ－特－66表）。介護頻度については，「有配偶者・介護対象有」で見てみると，女性の方がどの項目においても「ほぼ毎日・毎回する」割合は高いものの，家事や育児ほどの男女差は見られない（Ⅰ－特－67図）。

Ⅰ－特－67図　令和２（2020）年12月時点の介護頻度（介護対象有）

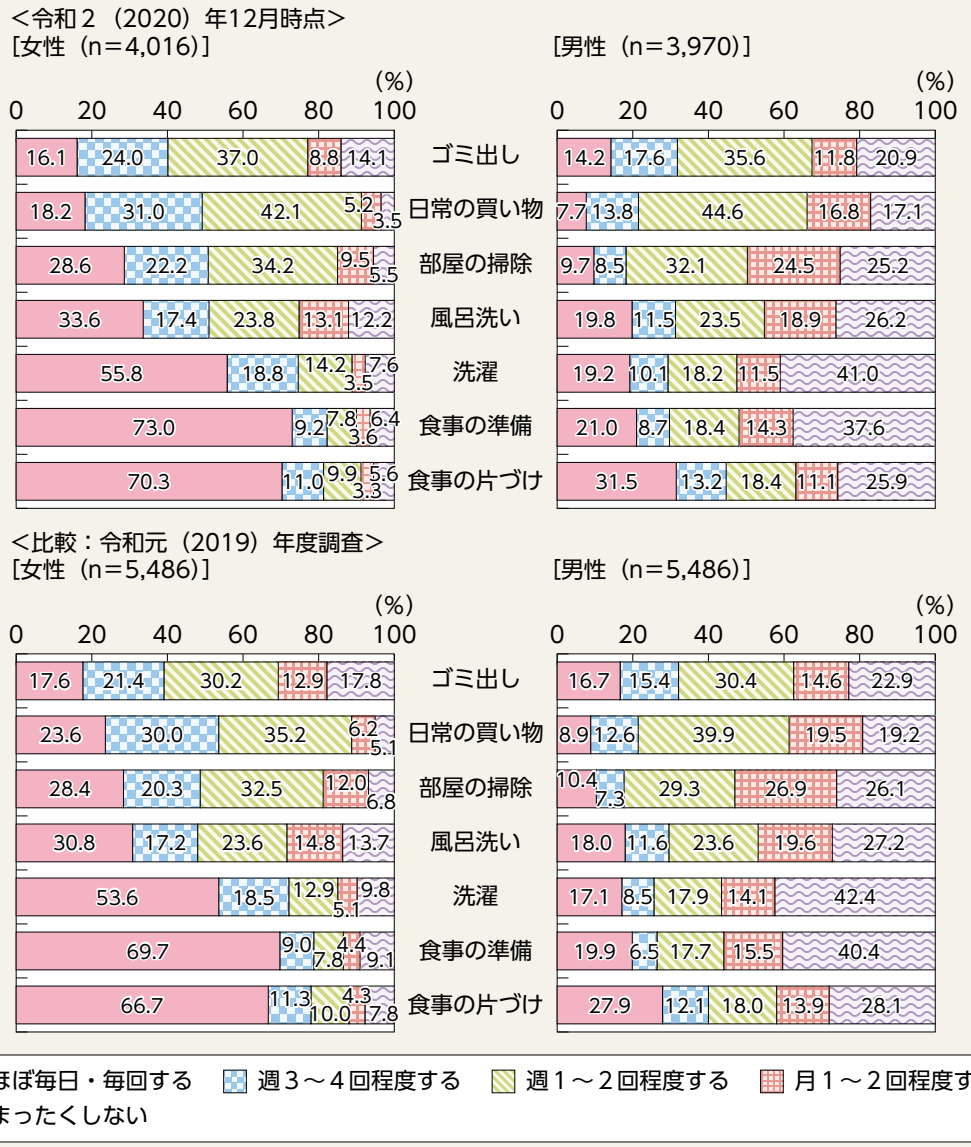


（備考）１．「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。
２．アンケートの対象者は配偶者のいる男女。回答者自身とその配偶者に回答を求めた。

（男性の家事参画について）

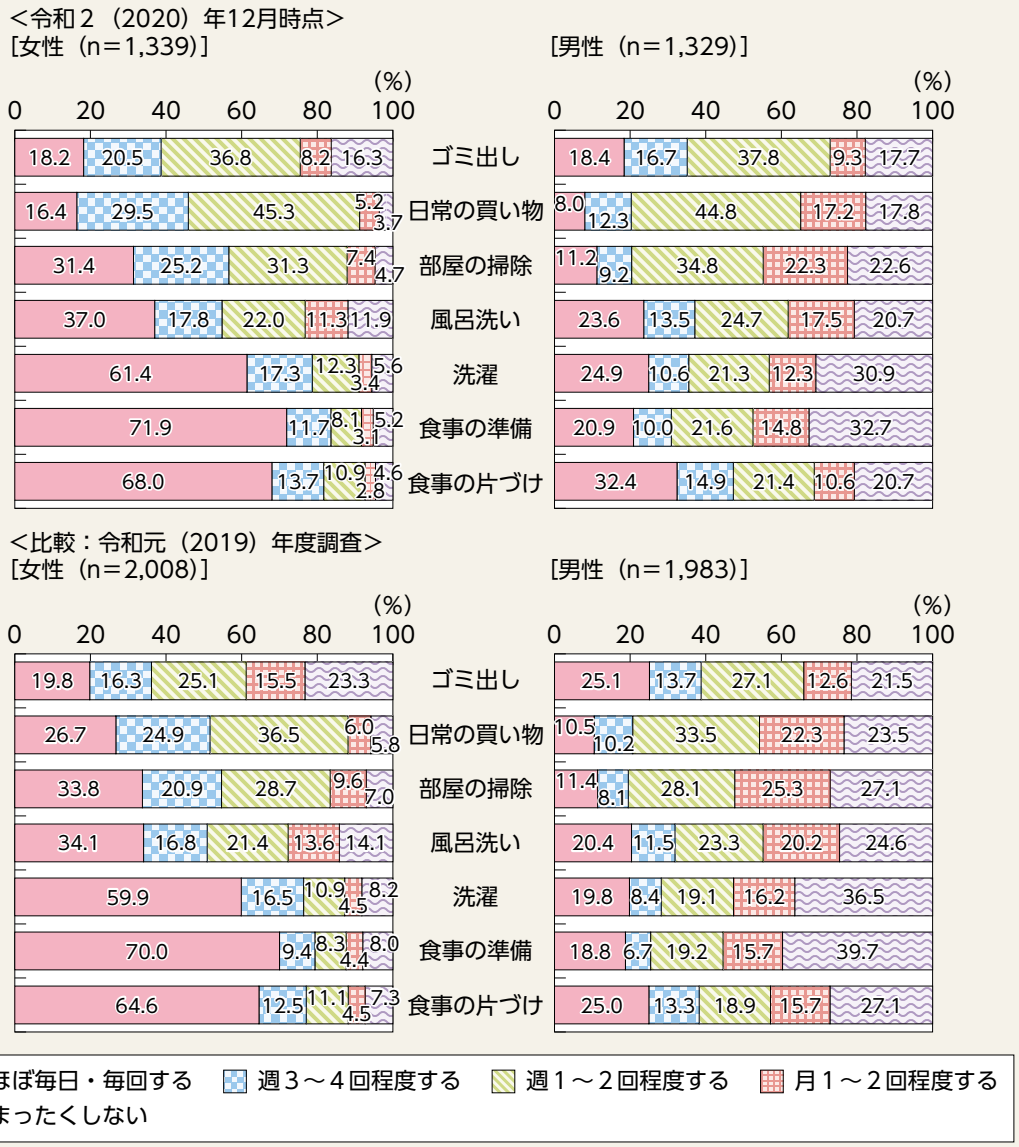
第２節で概観したとおり（Ⅰ－特－39図参照），第１回緊急事態宣言中は男性も家事時間が増えたとの回答が２割となっていた。有配偶者の令和２（2020）年12月の家事頻度を見てみる。令和２年度調査（令和２（2020）年11月～12月調査）と令和元年度調査（令和元（2019）年12月調査）を比較すると，有配偶者及び小３以下の子供がいる世帯において，男性で家事を「まったくしない」という割合が全ての項目において僅かではあるが減少しており，男性の家事参画が増加する兆しがみられる（Ⅰ－特－68図，Ⅰ－特－69図）。

Ⅰ－特－68図　令和２（2020）年12月時点の家事頻度



（備考）１．「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。
２．アンケートの対象者は配偶者のいる男女。回答者自身とその配偶者に回答を求めた。

Ⅰ－特－69図　小３以下の子供有　令和２（2020）年12月時点の家事頻度



（備考）１．「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。
２．アンケートの対象者は配偶者のいる男女。回答者自身とその配偶者に回答を求めた。

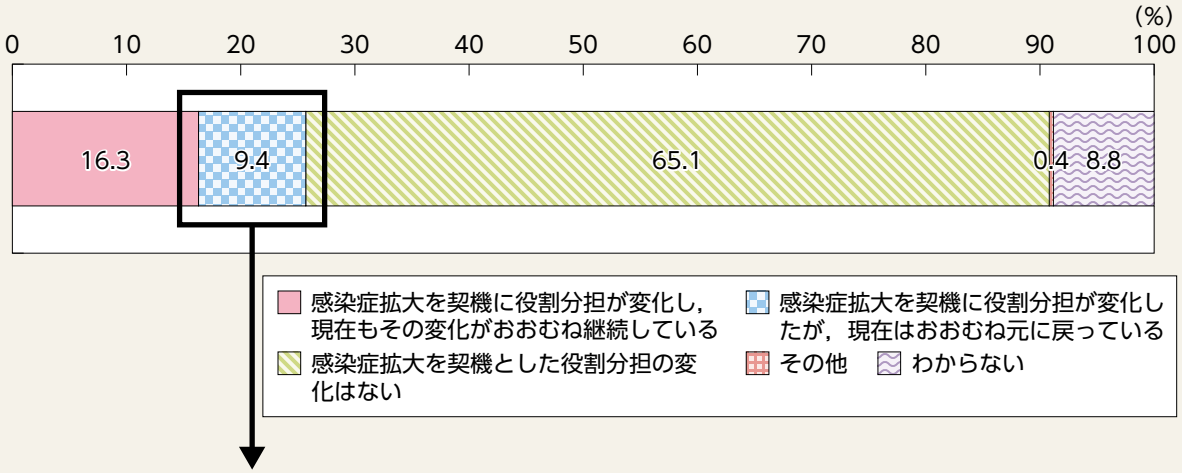
（家庭内の家事・育児分担の変化）

令和元（2019）年12月の新型コロナ感染拡大前と令和２（2020）年12月と比べて，18歳未満の子を持つ親の家事・育児に関する家庭内の分担の変化を見てみる。「新型コロナウイルス感染症拡大を契機に役割分担が変化し，現在もその変化がおおむね継続している」は16.3％となり，「新型コロナウイルス感染症拡大を契機に役割分担が変化したが，現在はおおむね元に戻っている」は9.4％であった。役割分担が元に戻った理由として，「自分の職場の変化」が28.6％と最も多く，続いて「配偶者の職場の変化」が25.3％，「子供の環境の変化（学校再開等）」が24.7％となった（Ⅰ－特－70図）。

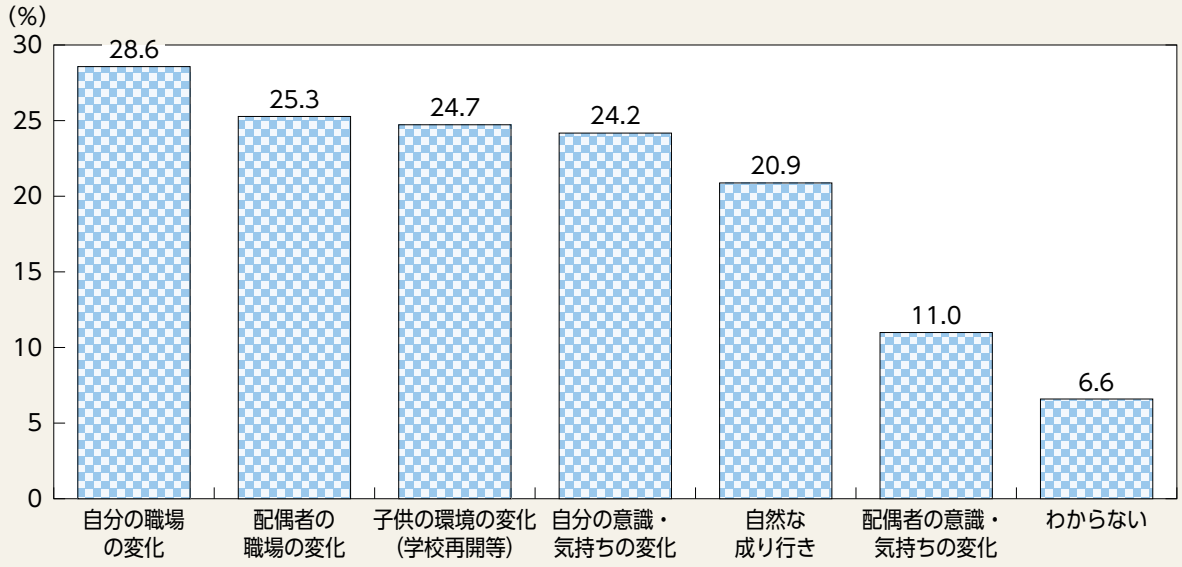
令和元（2019）年12月の新型コロナ感染拡大前と令和２（2020）年12月と比べて，家事・育児に関する家庭内の役割分担の変化を見てみると，「夫」「夫と妻」の家事・育児の役割が増加した世帯の約42％が「夫婦の関係が良くなった」としている（Ⅰ－特－71図）。

Ⅰ－特－70図　家庭内の家事・育児分担の変化（18歳未満の子を持つ親）

※令和元（2019）年12月（感染症拡大前）と比較

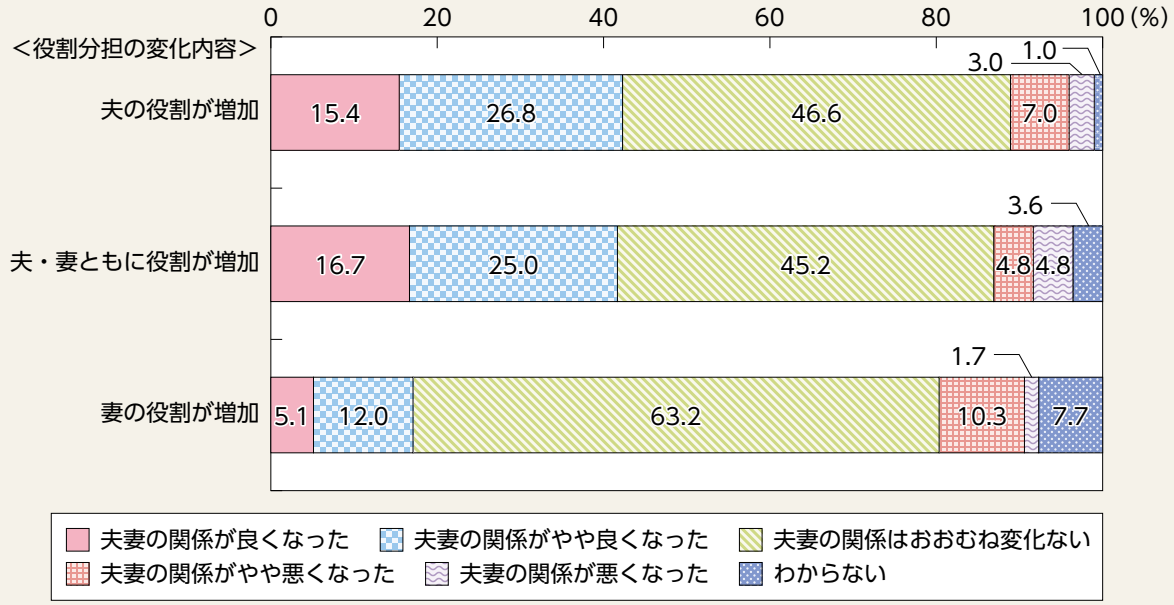


役割分担が元に戻った理由（役割分担が現在はおおむね元に戻っている人への質問）



（備考）１．内閣府「第２回　新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」より引用・作成。
２．令和２（2020）年12月24日公表。

Ⅰ－特－71図　家庭内の家事・育児分担の変化と夫婦関係の変化



（備考）１．内閣府「第２回　新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」より引用・作成。
２．令和２（2020）年12月24日公表。

㈠　結婚への関心・家族

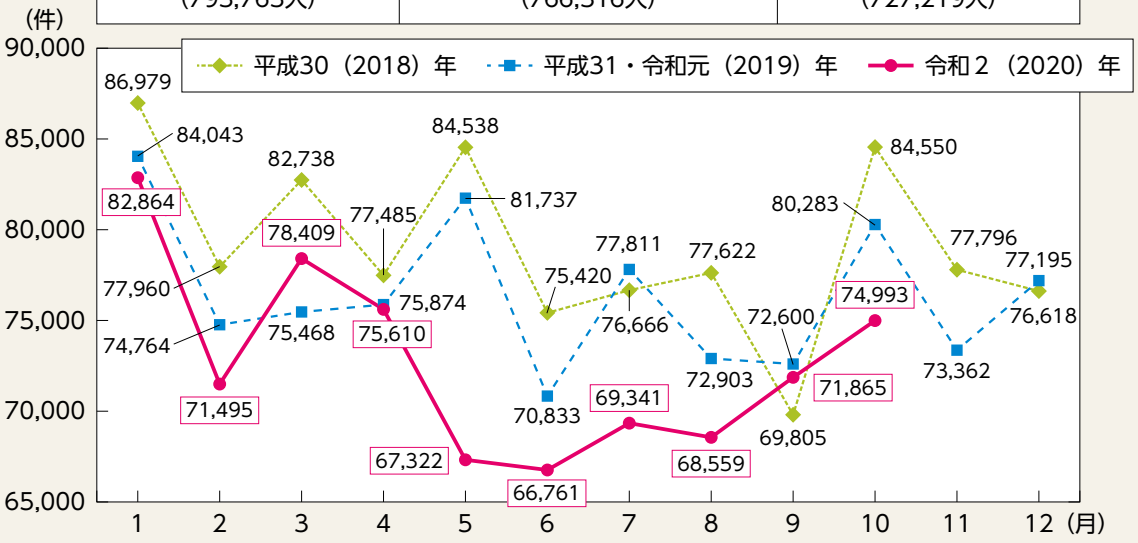
妊娠届出数については，令和２（2020）年５月から７月に大幅な減少が見られた。同年８月から10月にかけては下げ幅は軽減している。また，結婚への関心を見てみると，新型コロナ感染拡大前と比べて，全体では，「関心が高くなった」は7.3%（第１回），7.8%（第２回）となり，最も高かったのは20歳代で，それぞれ12.4%（第１回），11.7%（第２回）となっている（Ⅰ－特－72図，Ⅰ－特－73図）。

令和２（2020）年12月時点の幸福度を配偶者の有無別で見てみると，得点７点以上（幸せ寄り）の割合は，「配偶者がいる女性」で52.4%，「配偶者がいる男性」で52.8%，「配偶者のいない女性」で28.9%，「配偶者のいない男性」で21.6%となっている（Ⅰ－特－74図）。

コロナ下で対人関係の直接的なつながりが希薄になる中，家族関係を求める動き，家族の存在を心の拠り所にしている人が多いことがうかがわれる。一方で，外出制限により家族が一日中家にいることが，ストレスの要因となっている女性もいた。もともとうまくいっている家族にはプラスに働き，問題を抱える家族においてはその問題が顕在化した結果と考えられる。

Ⅰ－特－72図　妊娠届出数の推移

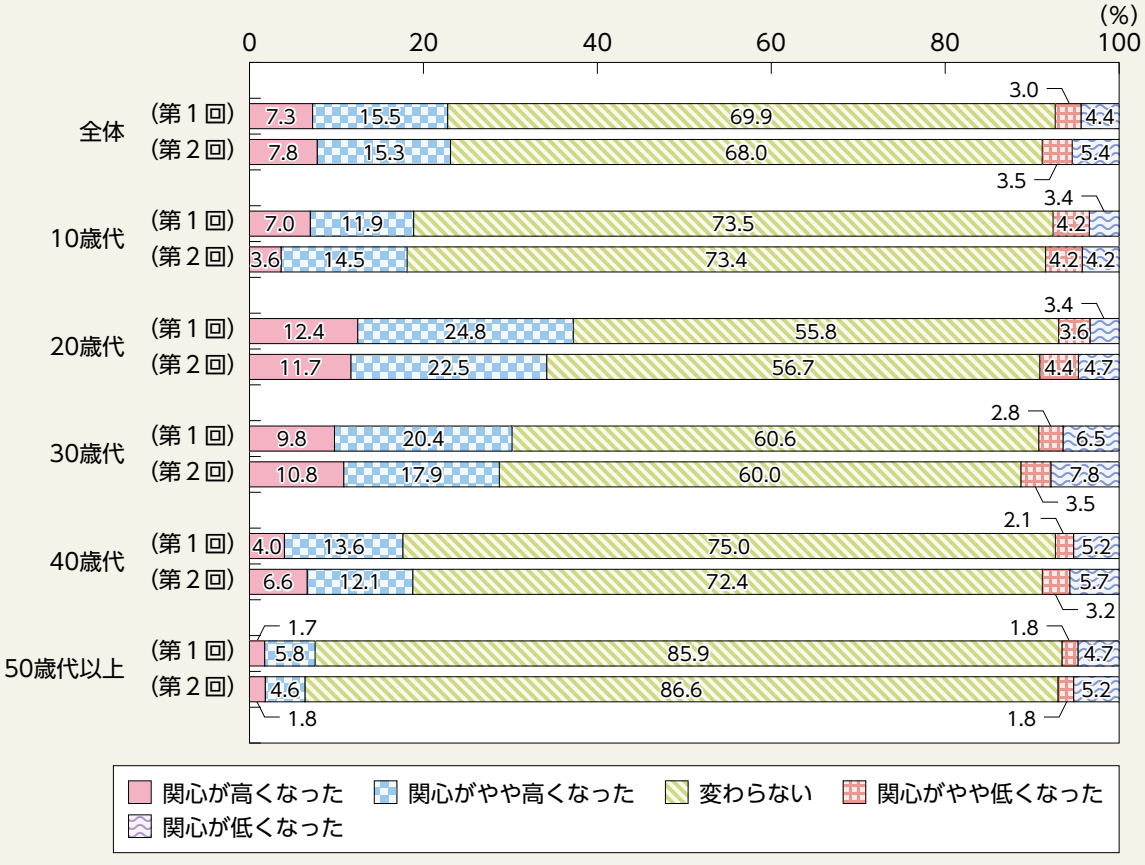
平成30（2018）年累計（うち１～10月累計）	平成31・令和元（2019）年累計（うち１～10月累計）	令和２（2020）年累計（うち１～10月累計）
948,177人（793,763人）	916,873人（766,316人）	―（727,219人）



（備考）厚生労働省HP「令和２年度の妊娠届出数の状況について」より引用・作成。

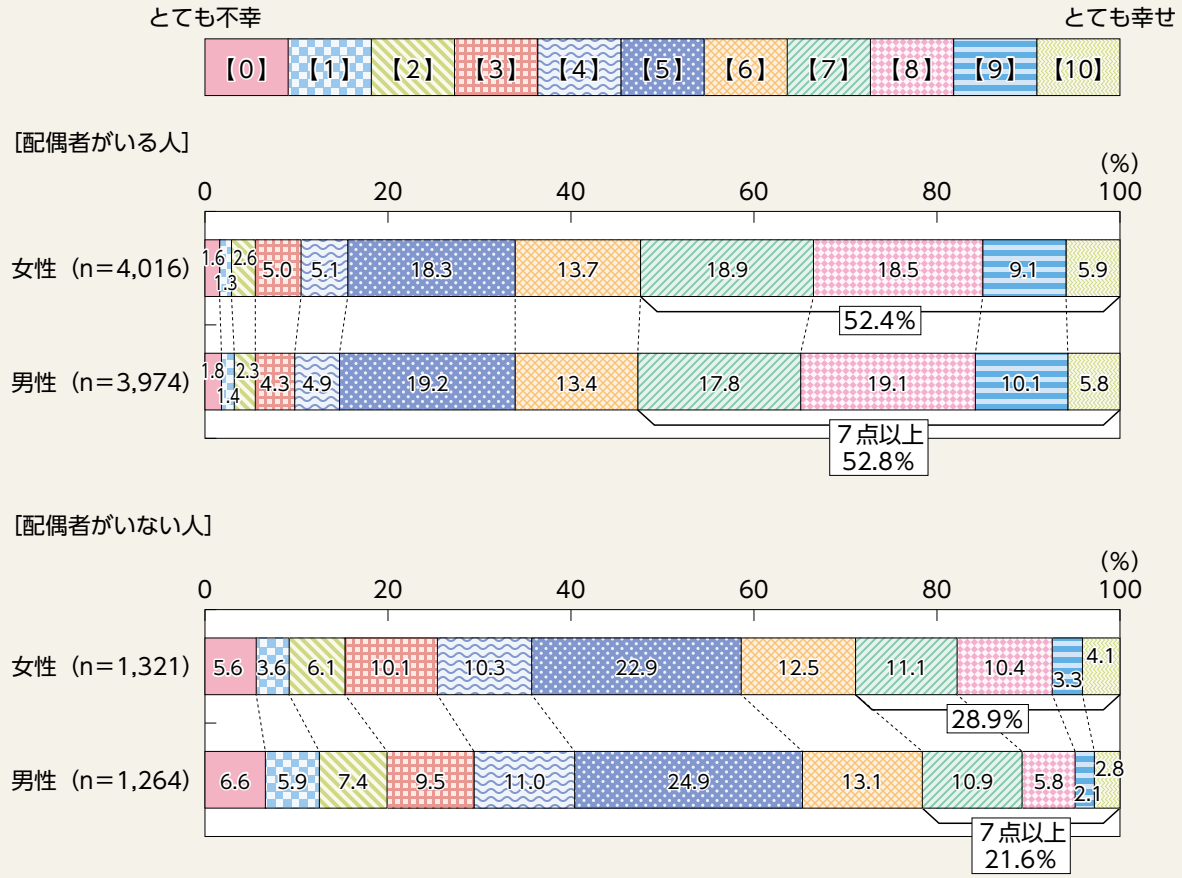
Ⅰ－特－73図　結婚への関心（未婚者）

※感染症拡大前からの変化について質問（第２回調査では，令和元（2019）年12月からの変化と記載）



（備考）１．内閣府「第２回　新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」より引用・作成。
２．令和２（2020）年12月24日公表。
３．第１回は，令和２（2020）年５月25日～６月５日調査。第２回は，令和２（2020）年12月11日～12月17日調査。

Ⅰ－特－74図　令和２（2020）年12月時点の幸福度



（備考）１．「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」（令和２年度内閣府委託調査）より作成。
２．アンケートの対象者は配偶者のいる男女。回答者自身とその配偶者に回答を求めた。

３　男女共同参画の未来

新型コロナの感染拡大により，世界規模で日常生活に大きな変革が起こった。ワクチン接種が広まり，収束に向かえば，また元の日常に戻れるのかもしれない。しかし，今後も，感染症のリスクは残る。このコロナ下で顕在化した様々な男女共同参画の課題を解決し，未来を切り開いて行かなければ，ジェンダー・ギャップ指数120位[16]の我が国は，更に世界に後れを取ってしまうおそれがある。

第１節で概観した通り，就業面では，サービス業，非正規雇用労働者の女性割合が高いことに加え，学校の休校等が，女性の雇用へ大きな影響を与えたことが明らかになった。女性の所得の減少が家計への厳しい影響につながった家庭もあった。とりわけ，ひとり親世帯は厳しい状況に置かれた。

前述した「コロナ研究会」[17]の報告書では，女性の雇用，所得，家計を直撃した要因を分析している。具体的には，我が国の家族形態が変容し，ひとり親世帯や単身女性が増加していることに加え，共働き世帯における女性の収入が家計に占める割合も高まっており，女性の収入の減少が直に家計に大きな影響を与えるなど，社会構造が変化しているが，それにも関わらず，依然として固定的な性別役割分担意識等に基づく構造的な問題が存在し，それが様々な困難の根底にあることを指

16　p.94参照。
17　p.46，p.76コラム２参照。

摘している。

また，同報告書は，「社会の諸制度の前提ともなっているジェンダー格差を所与とする規範や慣行にメスを入れない限り，ポストコロナのニューノーマルな世界において我が国は一歩も二歩も大きく後れをとることになる。」と警鐘を鳴らしている。

第２節では，コロナ下でDV（配偶者暴力），性犯罪・性暴力に関する相談件数が増加したこと，女性の自殺者が増加したことを概観した。緊急事態宣言による外出自粛や在宅時間の増加等がDV（配偶者暴力）の増加につながるなど，コロナ下での女性に対する暴力の増加・深刻化が懸念される。暴力の被害を受けた女性や心身の健康に深刻な不安を抱えることとなった女性への相談・支援体制の充実が，喫緊の課題である。

第３節で概観した通り，我が国では，緊急事態宣言に伴う外出自粛を契機に，テレワークが普及・定着しつつあり，仕事時間の減少は，男性の家事・育児参画を促した。男性の家事・育児参画は，良好な家族関係の構築のきっかけとなっている。しかしながら，テレワークの継続希望率は男女とも高いものの，緊急事態宣言が解除されると元に戻っていく傾向も見受けられ，後戻りさせない政策・仕組が政府，労使双方に必要である。

また，テレワークによって柔軟な働き方が可能になったことで，女性が働きやすくなった。一方，家事・育児等の時間・分担が女性に偏ったまま，家族と過ごす時間が増えることにより女性の家事・育児時間が増加し，新たな負担増加にならないよう留意が必要である。夫婦間の家事・育児分担は，まずは家庭内の話し合いにより解決されるべき問題であるが，政府，企業においても，男性の育児休業取得促進や働き方改革などにより，男性が家事・育児参画しやすい環境づくりへの後押しが求められる。

現在は，産業構造の転換点でもある。デジタル等成長分野への女性の雇用のシフトは，女性のスキルアップが伴えば，勤務環境の改善，収入増加，地位向上につながることが期待される。既に女性のデジタル人材育成やマッチング等の就労支援等，各種施策が講じられているが，一層強力に推し進めていく必要がある。また，慢性的な人手不足の介護分野への雇用のシフトを進める上では，勤務環境の改善が重要である。

新型コロナという未曽有の危機とそれに伴う経済社会の構造変化は，女性の地位向上を図るチャンスでもある。この流れを後押しするよう，時期を逸せず，ジェンダー視点を踏まえた政策を次々と打つ必要があり，そのためには，意思決定の場における女性の参加，女性の政治参画も重要である。この機に，ポストコロナ時代を見据えた男女共同参画を強力に進め，我が国の一人ひとりがこの国に生まれてきて良かったと思える社会，誰一人取り残さない社会を実現する。そこにこそ，男女共同参画の未来がある。

コラム 2

コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会の役割と意義

内閣府男女共同参画局は，令和２（2020）年９月に各方面の専門家で構成される「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」を開催し，新型コロナウイルス感染症の感染拡大が女性の雇用や生活等に与えている影響及び女性の視点からの政策課題を把握することとした。本研究会は，同年11月には，８項目からなる緊急提言を女性活躍担当大臣兼内閣府特命担当大臣（男女共同参画）に提出し，その内容は政府の経済対策に反映され，令和２（2020）年度第３次補正予算等の措置が行われた。その後，研究会は令和３（2021）年４月末までに計11回開催され，議事録及び資料は内閣府ホームページに掲載されている[1]。

本研究会は，地域行政の担い手やNPOからの構成員，経済学者，社会学者など労働市場や家庭における問題等についての社会科学的な実証研究を続けてきた専門家，医療に関わる専門家から構成されている。研究会では，構成員による調査研究・分析，最新情報の提供に加え，大学教授やシンクタンク等の有識者，労使団体，支援団体やNGO等の実務担当者，省庁の政策担当者等からのヒアリングを踏まえ，「ウィズコロナ」，「ポストコロナ」両面から分野横断的な議論を行い，新型コロナの感染拡大が女性に及ぼす影響と課題をいち早く総合的に浮き彫りにすることを試みた。

本研究会座長の白波瀬佐和子・東京大学大学院教授は，女性視点に基づくコロナ対応の必要性や意義について次のように述べている。

「コロナ下において，もともと存在した諸問題が，社会的に不利な立場にある者により顕著な影響となって露呈しており，特に日本では社会の基本構造に内包されている頑強なジェンダー格差の負の効果が顕在化した。したがって，”gender-responsive/gender-sensitive”な政策対応（ジェンダーの違いを，政策を立案する過程から配慮し，政策自体の位置づけの中に組み込み，ジェンダーの違いに常に敏感な形で政策を構築していくこと）が求められている。」

本研究会の活動は，日を追うごとに注目を集めるようになり，また，研究会の構成員がパイプ役となり，コロナ対策の各方面に影響を与えることとなった。研究会の集大成は，「コロナ下の女性における影響と課題に関する研究会報告書～誰一人取り残さないポストコロナの社会へ～」にまとめられ，令和３（2021）年４月28日に女性活躍担当大臣兼内閣府特命担当大臣（男女共同参画）に提出された。本報告書は，研究会の議論を踏まえ，ポストコロナに向けて⑴ジェンダー統計・分析の重要性，⑵ジェンダー平等・男女共同参画への取組，⑶女性の参画，⑷制度・慣行の見直しを提言している。

1 内閣府男女共同参画局「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」ホームページ（https://www.gender.go.jp/kaigi/kento/covid-19/index.html）

コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会の開催について

（令和２年９月23日
内閣府男女共同参画局長決定
令和２年10月14日
一部改正）

１　趣旨

新型コロナウイルス感染症の拡大により，外出自粛や休業等による生活不安・ストレスからのDVや性暴力の増加・深刻化が懸念されている。また，今般の感染症の拡大は，非正規雇用労働者，宿泊，飲食サービス業等への影響が大きいことから，女性の雇用に特に影響が強く表れており，経済的困難に陥るひとり親家庭の増加も危惧される。さらに，子育てや介護等の負担増加も懸念されている。

一方，これを契機に，オンライン活用が普及し，男女ともに新しい働き方の可能性が広がっており，在宅での働き方の普及は，男性の家事・育児等への参画を促す好機でもある。

このように性別による影響やニーズの違いを踏まえて政策課題を把握し，今後の政策立案につなげていくことが必要である。

このため，以下の事項を調査検討するため，「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」（以下「研究会」という。）を開催し，「第５次男女共同参画基本計画」や「女性活躍加速のための重点方針2021」の策定に向けた議論に反映させることとする。

①新型コロナウイルス感染症の拡大が女性の雇用や生活等に与えている影響
②女性の視点からの政策課題の把握

２　構成

⑴研究会は，別紙に掲げる者をもって構成する。なお，男女共同参画局長は，必要と認める場合，構成員を追加することができる。
⑵座長は，構成員の中から，男女共同参画局長が指名する。
⑶座長は，必要に応じ，構成員以外の者の出席を求めることができる。

３　庶務

研究会の庶務は，内閣府男女共同参画局総務課において処理する。

４　その他

前各項に定めるもののほか，研究会の運営に関する事項その他必要な事項は，座長が定める。

コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会構成員名簿

（五十音順，敬称略，◎は座長）

大崎　麻子	特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事 関西学院大学総合政策学部客員教授
大竹　文雄	大阪大学大学院経済学研究科教授 新型コロナウイルス感染症対策分科会構成員
◎白波瀬　佐和子	東京大学大学院人文社会系研究科教授
種部　恭子	医療法人社団藤聖会女性クリニック We!TOYAMA 代表 公益社団法人日本産婦人科医会常任理事
筒井　淳也	立命館大学産業社会学部教授
永濱　利廣	株式会社第一生命経済研究所首席エコノミスト
松田　明子	山形県しあわせ子育て応援部長 全国知事会　男女共同参画プロジェクトチームリーダー県
武藤　香織	東京大学医科学研究所公共政策研究分野教授 新型コロナウイルス感染症対策分科会構成員
山口　慎太郎	東京大学大学院経済学研究科教授
山田　久	株式会社日本総合研究所副理事長

コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会　開催経緯

第１回　令和２年９月30日（水）16：00～18：00

〇今後の進め方について

〇意見交換

第２回　令和２年10月21日（水）14：00～16：00

〇構成員からのプレゼンテーション

・永濱利廣構成員（女性雇用により厳しいコロナショック～日本の労働市場を変える非接触化経済～）

・武藤香織構成員（COVID-19対策における患者・市民との協働）

・大崎麻子構成員（国際協調における政策枠組み～「女性政策」と「ジェンダー主流化」～，10代20代女性における新型コロナ感染症拡大に伴う影響についてのアンケート調査報告書（特定非営利活動法人BONDプロジェクト））

〇有識者からのヒアリング

・「シングルマザー調査プロジェクト」／特定非営利活動法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ　小森雅子氏，立教大学　湯澤直美教授（新型コロナウイルス　深刻化する母子世帯のくらし）

第３回　令和２年10月29日（木）16：00～18：00

〇有識者からのヒアリング

・独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）／樋口美雄理事長，周燕飛主任研究員（新型コロナと女性の雇用危機）

〇構成員からのプレゼンテーション

・大竹文雄構成員（コロナ下の女性と柔軟な働き方）

・山口慎太郎構成員（休校・休園と女性の就業）

第４回　令和２年11月16日（月）16：00～18：30

〇構成員からのプレゼンテーション

・山田久構成員（雇用の面から見たコロナ禍の女性への影響と課題）

・筒井淳也構成員（コロナ下における女性の生活：家庭環境の影響の大きさ）

・種部恭子構成員（女性に対する暴力・妊娠・貧困の連鎖にコロナが与えた影響）

・松田明子構成員（地域におけるコロナ下の女性への影響と課題，取組等について，山形県におけるひとり親家庭支援策の取組）

・白波瀬佐和子座長（「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」その背景と意義）

〇緊急提言（座長私案）について

◎緊急提言　令和２年11月19日（木）
　橋本聖子内閣府特命担当大臣（男女共同参画）に手交／白波瀬佐和子座長，永濱利廣構成員

第５回　令和２年12月24日（木）14：00～16：00
　〇緊急提言に係る政府の対応状況・関連施策について
　〇有識者からのヒアリング
　・一般社団法人日本経済団体連合会／大山みこ上席主幹（ダイバーシティ＆インクルージョンによりポストコロナ時代を見据えた新たな成長へ）
　・日本労働組合総連合会／井上久美枝局長（コロナ禍における連合の取組）
　〇構成員からのプレゼンテーション
　・筒井淳也構成員（令和２年度「男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査」中間報告）

第６回　令和３年１月25日（月）13：00～15：00
　〇省庁からのヒアリング
　・総務省，厚生労働省，経済産業省（テレワークについて）
　・厚生労働省（自殺対策）
　〇有識者からのヒアリング
　・株式会社野村総合研究所／武田佳奈上級コンサルタント（コロナ禍で急増する女性の「実質的失業」と「支援からの孤立」，コロナによる働き方・暮らし方の変化と女性活躍）

第７回　令和３年２月15日（月）13：00～15：00
　〇有識者からのヒアリング
　・関西国際大学／中尾繁樹教授（コロナ下における心の課題に関する報告）
　・一般社団法人若草プロジェクト／大谷恭子代表理事，村木厚子代表呼びかけ人（若草プロジェクトとは？（少女・若い女性への支援の現状と課題））
　・W20-2019共同代表/上智大学・目黒依子名誉教授，上智大学・三浦まり教授（Covid-19対策の国際潮流と日本への示唆）

第８回　令和３年２月22日（月）16：00～18：00
　〇有識者からのヒアリング
　・公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン／長島美紀チームリーダー（コロナ禍における若年女性への影響）
　・独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）／樋口美雄理事長，周燕飛主任研究員（新型コロナと女性雇用危機Ⅱ－雇用持ち直しをめぐる新たな動き－）
　〇研究会報告書取りまとめに向けた論点整理について

第９回　令和３年３月15日（月）16：00～18：00
　〇構成員からのプレゼンテーション

・筒井淳也構成員（令和２年度「男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査」報告書（概要））
・山口慎太郎構成員（コロナ下の子育て女性の就業状況）
〇報告書について

第10回　令和３年４月６日（火）16：00～18：00
〇構成員からのプレゼンテーション
・筒井淳也構成員（令和２年度「男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査」報告書（概要）補足）
・大竹文雄構成員（男女間賃金格差の理由と対策）
・山田久構成員（わが国における男女賃金格差の背景とデフレ（サービス物価低迷）との関わりについて）
・報告書骨子（案）について

第11回　令和３年４月22日（木）10：00～12：00
〇構成員からのプレゼンテーション
・山口慎太郎構成員（コロナ下の子育て女性の就業状況（改訂版））
・武藤香織構成員（COVID-19の医学・公衆衛生の観点からみたジェンダー平等）
・種部恭子構成員（「COVID-19の流行下での「困難な問題を抱える居場所のない若年女性」の予期せぬ妊娠等に関する実態調査と支援方策の検討」の研究成果より）
〇報告書（案）について

◎報告書手交　令和３年４月28日（水）
丸川珠代内閣府特命担当大臣（男女共同参画）に手交／白波瀬佐和子座長，大崎麻子構成員，永濱利廣構成員，武藤香織構成員，山田久構成員

緊急提言

2020年11月19日
コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会

新型コロナウイルスの新規感染者数は，秋以降，全国的に増加しており，一日の感染者数は過去最多を記録している。

新型コロナウイルス感染症の拡大は，特に女性への影響が深刻であり，「女性不況」の様相が確認される。女性就業者数が多いサービス産業等が受けた打撃は極めて大きく，厳しい状況にある。事実，2020年４月には非正規雇用労働者の女性を中心に就業者数は対前月で約70万人の減少（男性の約２倍）となり，女性の非労働力人口は増加（男性の２倍以上）した。DVや性暴力の増加・深刻化，予期せぬ妊娠の増加が懸念され，10月の女性の自殺者数は速報値で851人と，前年同月と比べ増加率は８割にも上る。シングルマザーからは，収入が減少した，生活が苦しいとの切実な声が上がっている。医療・介護・保育の従事者などのいわゆるエッセンシャルワーカーには女性が多く，処遇面や働く環境面が厳しい状況にある。感染症による差別も報告されている。緊急事態宣言下の休校・休園は生活面，就労面において特に女性に大きな負の影響をもたらした。テレワークについては，その普及と充実に向けて対応すべき課題は少なくない。女性の家事，育児等の負担増に留意するとともに，エッセンシャルワーカーをはじめテレワークの導入が困難な職業に従事する方々の状況をしっかり受け止める必要がある。

国連では，2020年４月９日，グテーレス事務総長がコロナ対策において女性・女の子を中核に据えるよう，声明を発した。

こうした状況を踏まえ，本研究会として，以下の事項を緊急に提言する。

今後，政府にあっては，自治体や民間企業等の協力を得ながら取組を進めていくことを期待する。

○DV，性暴力，自殺等の相談体制と対策を早急に強化するとともに，感染拡大期においても可能な限り必要な機能を果たすこと
○休校・休園の判断において，女性・子供への影響に最大限配慮すること
○いわゆるエッセンシャルワーカーの処遇改善等を十分考慮すること
○感染症に伴う差別的な扱いの解消に向けた取組を進めること
○ひとり親家庭への支援を強化すること
○テレワークについて，課題を踏まえた上で，普及，充実を進め，柔軟な働き方を進めていくこと
○デジタル，福祉分野など成長分野等へのシフトに向けた人材育成，就労支援を進めていくこと
○行政の業務統計を含む統計情報の積極的活用を促し，迅速な実態把握とその分析を進めること

「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」緊急提言に係る政府の対応状況・関連施策

緊急提言（2020年11月19日）	政府の対応状況・関連施策 国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策（2020年12月8日閣議決定），令和２年度補正予算，予備費　等
○DV，性暴力，自殺等の相談体制と対策を早急に強化するとともに，感染拡大期においても可能な限り必要な機能を果たすこと	①「生活困窮者自立支援の機能強化に加え，自殺相談体制の強化等を行う都道府県等の取組を包括的に支援する交付金を創設する。」 ・新型コロナウイルス感染症セーフティネット強化交付金（仮称）の創設（厚生労働省）：140億円の内数（３次補正） ②「「生命の安全教育」を推進するとともに，事態が長期化する中で深刻化している配偶者暴力や性犯罪・性暴力被害者等への相談・支援体制の強化等を進める。また，夏以降の女性の自殺の急増に係る要因を分析するとともに対応を検討する。」 ・配偶者暴力被害者等への相談・支援の強化（内閣府）：4.3億円（３次補正） ・性犯罪・性暴力被害者等への相談・支援体制の強化（内閣府）：3.4億円（３次補正）
○休校・休園の判断において，女性・子供への影響に最大限配慮すること	③「学校における新型コロナウイルス感染症に関する衛生管理マニュアル」を改訂し，特に小学校・中学校については，地域一斉の臨時休業は，社会経済活動全体を停止するような場合に取るべき措置であり，学校のみを休業とすることは，学びの保障や心身の影響の観点から避けるべきと示した。（12月3日　文部科学省） （参考）保育所については，緊急事態宣言期間中を含め，原則として開所した上で，園児等が感染した場合など，限定的な場合にのみ臨時休園を行うこととし，臨時休園期間中においても必要な者に対する代替保育の提供を国から各自治体に要請（２月25日　厚生労働省）
○いわゆるエッセンシャルワーカーの処遇改善等を十分考慮すること	④「医療提供体制の確保と医療機関等への支援により，感染症との闘いの最前線に立ち続け，献身的に尽力している医療や介護の現場の方々をしっかりと支援する。」 ・新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金（医療，介護，障害福祉，児童福祉）（厚生労働省）：1兆1,763億円（３次補正） 新型コロナウイルス重点医療機関に派遣する医療従事者の支援額を倍増（菅総理指示） （医師15,100円／時間　看護師5,520円／時間　等）（12月14日） ・診療・検査医療機関をはじめとした医療機関等への感染拡大防止等の支援（厚生労働省）：1,071億円（３次補正）など ⑤令和3年度予算編成の基本方針（2020年12月8日閣議決定）：感染症との闘いの最前線に立ち続ける医療や介護の現場の方々の献身的な貢献を支えるため，医療提供体制の強化・検査体制の確保をはじめとする新型コロナウイルス感染症の拡大防止策とともに，（中略），重要な政策課題への対応に必要な予算措置を講じ，財政健全化への着実な取組を進めつつ，メリハリの効いた予算編成を目指す。
○感染症に伴う差別的な扱いの解消に向けた取組を進めること	⑥新型コロナウイルス感染症対策分科会の下に，偏見・差別とプライバシーに関するWGを設置し，偏見・差別等への対応を議論（設置：9月1日，議論のとりまとめの報告：11月12日　内閣官房）
○ひとり親家庭への支援を強化すること	⑦「相談体制の構築・強化を通じ，ひとり親家庭への支援を強化するとともに，低所得のひとり親世帯に対し，予備費を活用し，年内を目途にひとり親世帯臨時特別給付金（基本給付）の再支給を行う。」 ・ひとり親世帯臨時特別給付金（厚生労働省）：737億円（予備費） ※児童扶養手当受給世帯等への給付：１世帯５万円，第２子以降１人につき３万円　等 ・ひとり親家庭等相談体制強化事業（厚生労働省）：4.0億円（３次補正）
○テレワークについて，課題を踏まえた上で，普及，充実を進め，柔軟な働き方を進めていくこと	⑧「テレワークの普及・促進のため，テレワークに関する労働関係法令の適用と留意点，人事労務管理上の注意点等を規定した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（平成30年2月22日 厚生労働省）の見直しを行う。」 ⑨「テレワーク等に対応したＩＴツールの導入や，感染対策と経済活動の両立に資する感染防止策への投資等を重点的に支援する。」 ・中小企業生産性革命推進事業（特別枠）（経済産業省）：2,300億円（3次補正） ⑩人と人との接触機会を減少させ，感染拡大を防止するため，テレワークの実施等に改めて取り組むよう，関係閣僚や民間団体等に依頼。（10月30日，11月18日，12月１日　内閣官房）
○デジタル，福祉分野など成長分野等へのシフトに向けた人材育成，就労支援を進めていくこと	⑪「地方公共団体による地域の実情に応じた女性活躍や少子化対策等に係る独自の取組について，KPIを設定しつつ積極的に支援する。」 ・地域女性活躍推進交付金（内閣府）：1.5億円（３次補正） ※新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ，新たな働き方の定着や女性デジタル人材の育成等，「新たな日常」に対応するための女性の活躍推進や就労等に困難を抱える女性への支援等，地域の実情に応じた地方公共団体の取組を支援する。 ⑫「成長分野への円滑な労働移動等の雇用対策パッケージ」 ・人材開発支援助成金による他業種転換支援：10億円（３次補正），IT人材育成支援の充実（厚生労働省） ・雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援（厚生労働省）：制度要求（３次補正） ・感染症の影響による離職者を試行雇用する事業主への助成（トライアル雇用助成金）（厚生労働省）：制度要求（３次補正）
○行政の業務統計を含む統計情報の積極的活用を促し，迅速な実態把握とその分析を進めること	⑬総務省の労働力調査の個票データ：年内の個票データ取得に向けた申請手続き完了。 ⑭厚生労働省の人工妊娠中絶件数： 現状は年度公表で，各都道府県が，人工妊娠中絶件数を含めた衛生行政報告例を厚生労働省に提出し，厚生労働省が取りまとめを行った結果を毎年10月頃に公表している。 ※令和元年度分は新型コロナウイルス感染症対策で提出期限を繰り下げたため，現時点で未公表。

（備考）内閣府男女共同参画局「第５回コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会　資料２」（令和２年（2020）年12月24日）

コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書（概要）

令和３（2021）年４月28日
研究会事務局：内閣府男女共同参画局調査室

コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書
～誰一人取り残さないポストコロナの社会へ～

- 新型コロナ感染症の拡大は男女で異なる影響。女性の非正規雇用労働者の減少や自殺者数の増加など女性への深刻な影響が明らかに
- 女性への深刻な影響の根底には、平時においてジェンダー平等・男女共同参画が進んでいなかったことがあり、コロナの影響により顕在化
- 今こそ幅広い政策分野でジェンダー視点を入れた政策立案が不可欠。女性に焦点を当てて、我が国の課題を明らかにし、既存の制度や慣行の見直しを

Gender-based Violence
●１ 女性に対する暴力
- DV相談件数の増加（前年同期比1.5倍）
- 精神的暴力や経済的暴力も顕在化
- 給付金の世帯主給付の課題
- DV被害者の自立には経済的自立が重要
- 10代～20代の若い女性への支援策の強化が必要

Health Impacts
●３ 健康
- 女性の自殺者数が増加（前年比935人増）
- 特に無職者（主婦等）、女子高生の自殺が増加
- 妊産婦への十分な配慮が必要
- 医学・公衆衛生学でもジェンダーに着眼した検討を
- 男性への感染予防策の啓発を積極的に

雇用面や生活面で女性に特に強い影響 格差拡大の懸念

コロナ下の緊急対応

女性と女の子をコロナ対応の中心に据えることが重要
（国連グテーレス事務総長）

Economic Impacts
●２ 経済
- 女性の多い産業や非正規雇用労働者に大きな影響
- 女性の所得はもはや家計の補助ではない
- 非正規雇用労働者の女性の収入状況にも留意
- シングルマザーの失業率が上昇。支援の強化が必要
- テレワークの受け止めに男女差。後戻りせずに柔軟な働き方を加速する必要
- デジタルスキルの向上を推進すべき

Unpaid Care and Domestic Work
●４ 家事・育児・介護（無償ケア）
- 休校は特に小学生の母親の就業に大きな影響
- 子供のいる有配偶女性の非労働力化が進行
- コロナ下で女性の家事・育児・介護の負担感が増加
- 男性の家事・育児参画の兆し。これをチャンスに

ポストコロナに向けて　誰一人取り残さない社会へ

ジェンダー統計・分析の重要性
- 男女別、都道府県別のデータ把握、既存統計の個票分析、オーバーサンプリング等、様々な手法で迅速、的確な実態把握と分析が重要
- 調査の実施のみならず分析にも予算・人員を

ジェンダー平等・男女共同参画の取組、女性の参画
- 緊急対応に加え、経済的自立等の女性のエンパワーメントを拡大し、ジェンダー平等・男女共同参画の取組を加速させていくことを、政府、政党、地方自治体、民間企業、NPO等に強く求めたい
- 意思決定の場における女性の参画の推進を
- 政策論議に多様な視点を。ジェンダーに配慮した施策の実現を加速

制度・慣行の見直し
- 日本社会の根底にある固定的な性別役割分担モデルや制度等を見直す好機
- 変革のチャンスにできるかは政府、企業、地域等そして一人一人にかかっている
- 女性の活躍の場が広がることは企業経営、経済にもプラス、国としても不可欠の課題
- 政府が先導的役割を担うことを強く求める

参考１　「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査（内閣府男女共同参画局委託調査）」

⑴　調査目的
　令和２（2020）年，年明けから世界規模で流行し始めた新型コロナウイルス感染症拡大については，外出自粛や休業等による生活や雇用への影響等が懸念されている。一方で，これを契機にオンラインの活用が普及することにより，男女ともに新しい働き方の可能性がもたらされているとともに，男性の家事・育児等への参画を促す好機ともなっている。
　本調査は，このような状況下で男女共同参画の視点からの政策課題を把握するため，新型コロナウイルス感染症拡大が性別によって雇用や生活等に与えている影響の違い等について，調査・分析を実施することを目的とする。

⑵　調査方法
　インターネット・モニターに対するアンケート調査

⑶　調査期間
　令和２（2020）年11月30日（月）～12月11日（金）

⑷　調査項目
　「暮らしに関する調査」という名目で，以下の①～⑥の項目を調査した。
　（④～⑥については，分析視点別の結果を用いている）
　①生活全般の状況とコロナによる影響
　②仕事の状況とコロナによる影響
　③コロナ下における給付金受給・利用状況
　④コロナ下でストレスを感じやすい仕事を行う人について
　⑤母子・父子世帯について
　⑥地域別分析について

⑸　回答者数など
　・回答者数は，10,571人（回答者本人票6,679人，回答者の配偶者票3,892人）
　・調査対象は，国内在住のインターネット・モニター（20歳以上70歳未満）及びその配偶者
　※ただし，「回答者モニターの配偶者」の年齢については，その限りではない。

参考２　「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査（第１回，第２回）（内閣府政策統括官（経済社会システム担当）調査）」

⑴　調査目的
　総合的な主観的満足度及び分野別満足度を調査し，客観指標との関係性を明らかにすることを目的とする。

⑵　調査方法
　インターネット調査
　（国内居住のインターネットパネル登録モニター）

⑶　調査期間
　○第１回目：令和２（2020）年５月25日（月）～６月５日（金）
　○第２回目：令和２（2020）年12月11日（金）～12月17日（木）

⑷　主な調査項目
　○第１回目：①生活変化の意識，②生活行動の変化，③将来の生活意識・行動の変化，④時点比較／パネルデータ
　○第２回目：①働き方（就業者），②子育て（親ほか），③地方（共通ほか），④学び（学生ほか），⑤年末年始（共通），⑥その他（共通ほか），⑦継続サンプル（パネル分析）

⑸　回収数など
　・回収数は10,128（第２回目は，うち，継続サンプルは5,212）。
　・回収数の割当て（サンプル数の設計）について，第１回目は性別・年齢階級別（５歳別）で同数を均等に割当て（24区分×422人＝10,128），第２回目は性別・年齢階級（10歳別）で同数を均等に割当て（12区分×844人＝10,128）

第1章 政策・方針決定過程への女性の参画

本章のポイント

第１節　国の政策・方針決定過程への女性の参画

- 国会議員に占める女性の割合は，衆議院9.9％（令和３（2021）年４月現在），参議院23.0％（令和３（2021）年５月現在）。
- 国家公務員の地方機関課長・本省課長補佐相当職，本省課室長相当職及び指定職相当に占める女性の割合は，令和２（2020）年７月現在では12.3％，5.9％及び4.4％。令和２（2020）年４月１日時点での国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合は36.8％，総合職試験からの採用者に占める女性の割合は35.4％。
- 国の審議会等における女性委員の割合は，令和２（2020）年９月現在，40.7％。女性の専門委員等の割合は30.3％。

第２節　地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画

- 令和２（2020）年12月末現在の地方議会における議員に占める女性の割合は，特別区議会が最も高く30.2％，政令指定都市の市議会は20.4％，市議会全体は16.2％，都道府県議会は11.5％。全ての都道府県議会に女性議員がいる一方，３割近くの町村議会ではいまだに女性議員がゼロとなっている。
- 地方公務員に占める女性の割合について，役職段階別に見ると，令和２（2020）年４月現在における本庁課長補佐相当職，本庁課長相当職，本庁部局長・次長相当職に占める女性の割合は，都道府県で20.4％，12.2％，7.0％，市区町村で29.2％，17.8％，10.1％（うち，政令指定都市で22.6％，16.9％，10.8％）。令和元（2019）年度の採用者に占める女性の割合は，都道府県全体で36.6％，うち大学卒業程度試験は33.6％。

第３節　様々な分野における女性の参画

- 司法分野においては，令和元（2019）年12月現在，裁判官22.6％，令和２（2020）年３月現在，検察官（検事）25.4％，令和２年９月現在，弁護士19.1％。
- 令和３（2021）年に公表された我が国のジェンダー・ギャップ指数（ＧＧＩ）は0.656（156か国中120位）。「政治」と「経済」の値が低い。

第１節　国の政策・方針決定過程への女性の参画

（国会議員に占める女性の割合）

内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」により，国会議員に占める女性の割合について，その推移を見ると，衆議院議員総選挙当選者においては，戦後の一時期を除いて，１～２％台で推移していた。その後，平成８（1996）年（第41回選挙）に小選挙区比例代表並立制が導入されて以降，衆議院議員に占める女性の割合は上昇傾向にあり，平成29（2017）年10月執行の衆議院議員総選挙を経て，令和３年（2021）年４月現在で9.9％

（46人）となり，国際比較すると，189か国中165位（令和３（2021）年４月現在）[18]となっている。

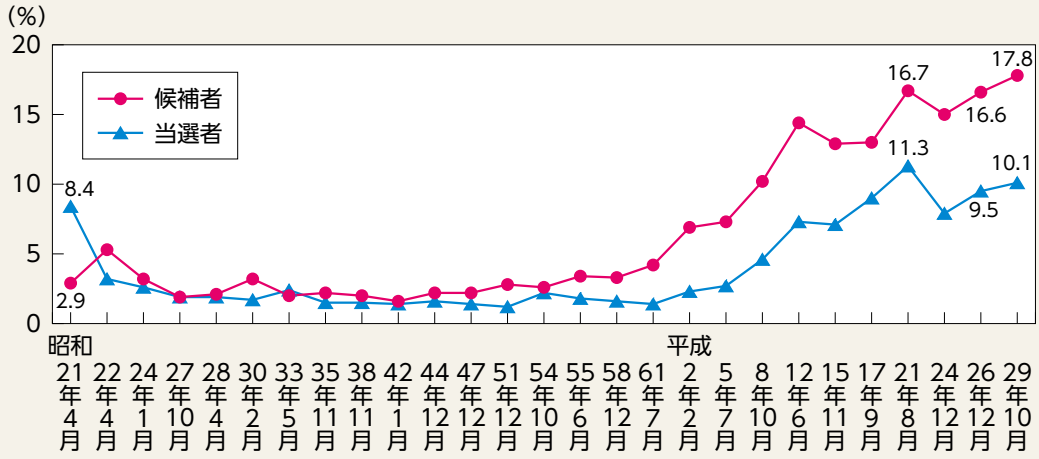
また，参議院においては，昭和22（1947）年４月（第１回選挙後）の4.0％（10人）からおおむね上昇傾向にあり，政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（平成30年法律第28号）の施行後初めての大型国政選挙となる参議院議員通常選挙が，令和元（2019）年７月に執行された結果，参議院議員に占める女性の割合は約２％ポイント増加し，令和３（2021）年５月現在で23.0％（56人）となっている。

（候補者，当選者に占める女性の割合）

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の割合の推移を見ると，昭和61（1986）年以降上昇傾向にある。平成29（2017）年10月執行の総選挙では，候補者に占める女性の割合は過去最高となり，当選者に占める女性の割合は，平成21（2009）年８月執行の総選挙に次いで過去２番目に高い割合となった（Ⅰ－１－１図）。

また，参議院議員通常選挙においても，候補者及び当選者に占める女性の割合は，昭和50年代後半以降上昇傾向にある。令和元（2019）年７月執行の通常選挙では，候補者に占める女性の割合は過去最高の28.1％となり，当選者については，過去最多であった平成28（2016）年７月執行の通常選挙と同じ28名の女性が当選し，当選者に占める女性の割合は22.6％となった（Ⅰ－１－２図）。

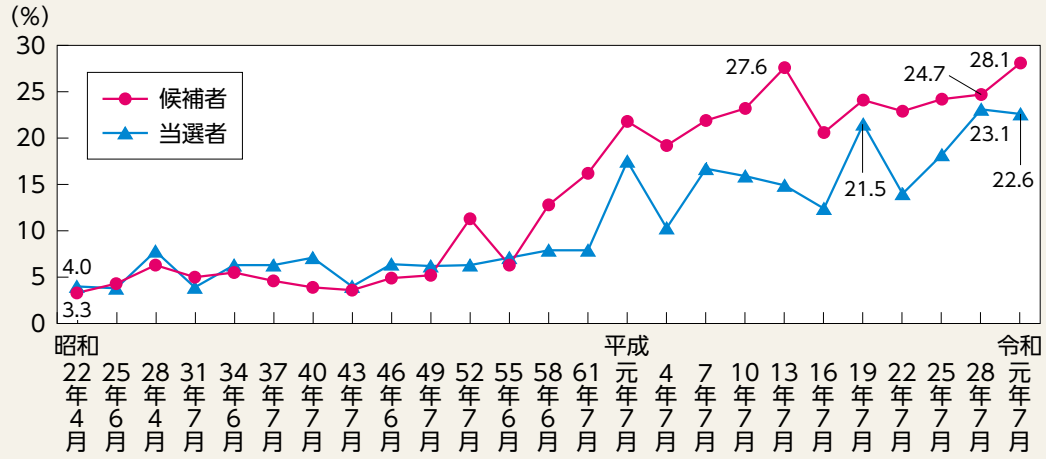
Ⅰ－１－１図　衆議院議員総選挙における候補者，当選者に占める女性の割合の推移



（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。

[18] 列国議会同盟

Ⅰ－1－2図　参議院議員通常選挙における候補者，当選者に占める女性の割合の推移

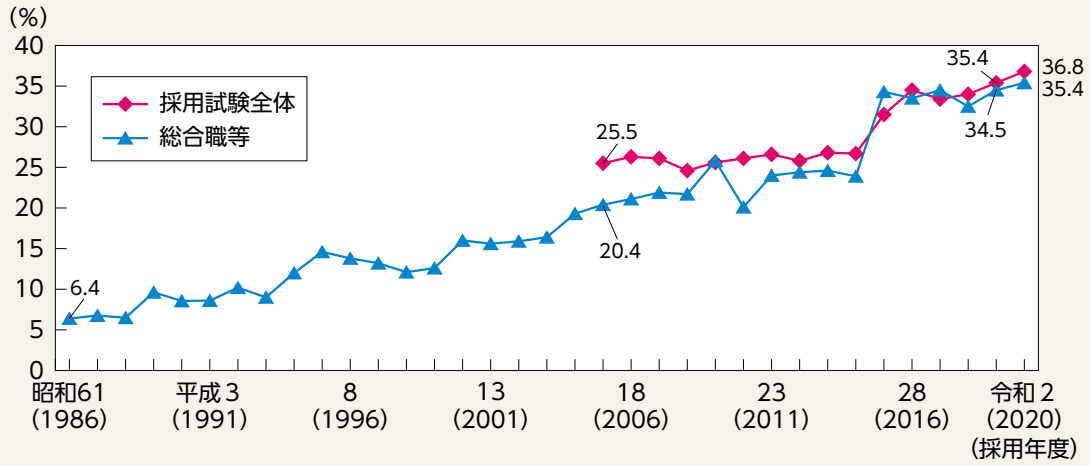


（備考）総務省「参議院議員通常選挙結果調」より作成。

（国家公務員採用者に占める女性の割合）

国家公務員においては，女性の採用を積極的に進めた結果，令和２（2020）年４月１日時点での国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合は36.8％，総合職試験からの採用者に占める女性の割合は35.4％となり，第４次男女共同参画基本計画に定めた目標（毎年度30％以上）を達成している（Ⅰ－1－3図）。

Ⅰ－1－3図　国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合の推移

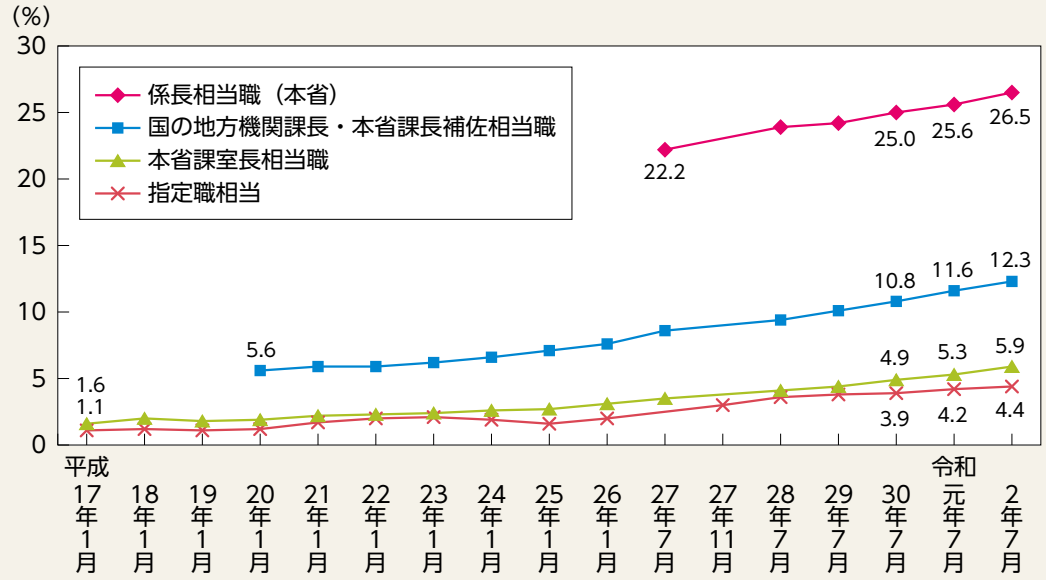


（備考）１．平成16年度以前は,人事院資料より作成。平成17年度及び18年度は総務省，平成19年度から24年度は総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」，平成25年度は総務省・人事院，平成26年度は内閣官房内閣人事局・人事院，平成27年度以降は内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」より作成。
２．「総合職等」とは国家公務員採用総合職試験（院卒者試験，大卒程度試験）及び国家公務員採用Ⅰ種試験並びに防衛省職員採用Ⅰ種試験をいう。ただし，平成15年度以前は，国家公務員採用Ⅰ種試験に合格して採用された者（独立行政法人に採用された者を含む。）のうち，防衛省又は国会に採用された者を除く。

（女性国家公務員の登用状況）

国家公務員の女性の割合を役職段階別に見ると，令和２（2020）年７月現在，係長相当職（本省）26.5％，地方機関課長・本省課長補佐相当職12.3％，本省課室長相当職5.9％及び指定職相当4.4％となっている（Ⅰ－1－4図）。

Ⅰ－1－4図　役職段階別国家公務員の女性の割合の推移

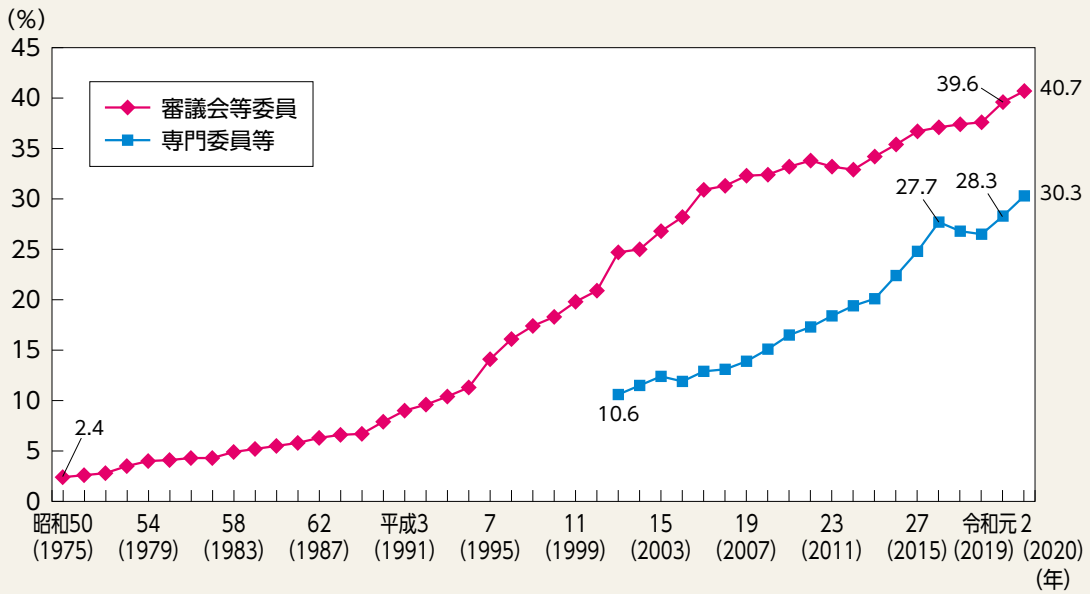


（備考）内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」より作成。

（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，令和２（2020）年９月30日現在40.7％と，調査開始以来最高値となった。また，専門委員等（委員とは別に，専門又は特別の事項を調査審議するため必要があるとき，専門委員，特別委員又は臨時委員の名称で置くことができるもの）に占める女性の割合も，調査開始以来最高値の30.3％となった（Ⅰ－1－5図）。

Ⅰ－1－5図　国の審議会等における女性委員の割合の推移



（備考）１．内閣府「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」より作成。
２．昭和63年から平成６年は，各年３月31日現在。平成７年以降は，各年９月30日現在。昭和62年以前は，年により異なる。

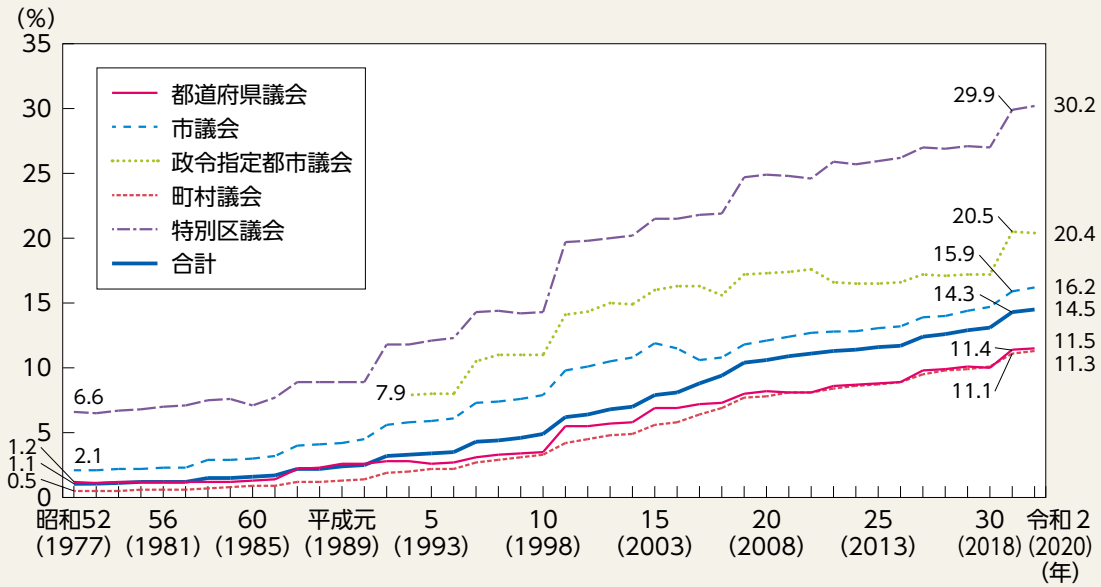
第2節 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画

（都市部で高い地方議会における女性議員の割合）

都道府県議会，市議会，町村議会及び特別区議会の議員に占める女性の割合を見ると，令和２（2020）年12月末現在，女性の割合が最も高い特別区議会で30.2％，政令指定都市の市議会は20.4％，市議会全体は16.2％，都道府県議会は11.5％，町村議会は11.3％となっており，都市部で高く郡部で低い傾向にある（Ⅰ－１－６図）。

また，令和２（2020）年12月末現在，全ての都道府県議会に女性議員がいる一方で，市区議会の3.7％，町村議会の29.0％ではいまだに女性議員がゼロとなっている。

Ⅰ－１－６図　地方議会における女性議員の割合の推移

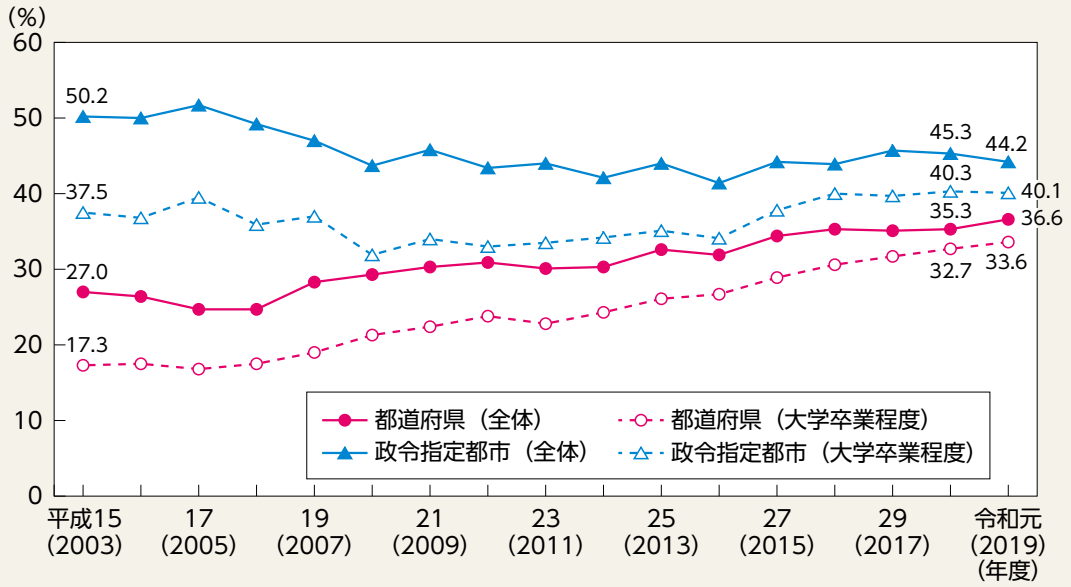


（備考）１．総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」をもとに内閣府において作成。
２．各年12月末現在。
３．市議会は政令指定都市議会を含む。なお，合計は都道府県議会及び市区町村議会の合計。

（地方公務員採用者に占める女性の割合）

令和元（2019）年度の地方公務員採用試験採用者に占める女性の割合は，都道府県では，全体で36.6％，うち大学卒業程度で33.6％，政令指定都市では，全体で44.2％，うち大学卒業程度で40.1％であり，都道府県より政令指定都市で高い水準となっている。長期的な推移を見ると，都道府県の大学卒業程度において上昇傾向にあり，平成28(2016)年度以降30％を超えている。(Ⅰ－1－7図)。

Ⅰ－1－7図　地方公務員採用者に占める女性の割合の推移

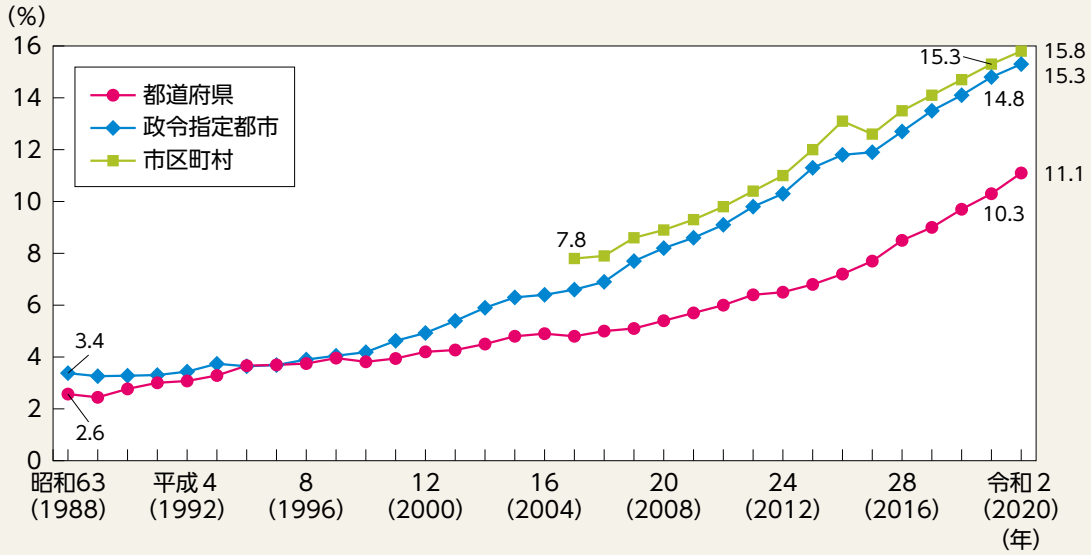


（備考）1．内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。
2．採用期間は，各年４月１日から翌年３月31日。

（女性地方公務員の登用状況）

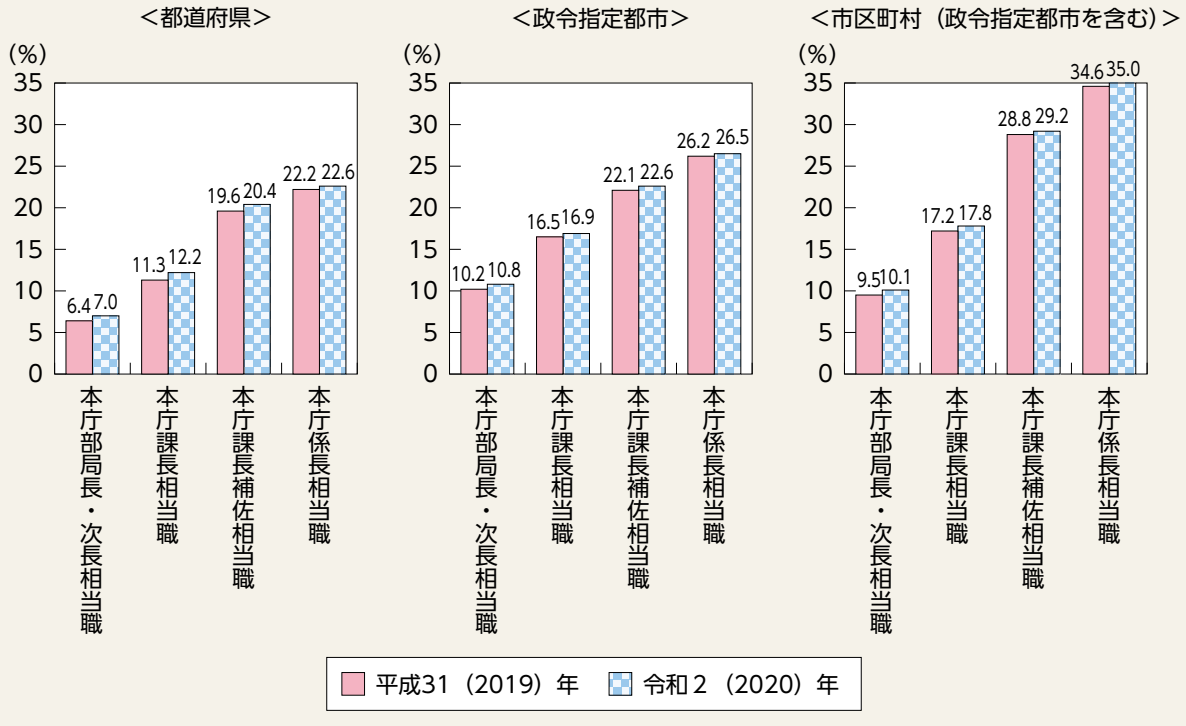
本庁課長相当職以上に占める女性地方公務員の割合は，令和２（2020）年４月現在，都道府県で11.1％，市区町村で15.8％（うち，政令指定都市では15.3％）となっている（Ⅰ－1－8図)。役職段階別に見ると，令和２（2020）年の本庁係長相当職，本庁課長補佐相当職，本庁課長相当職，本庁部局長・次長相当職に占める女性の割合は，都道府県で22.6％，20.4％，12.2％，7.0％，市区町村で35.0％，29.2％，17.8％，10.1％（うち，政令指定都市では26.5％，22.6％，16.9％，10.8％）となっている（Ⅰ－1－9図)。

Ⅰ－１－８図　地方公務員課長相当職以上に占める女性の割合の推移



（備考）１．平成５年までは厚生労働省資料，平成６年からは内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。平成５年までは各年６月１日現在，平成６年から15年までは各年３月31日現在，平成16年以降は原則として各年４月１日現在。
２．市区町村の値には，政令指定都市を含む。
３．平成15年までは都道府県によっては警察本部を含めていない。
４．東日本大震災の影響により，平成23年の値には岩手県の一部（花巻市，陸前高田市，釜石市，大槌町），宮城県の一部（女川町，南三陸町），福島県の一部（南相馬市，下郷町，広野町，楢葉町，富岡町，大熊町，双葉町，浪江町，飯館村）が，平成24年の値には福島県の一部（川内村，葛尾村，飯館村）がそれぞれ含まれていない。また，北海道胆振東部地震の影響により，平成30年の値には北海道厚真町が含まれていない。
５．平成27年以降は，役職段階別に女性数及び総数を把握した結果を基に，課長相当職及び部局長・次長相当職に占める女性の割合を算出。

Ⅰ－１－９図　役職段階別地方公務員の女性の割合



（備考）１．内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。
２．調査時点は原則として各年４月１日現在であるが，各地方公共団体により異なる場合がある。

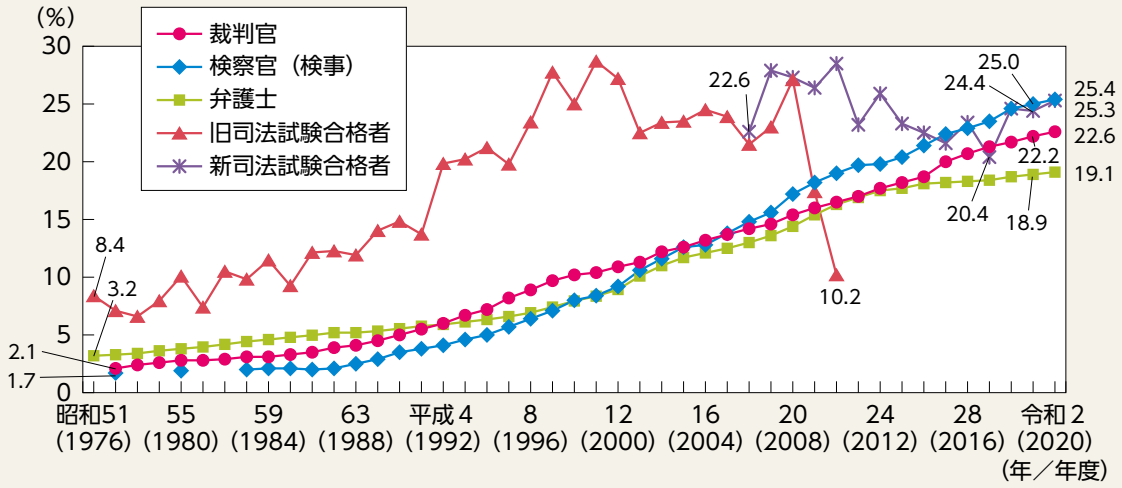
第3節 様々な分野における女性の参画

（着実に増加する司法分野における女性の割合）

裁判官，検察官（検事），弁護士に占める女性の割合は，いずれも上昇しており，裁判官が22.6%（令和元（2019）年12月現在），検察官（検事）が25.4%（令和２（2020）年３月31日現在），弁護士が19.1%（令和２（2020）年９月30日現在）となっている。なお，令和３（2021）年３月現在，女性２人が最高裁判所の裁判官（全15人）に任命されている。

司法試験合格者に占める女性の割合は，平成４（1992）年以降はおおむね２～３割で推移しており，令和２（2020）年は25.3%であった（Ⅰ－１－10図）。なお，法曹養成に特化した教育を行う専門職大学院である法科大学院では，令和２（2020）年時点で女子学生が34.0%と３割以上を占めていることから，今後の司法分野での女性の更なる参画拡大が期待される。

Ⅰ－１－10図　司法分野における女性の割合の推移



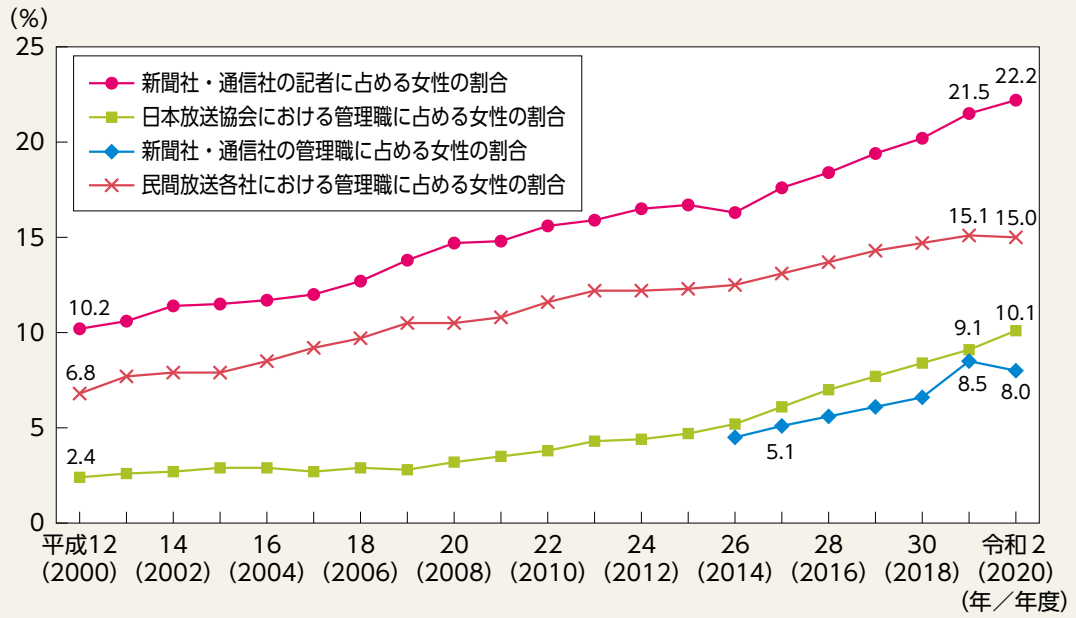
（備考）１．裁判官については最高裁判所資料より作成。
２．弁護士については日本弁護士連合会事務局資料より作成。
３．検察官（検事），司法試験合格者については法務省資料より作成。
４．裁判官は平成26年までは各年４月現在，平成27年以降は前年12月現在，検察官（検事）は各年３月31日現在。弁護士は年により異なる。司法試験合格者は各年度の値。

（メディアにおける女性の参画）

新聞や放送等のメディア分野における女性の参画は，提供する情報の内容が偏ることの防止や，性・暴力表現に関する有効な対策等，メディアが自主的に女性等の人権に配慮した取組を進めていく上で重要な役割を果たすものと期待されている。

新聞及び放送業界における女性の参画状況について見ると，令和２（2020）年における新聞・通信社の管理職に占める女性の割合は8.0％，新聞・通信社の記者に占める女性の割合は22.2％，民間放送及び日本放送協会の管理職に占める女性の割合はそれぞれ15.0％，10.1％となっており，おおむね上昇傾向にある（Ⅰ－１－11図）。

Ⅰ－１－11図　各種メディアにおける女性の割合の推移



（備考）１．一般社団法人日本新聞協会資料，日本放送協会資料及び一般社団法人日本民間放送連盟資料より作成。
２．新聞社・通信社は各年４月１日現在，日本放送協会は各年度の値，民間放送各社は各年７月31日現在。
３．日本放送協会における管理職は，組織単位の長及び必要に応じて置く職位（チーフプロデューサー，エグゼクティブディレクター等）。なお，日本放送協会では平成28年から関連団体等への出向者を含む数値で公表。（平成28年は7.3％，29年は8.0％，30年は8.7％，令和元年は9.5％，令和２年は10.6％）また，平成25年までは専門職を含む値（専門職は平成25年で廃止）。
４．民間放送各社における管理職は，課長級以上の職で，現業役員を含む。

（国際的な指数）

世界経済フォーラムが令和３（2021）年に発表したジェンダー・ギャップ指数（ＧＧＩ）は，0.656（156か国中120位）となっている。政治（0.061）や経済（0.604）における女性の参画が課題であることが示唆されている（Ⅰ－１－12表，Ⅰ－１－13図）。

Ⅰ－1－12表　ＧＧＩ，ＧＩＩの国際比較

① ＧＧＩ　令和３（2021）年
（ジェンダー・ギャップ指数）

順位	国名	GII値
1	アイスランド	0.892
2	フィンランド	0.861
3	ノルウェー	0.849
4	ニュージーランド	0.840
5	スウェーデン	0.823
6	ナミビア	0.809
7	ルワンダ	0.805
8	リトアニア	0.804
9	アイルランド	0.800
10	スイス	0.798
11	ドイツ	0.796
12	ニカラグア	0.796
13	ベルギー	0.789
14	スペイン	0.788
15	コスタリカ	0.786
16	フランス	0.784
17	フィリピン	0.784
18	南アフリカ	0.781
19	セルビア	0.780
20	ラトビア	0.778
21	オーストリア	0.777
22	ポルトガル	0.775
23	英国	0.775
24	カナダ	0.772
29	デンマーク	0.768
30	米国	0.763
31	オランダ	0.762
34	メキシコ	0.757
41	スロベニア	0.741
46	エストニア	0.733
50	オーストラリア	0.731
55	ルクセンブルグ	0.726
59	コロンビア	0.725
60	イスラエル	0.724
63	イタリア	0.721
70	チリ	0.716
75	ポーランド	0.713
77	スロバキア	0.712
78	チェコ	0.711
98	ギリシャ	0.689
99	ハンガリー	0.688
102	韓国	0.687
120	日本	0.656
133	トルコ	0.638

② ＧＩＩ　令和元年（2019）年
（ジェンダー不平等指数）

順位	国名	GII値
1	スイス	0.025
2	デンマーク	0.038
3	スウェーデン	0.039
4	ベルギー	0.043
4	オランダ	0.043
6	ノルウェー	0.045
7	フィンランド	0.047
8	フランス	0.049
9	アイスランド	0.058
10	スロベニア	0.063
11	韓国	0.064
12	ルクセンブルク	0.065
12	シンガポール	0.065
14	オーストリア	0.069
14	イタリア	0.069
16	スペイン	0.070
17	ポルトガル	0.075
18	アラブ首長国連邦	0.079
19	カナダ	0.080
20	ドイツ	0.084
21	エストニア	0.086
23	アイルランド	0.093
24	日本	0.094
25	オーストラリア	0.097
26	イスラエル	0.109
28	ポーランド	0.115
29	ギリシャ	0.116
31	英国	0.118
33	ニュージーランド	0.123
34	リトアニア	0.124
36	チェコ	0.136
41	ラトビア	0.176
45	スロバキア	0.191
46	米国	0.204
51	ハンガリー	0.233
55	チリ	0.247
68	トルコ	0.306
71	メキシコ	0.322
101	コロンビア	0.428

（備考）１．ＧＧＩは世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2021」，ＧＩＩは国連開発計画（ＵＮＤＰ）「人間開発報告書2020」より作成。
２．測定可能な国数は，ＧＧＩは156か国，ＧＩＩは162か国。そのうち，上位20か国及びＯＥＣＤ加盟国（37か国）を抽出。

（注）

ＧＧＩ　ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index）

スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が作成。次の４分野からなり，０が完全不平等，１が完全平等を示す。

【経済分野】・労働参加の男女比　・同一労働における賃金の男女格差
・推定勤労所得の男女比　・管理的職業従事者の男女比　・専門・技術者の男女比

【教育分野】・識字率の男女比　・初等，中等，高等教育の就学率の男女比

【健康分野】・出生児性比　・健康寿命の男女比

【政治分野】・国会議員（下院）の男女比　・閣僚の男女比
・最近50年における行政府の長の在任年数の男女比

ＧＩＩ　ジェンダー不平等指数（Gender Inequality Index）

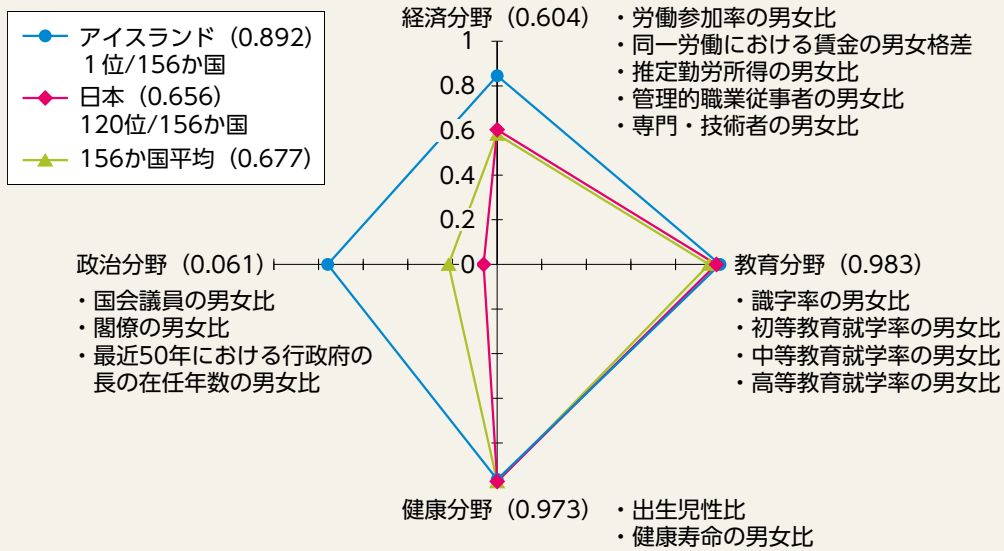
国連開発計画（ＵＮＤＰ）が作成。国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもの。次の３側面５指標から構成されている。

【リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）】
・妊産婦死亡率　・思春期出生率（15～19歳の女性1,000人当たりの出生数）

【エンパワーメント】・国会議員女性割合　・中等教育以上の教育を受けた人の割合（男女別）

【労働市場】　・労働参加率（男女別）

Ⅰ－１－13図　各分野におけるジェンダー・ギャップ指数



（備考）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2021」より作成。
分野別の順位：経済（117位），教育（92位），健康（65位），政治（147位）
０が完全不平等，１が完全平等

第2章 就業分野における男女共同参画

本章のポイント

第１節　就業をめぐる状況

- 15～64歳の就業率は，近年男女とも上昇していたが，令和２（2020）年は低下。
- 女性の年齢階級別労働力率は，以前はM字カーブを描いていたが，グラフの形はM字型から欧米先進諸国で見られるような台形に近づきつつある。
- 令和２（2020）年の女性の非正規雇用労働者の割合は54.4％で，前年に比べて低下。
- 令和２（2020）年の女性の就業希望者は198万人であり，求職していない理由で最も多いのは「適当な仕事がありそうにない」で33.2％。
- 令和２（2020）年の給与の男女間格差は，男性一般労働者の給与水準を100とすると，女性一般労働者の給与水準は74.3。

第２節　企業における女性の参画

- 令和２（2020）年における役職者に占める女性の割合は，係長級21.3％，課長級11.5％，部長級8.5％と，上位の役職ほど女性の割合が低い。
- 令和２（2020）年の上場企業の役員に占める女性の割合は6.2％[19]で，前年比1.0％ポイント増加。
- 令和２（2020）年における管理的職業従事者に占める女性の割合は13.3％であり，諸外国と比べて低い水準となっている。

第１節　就業をめぐる状況

（男女の就業者数及び就業率）

我が国の就業者数は，令和２（2020）年には女性2,968万人，男性3,709万人となっている。男女別に就業者数の増減を見ると，15～64歳の男性は平成20（2008）年以降減少が続いており，平成30（2018）年は一時増加に転じたが，令和元（2019）年以降再び減少している。15～64歳の女性は平成25（2013）年以降増加していたが，令和２（2020）年は減少した。また，65歳以上については，女性は平成15（2003）年以降，男性は平成24（2012）年以降増加している。

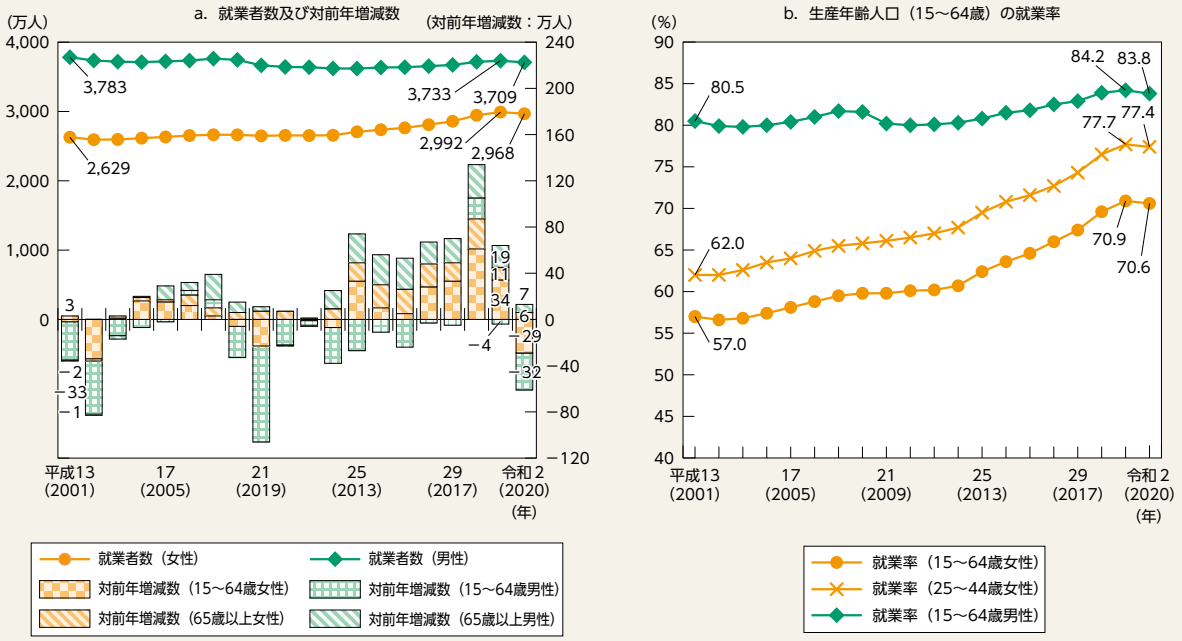
就業率は，近年男女とも上昇していたが，令和２（2020）年は低下し，15～64歳の女性は70.6％，25～44歳の女性は77.4％，15～64歳の男性は83.8％となった（Ⅰ－２－１図）。

我が国の男女の生産年齢人口の就業率を他のOECD諸国と比較すると，令和元（2019）年において35か国中，男性は84.3％でアイスランド及びスイスに次いで３位であるが，女性は71.0％で13位となっている（Ⅰ－２－２図）。また，男女の就業率格差を比較すると，

[19] 役員として取締役，監査役及び執行役を対象に算出。第５次男女共同参画基本計画においては，東証一部上場企業の取締役，監査役，執行役，執行役員又はそれに準じる役職者に占める女性の割合を新たな目標として設定。

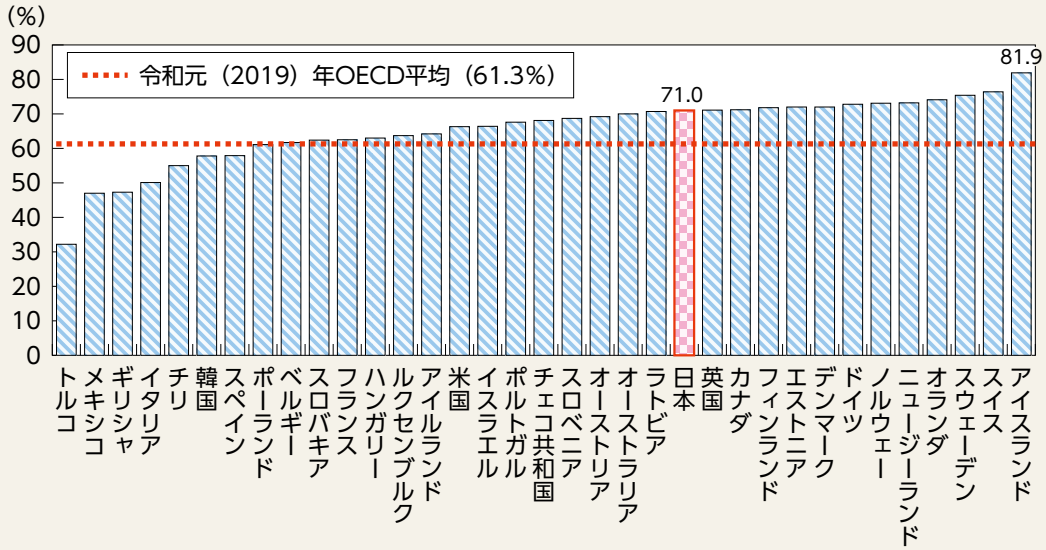
我が国は13.3％ポイントで９番目に格差が　　大きい（Ⅰ－２－３図）。

Ⅰ－２－１図　就業者数及び就業率の推移



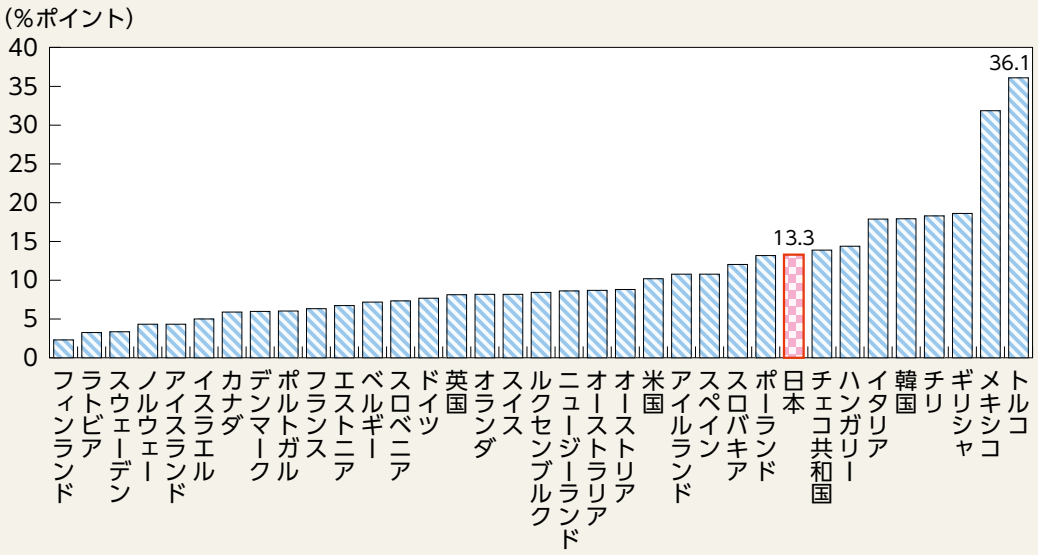
（備考）１．総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
２．平成17年から28年までの値は，時系列接続用数値を用いている（比率を除く）。
３．就業者数及び就業率の平成23年値は，総務省が補完的に推計した値。

Ⅰ－２－２図　OECD諸国の女性（15～64歳）の就業率（令和元（2019）年）



（備考）１．OECD“OECD Stat”より作成。
２．就業率は，「15～64歳就業者数」／「15～64歳人口」×100。

Ⅰ－2－3図　OECD諸国の女性と男性の就業率の差（令和元（2019）年）

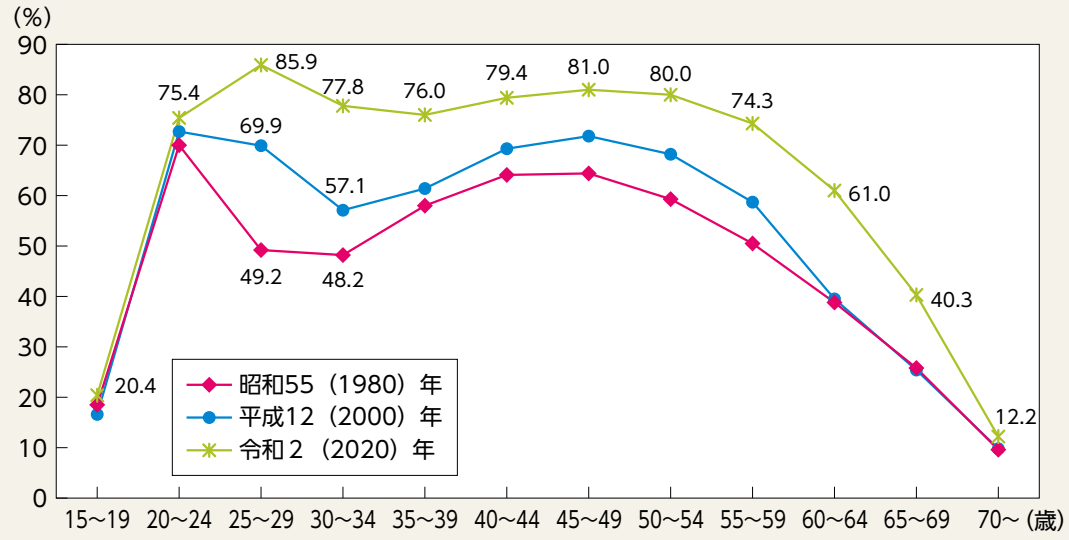


（備考）１．OECD“OECD Stat”より作成。
　　２．就業率は，「15～64歳就業者数」／「15～64歳人口」×100。
※スペインとアイルランドの並びについて要確認。※ノルウェーとアイスランドの並びについて要確認。

（女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）の状況）

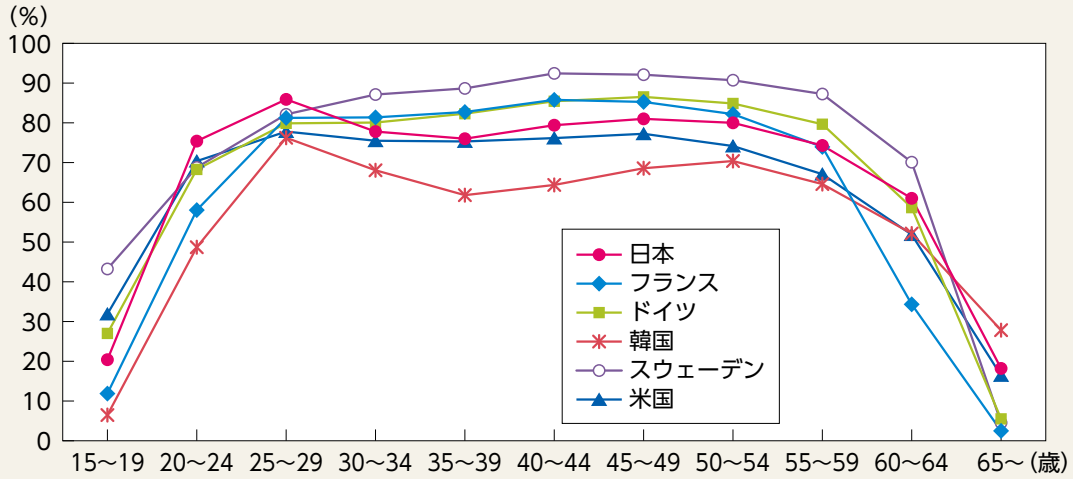
女性の年齢階級別労働力率について昭和55（1980）年からの変化を見ると，昭和55（1980）年は25～29歳（49.2％）及び30～34歳（48.2％）を底とするM字カーブを描いていたが，令和２（2020）年では25～29歳が85.9％，30～34歳が77.8％と上昇しており，グラフ全体の形はM字型から先進諸国で見られる台形に近づきつつある（Ⅰ－２－４図，Ⅰ－２－５図）。

Ⅰ－２－４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，「労働力人口（就業者＋完全失業者）」／「15歳以上人口」×100。

Ⅰ－２－５図　主要国における女性の年齢階級別労働力率

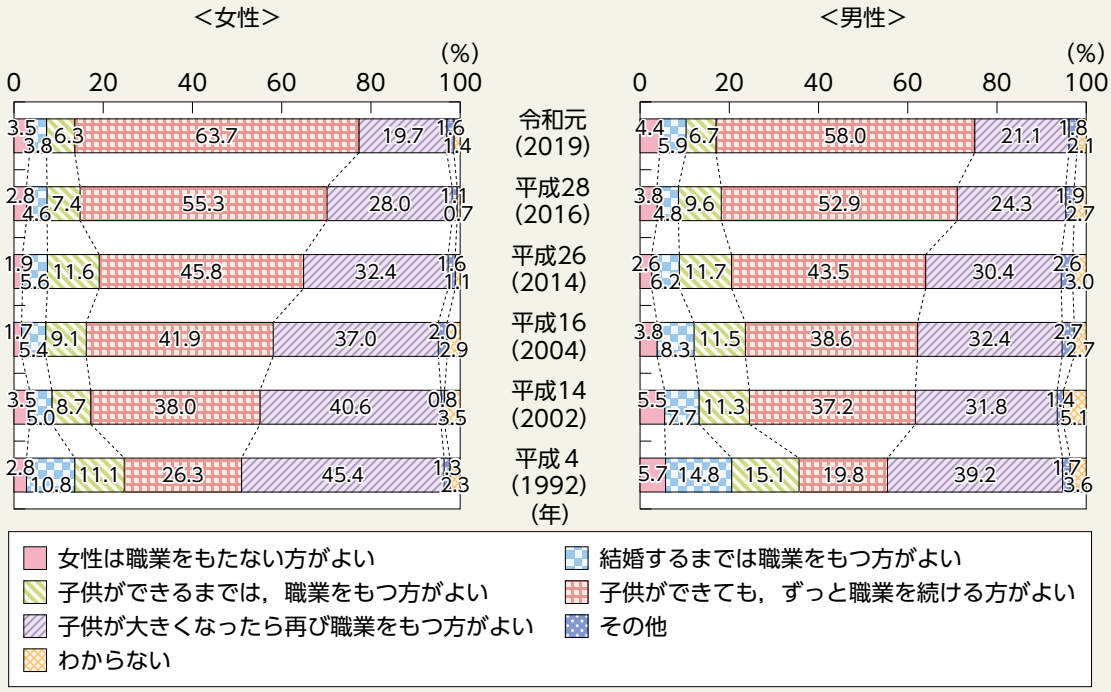


（備考）１．日本は総務省「労働力調査（基本集計）」（令和２年），その他の国はILO “ILOSTAT” より作成。いずれの国も令和元（2019）年の値。
２．労働力率は，「労働力人口（就業者＋完全失業者）」／「15歳以上人口」×100。
３．米国の15～19歳の値は，16～19歳の値。

（女性が職業を持つことに対する意識の変化）

女性が職業を持つことに対する意識について，平成４（1992）年からの変化を男女別に見ると，「子供が大きくなったら再び職業をもつ方がよい」の割合が男女ともに低下する一方で，「子供ができても，ずっと職業を続ける方がよい」の割合が上昇している。最新の調査となる内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年）では，「子供ができても，ずっと職業を続ける方がよい」の割合が女性63.7%，男性58.0%であり，男女ともに６割前後まで上昇した（Ⅰ－２－６図）。

Ⅰ－２－６図　女性が職業を持つことに対する意識の変化



（備考）１．総理府「男女平等に関する世論調査」（平成４年），内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成14年，16年，28年，令和元年）及び「女性の活躍推進に関する世論調査」（平成26年）より作成。
２．平成26年以前の調査は20歳以上の者が対象。平成28年及び令和元年の調査は，18歳以上の者が対象。

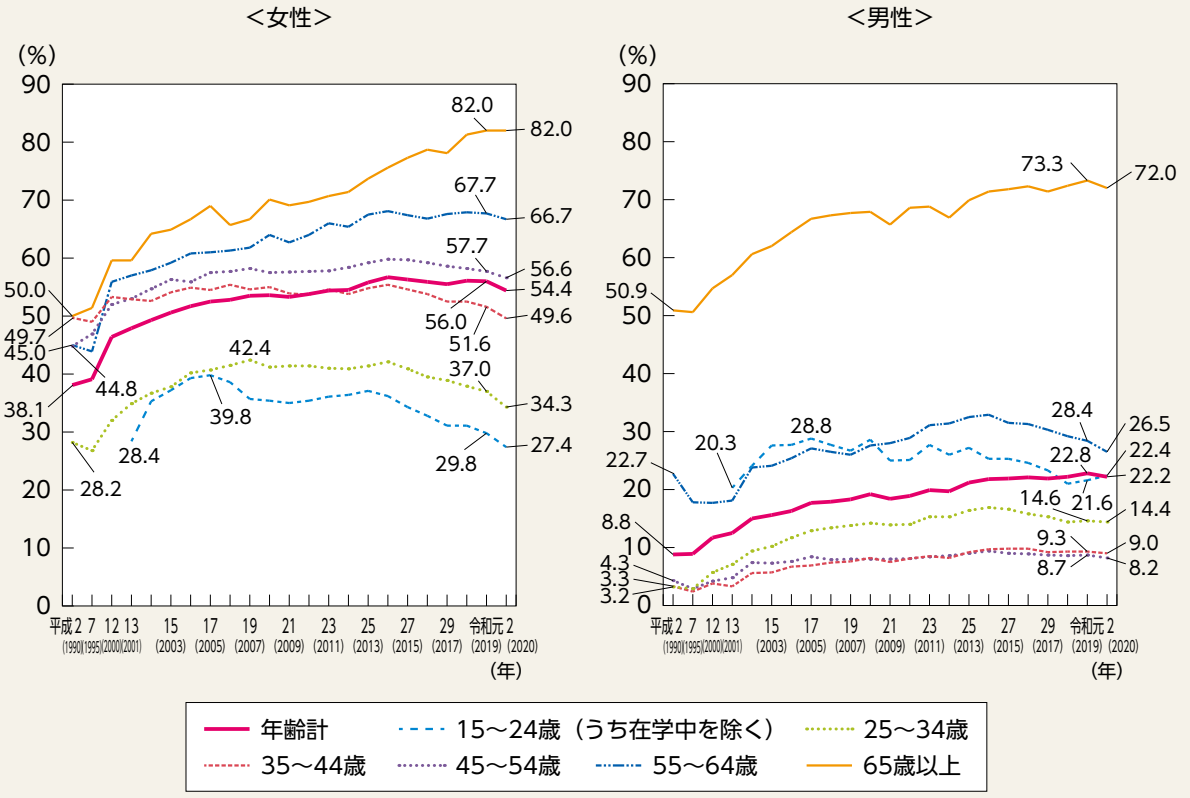
（非正規雇用労働者の割合は低下）

令和２（2020）年における非正規雇用労働者の割合を見ると，女性は54.4％，男性は22.2％であり，いずれも前年に比べて低下した。

年齢階級別に長期的な傾向を見ると，平成２（1990）年から令和２（2020）年にかけて最も割合が大きく上昇したのは，男女とも65歳以上の層となっている。15～24歳の若年層（在学中の者を除く。）は，近年，横ばいないしやや低下傾向で推移している。

男女別の傾向を見ると，令和２（2020）年の15～24歳の層は女性27.4％，男性22.4％であるが，女性では，その後年齢層が上がるごとに非正規雇用労働者の割合が高くなるのに対して，男性では，25～34歳，35～44歳，45～54歳の層で非正規雇用労働者の割合が順に低くなった後，55～64歳の層で反転して割合が高くなっている（Ⅰ－２－７図）。

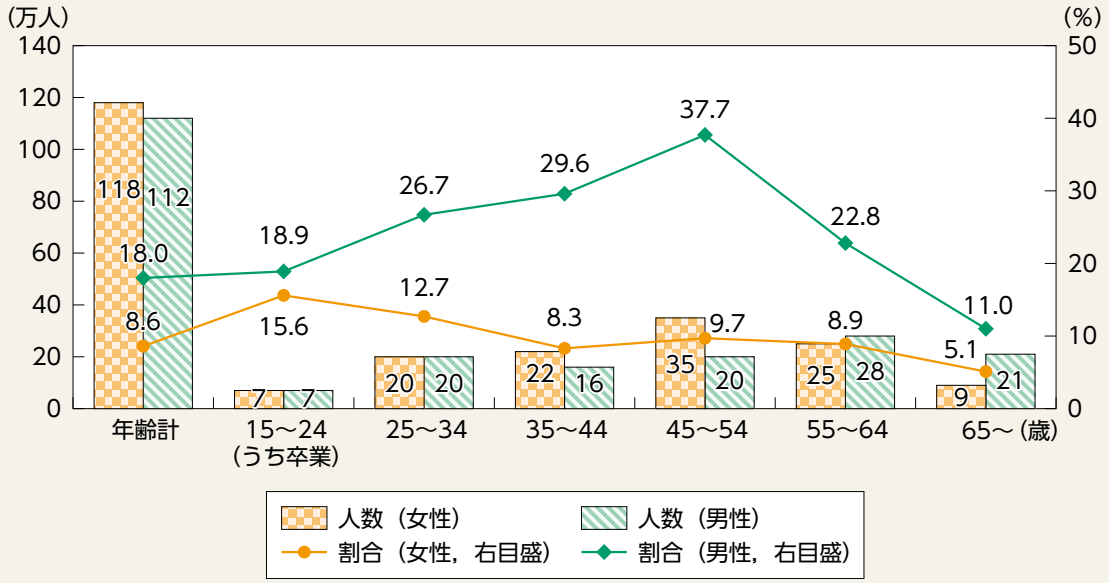
Ⅰ－２－７図　年齢階級別非正規雇用労働者の割合の推移



（備考）１．平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年２月）より，平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは，調査方法，調査月等が相違することから，時系列比較には注意を要する。
２．「非正規の職員・従業員」は，平成20年までは「パート・アルバイト」，「労働者派遣事業所の派遣社員」，「契約社員・嘱託」及び「その他」の合計，平成21年以降は，新たにこの項目を設けて集計した値。
３．非正規雇用労働者の割合は，「非正規の職員・従業員」／（「正規の職員・従業員」＋「非正規の職員・従業員」）×100。
４．平成23年値は，岩手県，宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値。

非正規雇用労働者のうち，現職の雇用形態に就いている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」として不本意に非正規の雇用形態に就いている者の人数（年齢計）は，令和２（2020）年には，女性118万人，男性112万人で，男女ともに前年（女性121万人，男性115万人）より減少したが，女性の方が多い点は前年同様であり，その差は前年同様に約６万人となっている。不本意に非正規の雇用形態に就いている者の割合を男女別，年齢階級別に見ると，女性は，15～24歳の若年層（うち卒業）で最も高くなっており，男性は45～54歳で最も高くなっている（Ⅰ－２－８図）。

Ⅰ－２－８図　非正規雇用労働者のうち，現職の雇用形態に就いている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」とする者の人数及び割合（令和２（2020）年）



（備考）１．総務省「労働力調査（詳細集計）」（令和２年）より作成。
２．非正規の職員・従業員（現職の雇用形態についている理由が不明である者を除く。）のうち，現職の雇用形態に就いている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」とする者の人数及び割合。

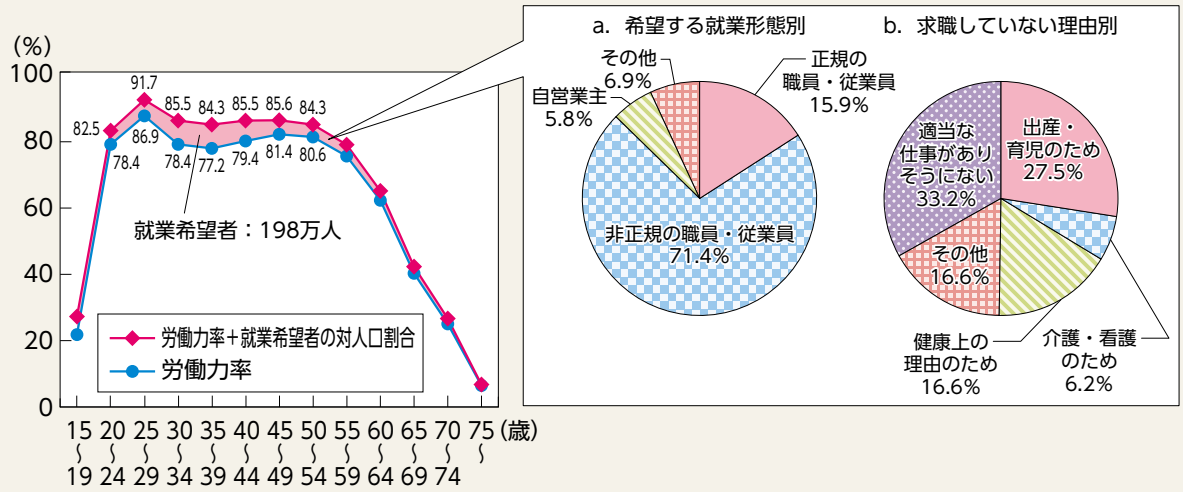
（女性の就業希望者）

総務省「労働力調査（詳細集計）」によると，令和２（2020）年における女性の非労働力人口2,664万人のうち，198万人が就業を希望している。就業を希望しているにもかかわらず，現在求職していない理由としては，「適当な仕事がありそうにない」が最も多く，33.2％となっている（Ⅰ－２－９図）。

総務省「就業構造基本調査」（平成29年）によると，就業を希望している者のうち，実際に求職活動を行っている者の割合は，女性全体に比べて育児をしている女性の方がいずれの年齢階級[20]においても低くなっている。

[20] 15～24歳，25～29歳，30～34歳，35～39歳，40～44歳，45～49歳。

Ⅰ－2－9図　女性の就業希望者の内訳（令和２（2020）年）

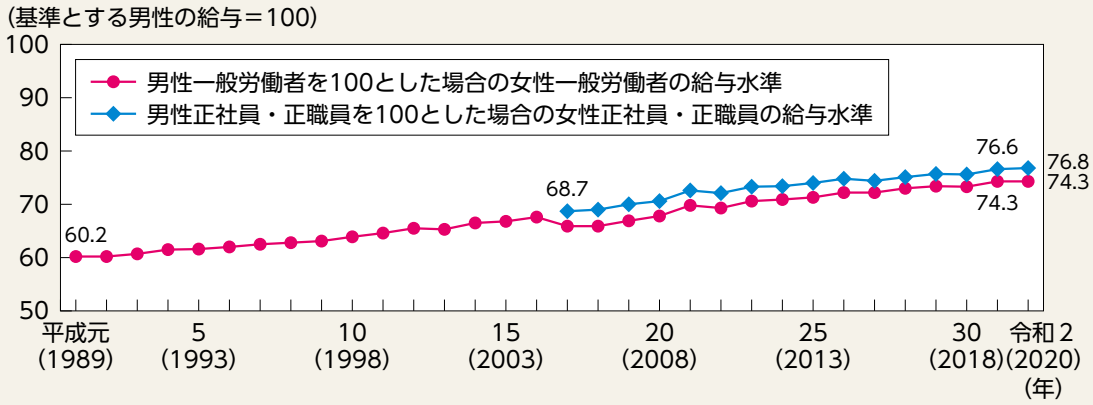


（備考）１．総務省「労働力調査（詳細集計）」（令和２年）より作成。
２．労働力率＋就業希望者の対人口割合は，（「労働力人口」＋「就業希望者」）／「15歳以上人口」×100。
３．「自営業主」には，「内職者」を含む。
４．割合は，希望する就業形態別内訳及び求職していない理由別内訳の合計に占める割合を示す。

（所定内給与における男女間格差等の推移）

一般労働者における男女の所定内給与額の格差は，長期的に見ると縮小傾向にある。令和２（2020）年の男性一般労働者の給与水準を100としたときの女性一般労働者の給与水準は74.3で，前年と同じであった。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を見ると，男性の給与水準を100としたときの女性の給与水準は76.8となり，前年に比べ0.2ポイント増加した（Ⅰ－２－10図）。

Ⅰ－２－10図　男女間所定内給与格差の推移

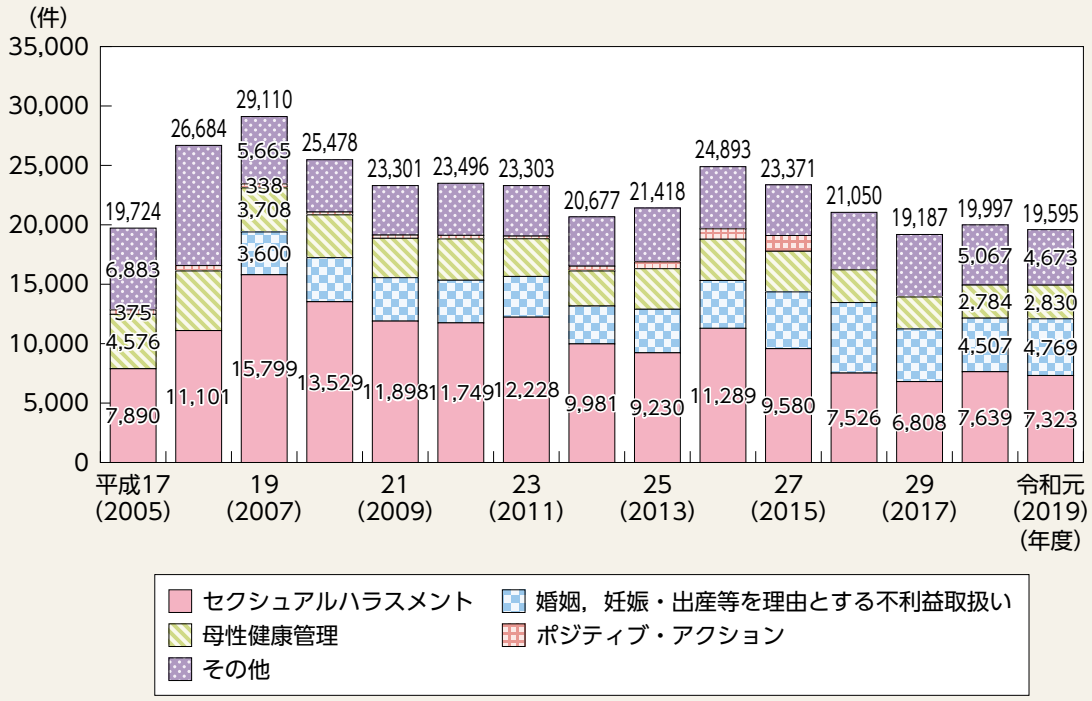


（備考）１．厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
２．10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所における値。
３．給与水準は各年６月分の所定内給与額から算出。
４．一般労働者とは，常用労働者のうち短時間労働者以外の者。
５．正社員・正職員とは，一般労働者のうち，事業所で正社員・正職員とする者。
６．雇用形態（正社員・正職員，正社員・正職員以外）別の調査は平成17年以降行っている。
７．常用労働者の定義は，平成29年以前は，「期間を定めずに雇われている労働者」，「１か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は１か月以内の期間を定めて雇われている者のうち４月及び５月に雇われた日数がそれぞれ18日以上の労働者」。平成30年以降は，「期間を定めずに雇われている労働者」及び「１か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
８．令和２年から推計方法が変更されている。
９．「賃金構造基本統計調査」は，統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取り扱いをしていたところ，平成31年１月30日の総務省統計委員会において，「十分な情報提供があれば，結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており，一定の留保がついていることに留意する必要がある。

（男女雇用機会均等法に関する相談件数）

令和元（2019）年度に都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に寄せられた男女雇用機会均等法（昭和47年法律第113号）に関する相談件数は１万9,595件である。相談内容別に見ると，「セクシュアルハラスメント」が最も多く7,323件，次いで「婚姻，妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が4,769件となっている（Ⅰ－２－11図）。

Ⅰ－２－11図　男女雇用機会均等法に関する相談件数の推移（相談内容別）



（備考）１．厚生労働省資料より作成。
２．男女雇用機会均等法は，平成18年及び28年に改正され，それぞれ平成19年４月１日及び29年１月１日に施行されている。時系列比較の際には留意を要する。
３．平成17年度及び18年度については，「婚姻，妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する規定がない。また，当該年度の「その他」には，福利厚生及び定年・退職・解雇に関する相談件数を含む。
４．相談件数について，平成28年度よりポジティブ・アクションに関する相談を「その他」に含む等，平成27年度以前と28年度以降で算定方法が異なるため，単純比較はできない。

第２節　企業における女性の参画

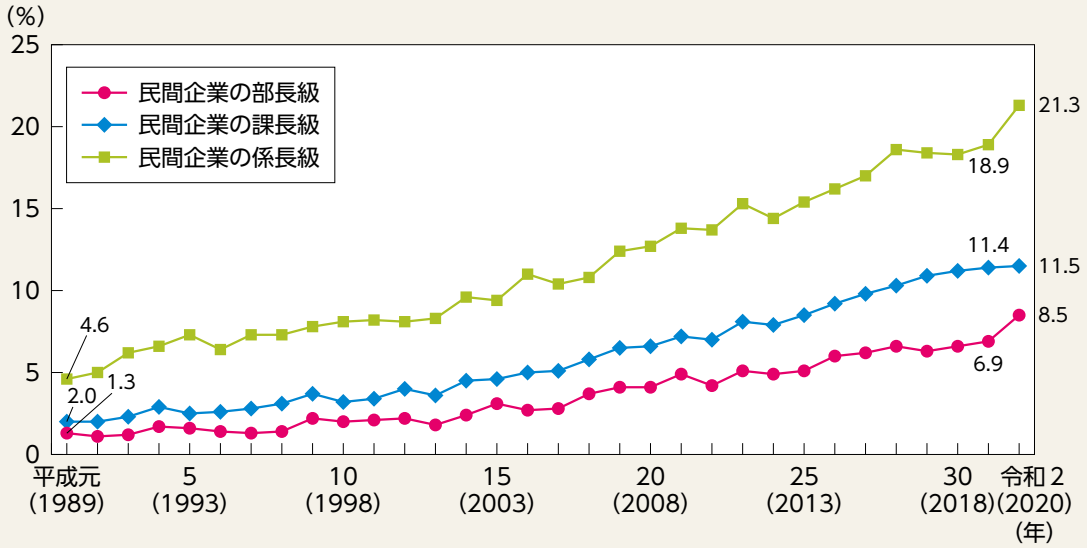
（役員・管理職に占める女性の割合）

常用労働者100人以上を雇用する企業の労働者のうち役職者に占める女性の割合を役職別に見ると，近年上昇傾向にあるが，上位の役職ほど女性の割合が低く，令和２（2020）年は，係長級21.3％，課長級11.5％，部長級8.5％となっている（Ⅰ－２－12図）。

また，上場企業の役員に占める女性の割合を見ると，近年上昇傾向にあり，令和２（2020）年は6.2％と前年に比べて1.0％ポイント増加した（Ⅰ－２－13図）。

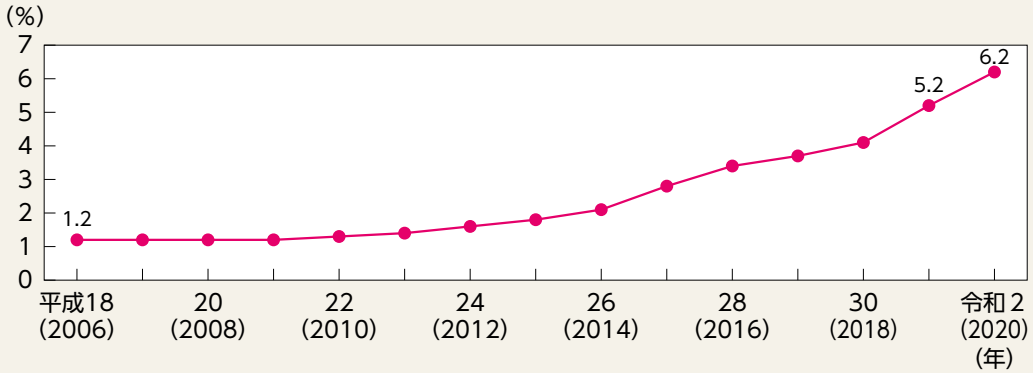
就業者に占める女性の割合は，令和２（2020）年は44.5％であり諸外国と比較して大きな差はなく，欧米諸国よりは数％ポイント低いが，アジア諸国の中では比較的高い。しかしながら，管理的職業従事者に占める女性の割合について見ると，令和２（2020）年は13.3％であり，諸外国と比べると低い水準となっている（Ⅰ－２－14図）。

Ⅰ－２－12図　階級別役職者に占める女性の割合の推移



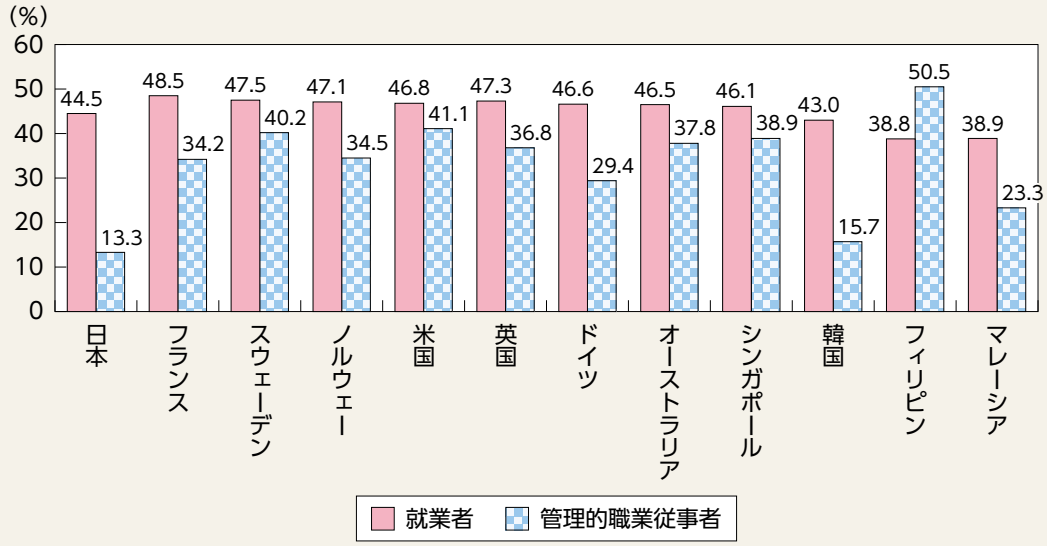
（備考）１．厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
２．令和２年から，役職者は，10人以上の常用労働者を雇用する企業を集計対象とするよう変更しているが，令和元年以前の企業規模区分（100人以上の常用労働者を雇用する企業）と比較可能となるよう，同様の企業規模区分の数値により算出した。
３．常用労働者の定義は，平成29年以前は，「期間を定めずに雇われている労働者」，「１か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は１か月以内の期間を定めて雇われている者のうち４月及び５月に雇われた日数がそれぞれ18日以上の労働者」。平成30年以降は，「期間を定めずに雇われている労働者」及び「１か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
４．令和２年から推計方法が変更されている。
５．「賃金構造基本統計調査」は，統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取り扱いをしていたところ，平成31年１月30日の総務省統計委員会において，「十分な情報提供があれば，結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており，一定の留保がついていることに留意する必要がある。

Ⅰ－２－13図　上場企業の役員に占める女性の割合の推移



（備考）１．東洋経済新報社「役員四季報」より作成。
２．調査対象は，全上場企業（ジャスダック上場会社を含む）。
３．調査時点は原則として各年７月31日現在。
４．「役員」は，取締役，監査役，指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役。
５．第５次男女共同参画基本計画においては，東証一部上場企業の取締役，監査役，執行役，執行役員又はそれに準じる役職者に占める女性の割合を新たな目標として設定。

Ⅰ－2－14図　就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）

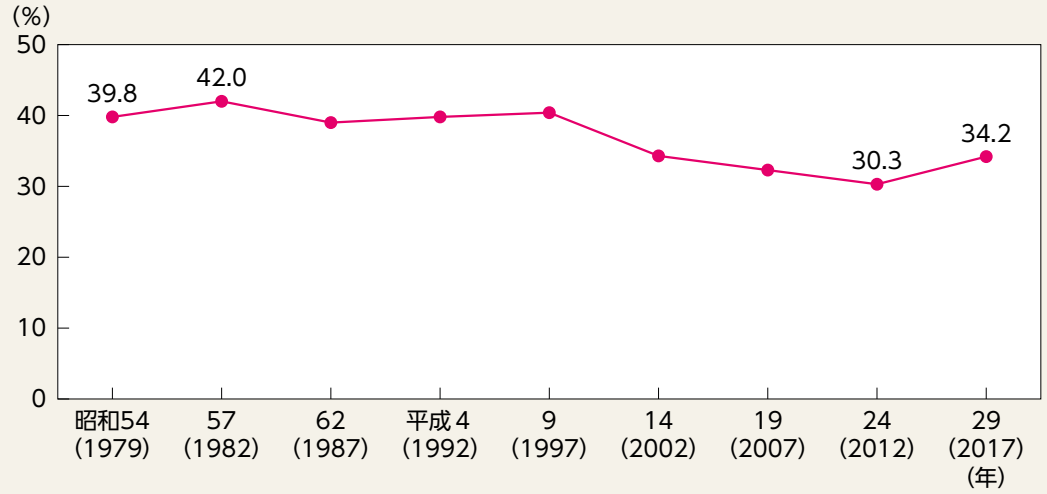


（備考）１．総務省「労働力調査（基本集計）」（令和２年），その他の国はＩＬＯ “ILOSTAT” より作成。
２．日本，米国，韓国は令和２（2020）年，オーストラリアは平成30（2018)年，その他の国は令和元（2019）年の値。
３．総務省「労働力調査」では，「管理的職業従事者」とは，就業者のうち，会社役員，企業の課長相当職以上，管理的公務員等。また，「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

（起業家に占める女性の割合の推移）

起業家に占める女性の割合を見ると，最新の数値である平成29（2017）年は34.2％となっている（Ⅰ－２－15図）。

Ⅰ－２－15図　起業家に占める女性の割合の推移



（備考）１．総務省「就業構造基本調査」（中小企業庁特別集計結果）より作成。
２．起業家とは，過去１年間に職を変えた又は新たに職についた者のうち，現在は「自営業主（内職者を除く）」となっている者。

第3章 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

本章のポイント

第１節　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をめぐる状況

- 子育て期にある30代及び40代の男性において，週間就業時間60時間以上の雇用者の割合が，女性や他の年代の男性と比べて高くなっている。
- 年次有給休暇の取得率は近年上昇傾向にある。
- 共働き世帯は年々増加しており，近年は男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を大きく上回っている。
- 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年）では，性別役割分担意識に反対する者の割合が男女ともに賛成の割合を上回った。

第２節　仕事と子育て・介護の両立の状況

- ６歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間は，共働き世帯，夫有業・妻無業世帯ともに，平成18（2006）年以降増加傾向にあるが，妻と比較すると低水準。
- 男性の育児休業取得率は，近年上昇しているものの，依然として低水準。

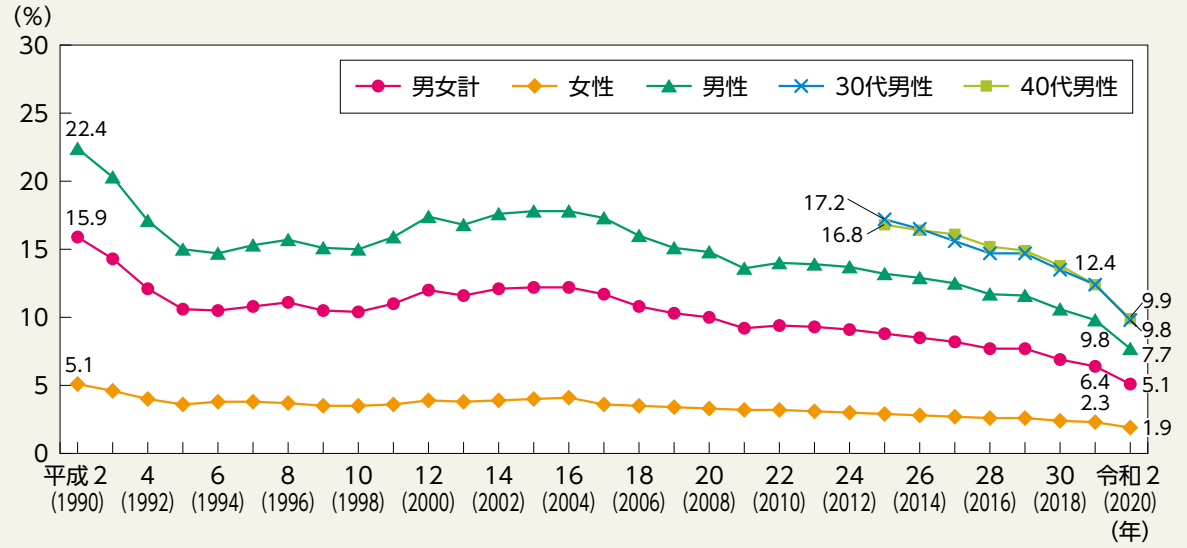
第１節　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をめぐる状況

（労働時間及び休暇取得の状況）

週間就業時間60時間以上の雇用者の割合を男女別に見ると，特に，子育て期にある30代及び40代の男性において，女性や他の年代の男性と比べて高い水準となっている（Ⅰ－３－１図）。

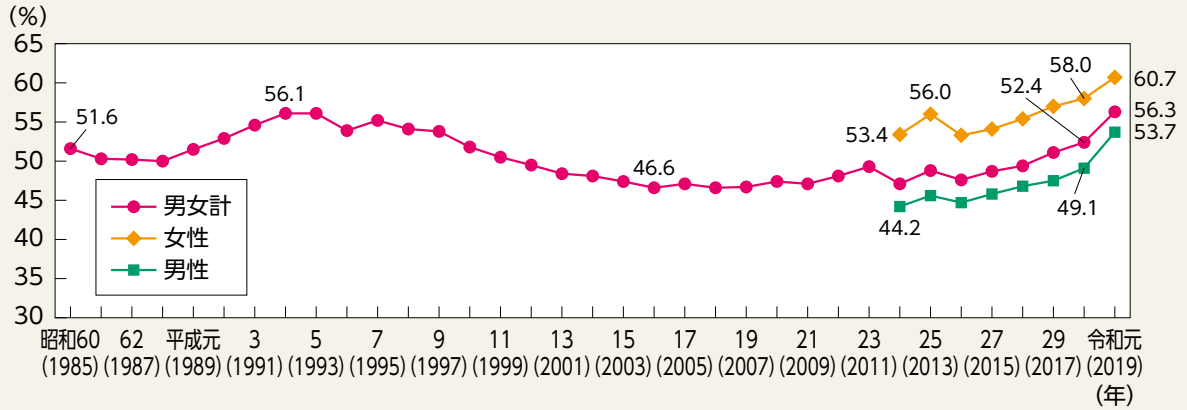
パートタイム労働者を除く常用労働者の年次有給休暇の取得率を見ると，平成４（1992）年の56.1％をピークに平成16（2004）年の46.6％まで低下傾向にあったが，平成26（2014）年以降は上昇傾向が続き，令和元（2019）年は56.3％となった。男女別に見ると，男性は女性より低く，令和元（2019）年の取得率は，女性60.7％，男性53.7％となっている（Ⅰ－３－２図）。

Ⅰ－3－1図　週間就業時間60時間以上の雇用者の割合の推移



（備考）１．総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
２．非農林業雇用者数（休業者を除く）に占める割合。
３．平成23年値は，岩手県，宮城県及び福島県を除く全国の結果。

Ⅰ－3－2図　年次有給休暇取得率の推移

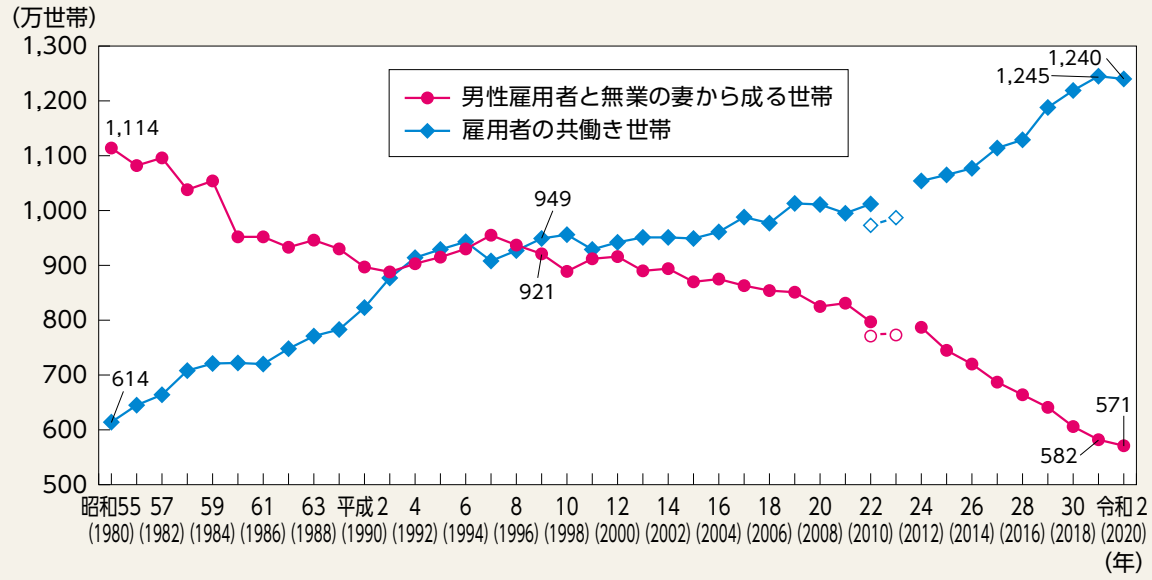


（備考）１．平成11年までは労働省「賃金労働時間制度等総合調査」，平成12年以降は厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
２．取得率は，「取得日数計」／「付与日数計」×100。
３．平成19年及び26年で，調査対象が変更になっているため，時系列比較には注意を要する。
平成18年まで：本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業
平成19年から25年まで：常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業
平成26年以降：常用労働者が30人以上の民営企業（複合サービス事業，会社組織以外の法人（医療法人，社会福祉法人，各種の協同組合等）を含む。）
４．平成23年から25年は，東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し，被災地域から抽出された企業を調査対象から除外し，被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。
５．平成26年は26年４月，平成27年は27年９月，平成28年は28年７月にそれぞれ設定されている避難指示区域（帰還困難区域，居住制限区域及び避難指示解除準備区域）を含む市町村に所在する企業を調査対象から除外。

（共働き世帯の増加）

昭和55（1980）年以降，夫婦共に雇用者の共働き世帯は年々増加し，平成９（1997）年以降は共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を上回っており，特に平成24（2012）年頃からその差は急速に拡大している。令和２（2020）年には，雇用者の共働き世帯が1,240万世帯，男性雇用者と無業の妻から成る世帯が571万世帯となっている（Ⅰ－３－３図）。

Ⅰ－３－３図　共働き等世帯数の推移



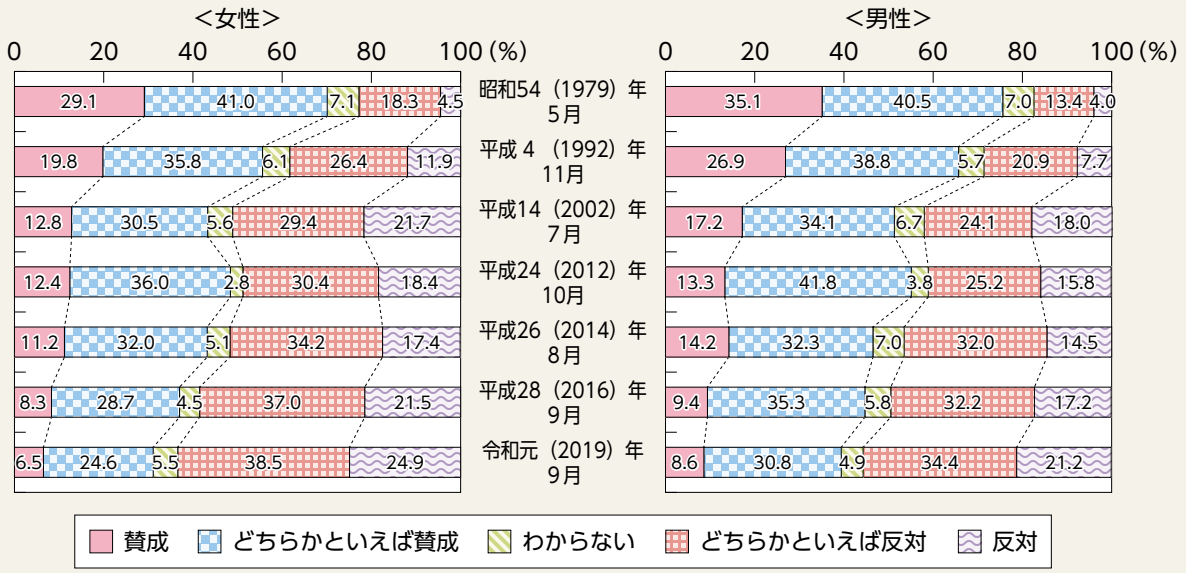
（備考）１．昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年２月。ただし，昭和55年から57年は各年３月），平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは，調査方法，調査月等が相違することから，時系列比較には注意を要する。
２．「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは，平成29年までは，夫が非農林業雇用者で，妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。平成30年以降は，就業状態の分類区分の変更に伴い，夫が非農林業雇用者で，妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）の世帯。
３．「雇用者の共働き世帯」とは，夫婦共に非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）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。

（性別役割分担意識の変化）

「夫は外で働き，妻は家庭を守るべきである」という考え方（性別役割分担意識）に反対する者の割合（「反対」＋「どちらかといえば反対」）は，男女とも長期的に上昇傾向にある。平成28（2016）年の調査では，男女ともに反対する者の割合が賛成する者の割合（「賛成」＋「どちらかといえば賛成」）を上回り，直近の令和元（2019）年の調査では，反対する者の割合が女性で63.4％，男性で55.7％となっている（Ⅰ－３－４図）。

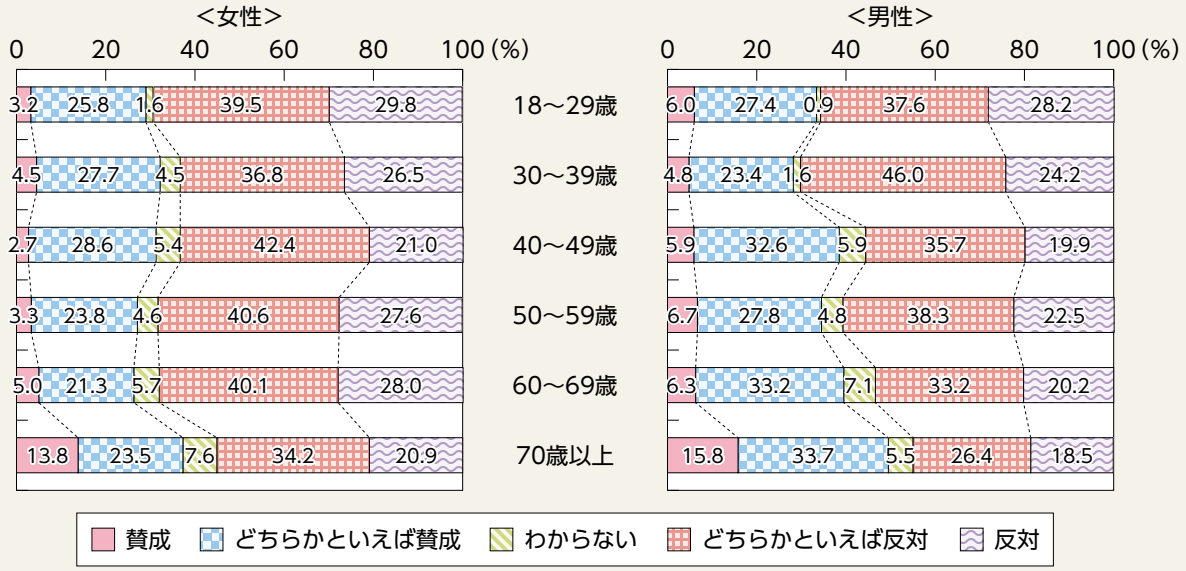
また，直近の令和元（2019）年の結果を，男女それぞれ年齢別に見ると，反対する者の割合が高い年代は，女性では18～29歳（69.4％），50～59歳（68.2％），60～69歳（68.1％），男性では30～39歳（70.2％），18～29歳（65.8％），50～59歳（60.8％）となっている（Ⅰ－３－５図）。

Ⅰ－3－4図　「夫は外で働き，妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の変化



（備考）１．総理府「婦人に関する世論調査」（昭和54年）及び「男女平等に関する世論調査」（平成４年），内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成14年，24年，28年，令和元年）及び「女性の活躍推進に関する世論調査」（平成26年）より作成。
２．平成26年以前の調査は20歳以上の者が対象。平成28年及び令和元年の調査は，18歳以上の者が対象。

Ⅰ－3－5図　「夫は外で働き，妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の現状



（備考）内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年）より作成。

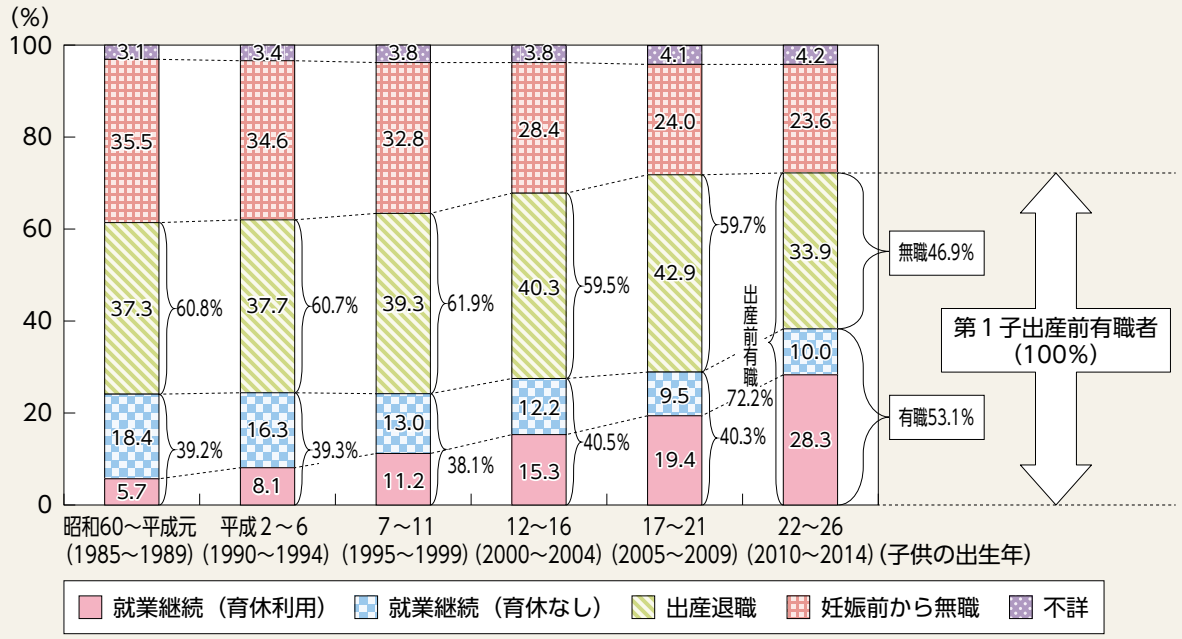
第2節 仕事と子育て・介護の両立の状況

（女性の就業継続）

第１子出産前後に女性が就業を継続する割合が上昇している。これまでは，４割前後で推移してきたが，最新の調査では約５割へと上昇した。特に，育児休業を取得して就業継続した女性の割合は，昭和60（1985）～平成元（1989）年の5.7%（第１子出産前有職者に占める割合は9.2%）から28.3%（同39.2%）へと大きく上昇した（Ⅰ－３－６図）。

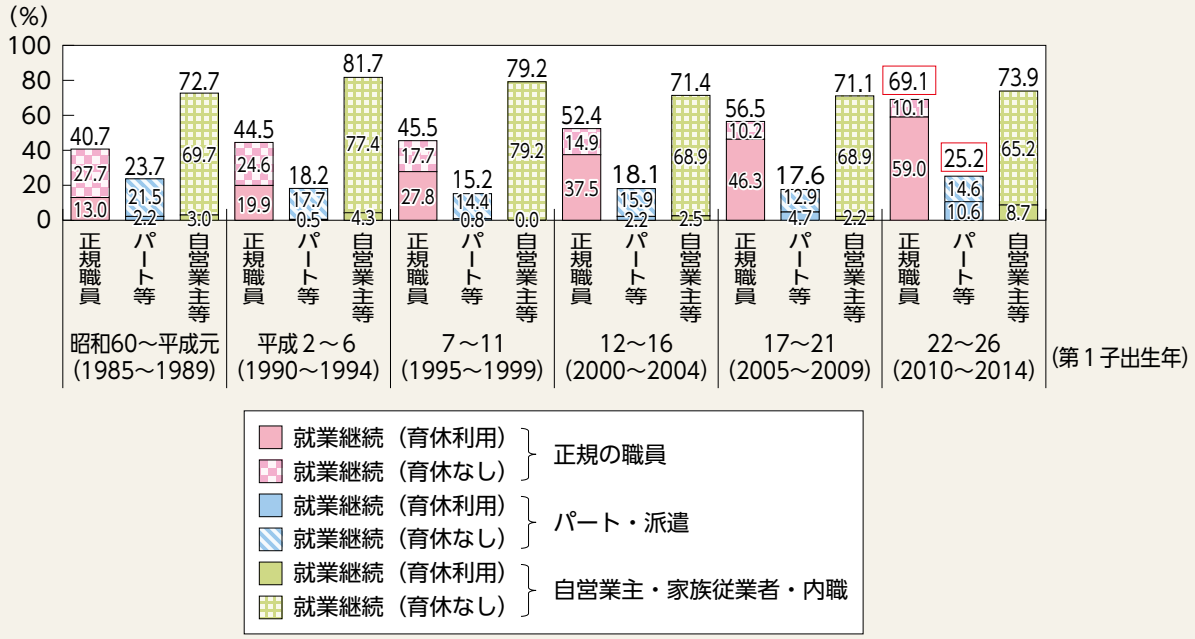
「正規の職員」と「パート・派遣」等に分けて見ると，平成22（2010）～26（2014）年に第１子を出産後に就業を継続した者の割合は，「正規の職員」では69.1%（うち育児休業制度利用者の割合は59.0%）であるのに対し，「パート・派遣」では25.2%（うち同10.6%）にとどまっている（Ⅰ－３－７図）。

Ⅰ－３－６図　子供の出生年別第１子出産前後の妻の就業経歴



（備考）１．国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成。
２．第１子が１歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦について集計。
３．出産前後の就業経歴
就業継続（育休利用）―妊娠判明時就業～育児休業取得～子供１歳時就業
就業継続（育休なし）―妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子供１歳時就業
出産退職―妊娠判明時就業～子供１歳時無職
妊娠前から無職―妊娠判明時無職

Ⅰ－3－7図　出産前有職者の継続就業率（就業形態別）



（備考）１．国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成。
２．第１子が１歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
３．出産前後の就業経歴
就業継続（育休利用）―妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども１歳時就業
就業継続（育休なし）―妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども１歳時就業
４．就業形態は妊娠判明時であり，回答者の選択による。なお，「パート・派遣」は「パート・アルバイト」，「派遣・嘱託・契約社員」の合計。

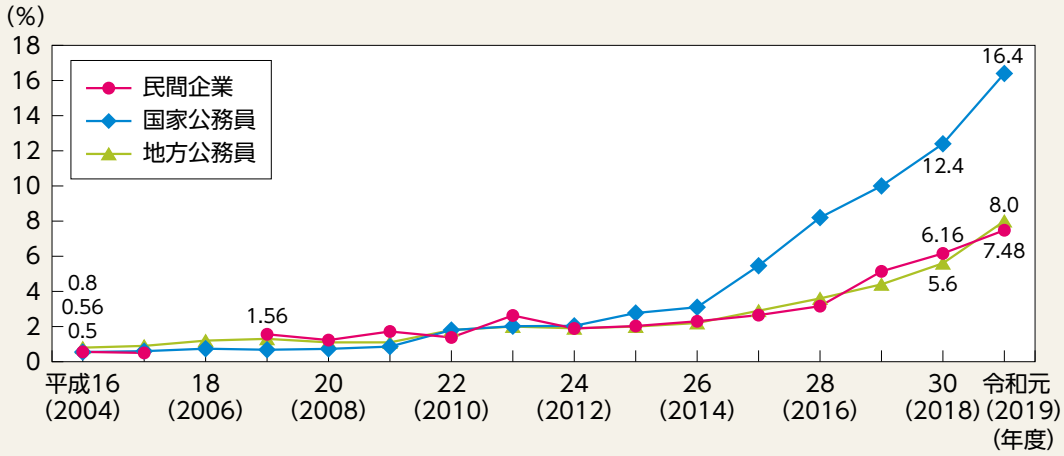
（男性の家事・育児の実施状況等）

６歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間は，平成28（2016）年は共働き世帯の夫で82分，夫有業・妻無業世帯の夫で74分となっている。いずれの世帯も，平成18（2006）年以降の夫の家事・育児関連時間は増加傾向にあるが，妻と比較すると低水準である（Ⅰ－特－38図参照）。

（男性の育児休業取得率等）

令和元（2019）年度における男性の育児休業取得率は，民間企業が7.48％，国家公務員が16.4％，地方公務員が8.0％で，近年上昇しているものの，依然として低水準にある（Ⅰ－3－8図）。

Ⅰ－３－８図　男性の育児休業取得率の推移

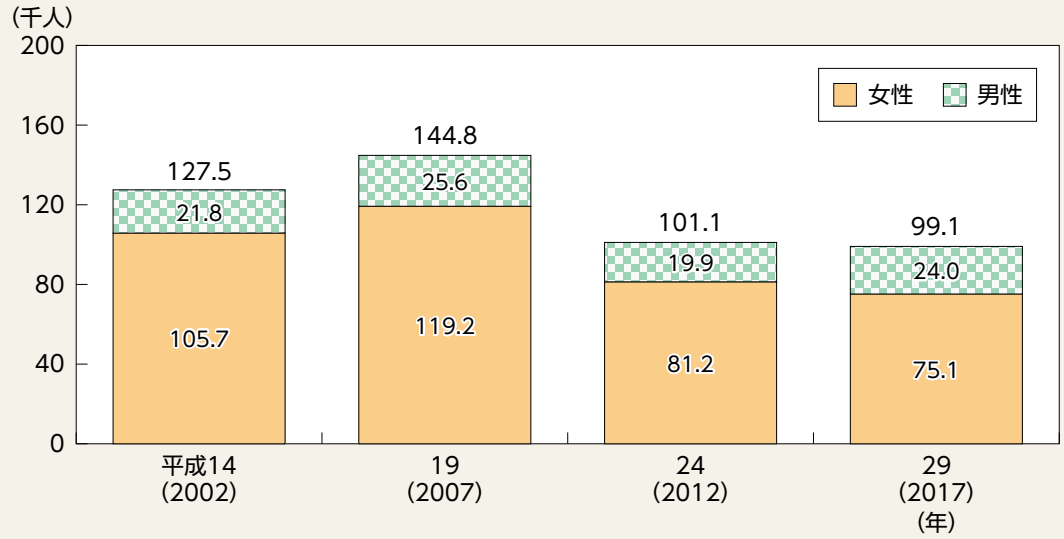


（備考）１．国家公務員は，平成17年度までは総務省，平成18年度から22年度までは総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」，平成23年度及び24年度は総務省・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」，平成25年度は内閣官房内閣人事局・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」，平成26年度以降は内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」より作成。
２．地方公務員は，総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より作成。
３．民間企業は，「雇用均等基本調査」より作成。
４．育児休業取得率の算出方法は，国家公務員・地方公務員は当該年度中に子が出生した者の数に対する当該年度中に新たに育児休業を取得した者（再度の育児休業者を除く）の数の割合。民間企業は，調査時点の前々年度の10月１日～前年度の９月30日に出産した者又は配偶者が出産した者のうち，調査時点（10月１日）までに育児休業を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む）の割合である。
５．東日本大震災のため，国家公務員の平成22年度値は，調査の実施が困難な官署に在勤する職員（850人）を除く。地方公務員の平成22年度値は，岩手県の１市１町，宮城県の１町を除く。

（介護離職の状況）

介護・看護を理由として過去１年以内に離職した者の状況を，総務省「就業構造基本調査」により見ると，平成29（2017）年には9.9万人となっており，その内訳は，女性7.5万人，男性2.4万人であり，女性が76％を占める（Ⅰ－３－９図）。

Ⅰ－３－９図　介護・看護を理由とした離職者数の推移



（備考）１．総務省「就業構造基本調査」より作成。
２．調査時点の過去１年間に「介護・看護のため」に前職を離職した者。

第4章 地域・農山漁村，防災における男女共同参画

本章のポイント

第１節　地域・農山漁村における男女共同参画

- 市区町村における男女共同参画計画の令和２（2020）年の策定率は82.9%。ほぼ全ての市区で策定済み，町村も約７割が策定済み。
- 令和３（2021）年３月現在，都道府県においては，全ての団体が女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画を策定している。市区町村推進計画の策定率は66.3%。
- 令和２（2020）年の基幹的農業従事者に占める女性の割合は39.7%。
- 令和２（2020）年度における農業委員に占める女性の割合は12.3%，農業協同組合の役員に占める女性の割合は9.1%と，年々上昇している。

第２節　防災における男女共同参画

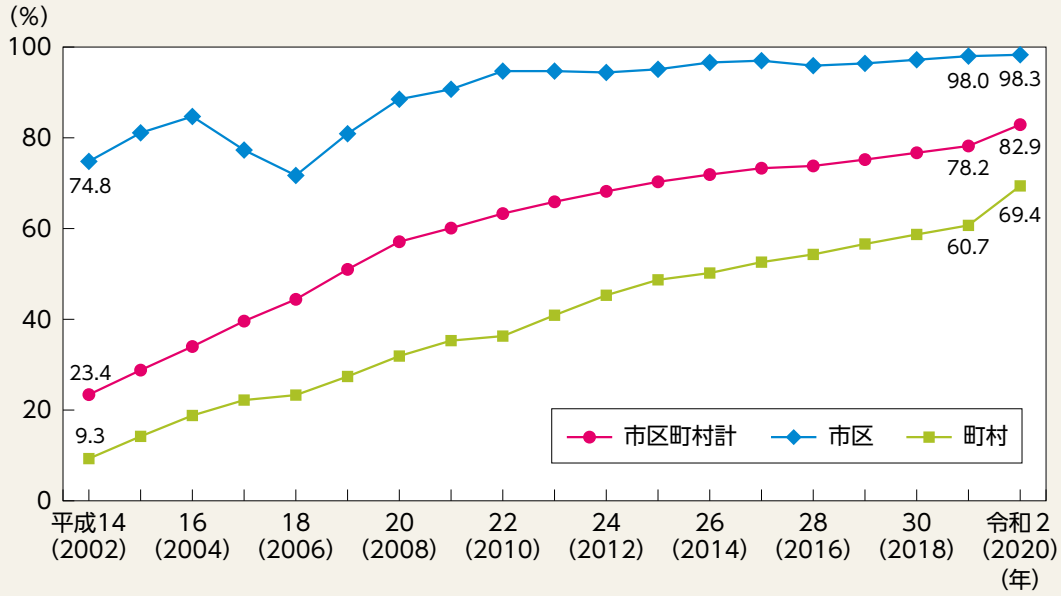
- 都道府県防災会議の委員における女性の割合は，令和２（2020）年４月現在16.1%。
- 市区町村防災会議の委員に占める女性の割合は，令和２（2020）年４月現在8.8%。女性委員のいない防災会議は全体の21.8%。そのうちの87%が町村の防災会議。
- 消防吏員に占める女性の割合は令和２（2020）年４月現在で3.0%。女性の消防吏員がいない消防本部は全体の21.2%。
- 消防団員に占める女性の割合は年々上昇し，令和２（2020）年４月現在で3.3%。また，女性消防団員がいない消防団数は年々減少しており，同月現在で548（消防団数の24.9%）。

第１節 地域・農山漁村における男女共同参画

（地方公共団体における男女共同参画計画の策定状況）

男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条では，地方公共団体に対し，男女共同参画計画を策定することを求めている（都道府県は義務，市区町村は努力義務）。都道府県においては全ての団体で策定済みであり，努力義務とされている市区町村においても計画策定率は平成18（2006）年以降一貫して上昇しており，令和２（2020）年４月１日現在82.9%（前年比4.7%ポイント増）となっている。うち，市区の策定率は98.3%とほぼ全ての市区で策定されており，町村の策定率も69.4%と着実に上昇している（Ⅰ－４－１図）。

Ⅰ－４－１図　市区町村における男女共同参画計画策定の割合の推移



（備考）１．内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。原則として各年４月１日現在。
２．東日本大震災の影響により，平成23年値には，岩手県の一部（花巻市，陸前高田市，釜石市，大槌町），宮城県の一部（女川町，南三陸町），福島県の一部（南相馬市，下郷町，広野町，楢葉町，富岡町，大熊町，双葉町，浪江町，飯館村）が，平成24年値には，福島県の一部（川内村，葛尾村）がそれぞれ含まれていない。また，北海道胆振東部地震の影響により，平成30年値には北海道厚真町が含まれていない。
３．市区には，政令指定都市を含む。

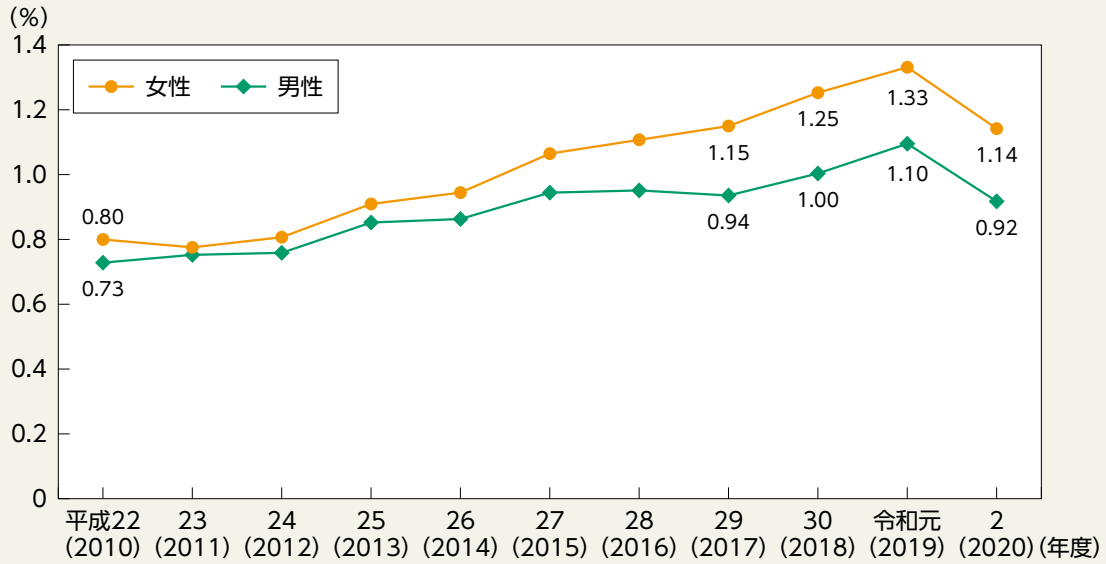
（女性活躍推進法に基づく推進計画の策定状況）

女性活躍推進法（平成27年法律第64号）第６条では，地方公共団体が地域の女性の活躍に向けての取組を計画的かつ効果的に進めるため，都道府県推進計画，市町村推進計画を策定する努力義務を定めている。都道府県においては，全ての団体が策定しており，市区町村では，66.3％で策定されている（令和３（2021）年３月31日現在）。

（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）

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は，令和２（2020）年現在で1.14％（前年比0.19％ポイント減）と，男性より0.22％ポイント高くなっている（Ⅰ－４－２図）。

Ⅰ－４－２図　地域における10代～20代の人口に対する転出超過数の割合

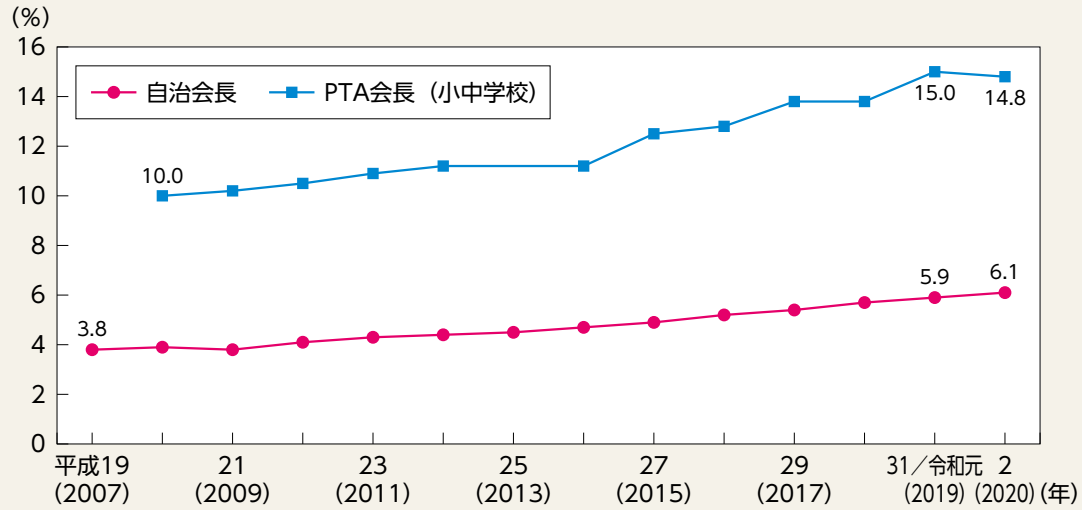


（備考）１．総務省「住民基本台帳人口移動報告」及び「住民基本台帳に基づく人口，人口動態及び世帯数」より作成。
２．三大都市圏（東京圏，名古屋圏及び関西圏）を除く道県の対前年転出増加数を算出。
３．東京圏は埼玉県，千葉県，東京都及び神奈川県，名古屋圏は岐阜県，愛知県及び三重県，関西圏は京都府，大阪府，兵庫県及び奈良県。

（自治会長及びPTA会長に占める女性の割合）

自治会長に占める女性の割合は，令和２（2020）年現在で6.1％（前年比0.2％ポイント増）と微増している。また，PTA会長（小中学校）に占める女性の割合は，令和２（2020）年12月現在で14.8％（前年比0.2％ポイント減）となっている（Ⅰ－４－３図）。

Ⅰ－４－３図　自治会長及びPTA会長に占める女性の割合の推移

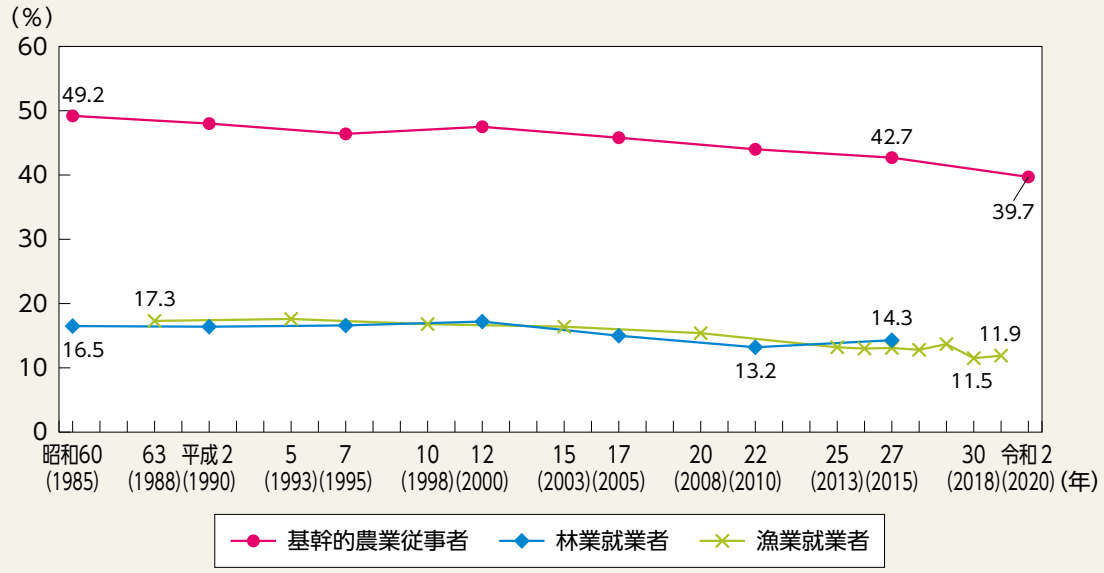


（備考）１．自治会長は，内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」，ＰＴＡ会長（小中学校）は内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」より作成。
２．自治会長は，原則各年４月１日現在であるが，各地方自治体の事情により異なる場合がある。ＰＴＡ会長（小中学校）は，平成28年までは各年９月現在，平成29年及び令和２年は12月現在，平成30年及び令和元年は10月現在。
３．自治会長については，回答のあった地方公共団体のうち，男女別の人数を把握できた団体のみを集計。
４．自治会長については，東日本大震災の影響により，平成23年値には，岩手県の一部（花巻市，陸前高田市，釜石市，大槌町），宮城県の一部（女川町，南三陸町），福島県の一部（南相馬市，下郷町，広野町，楢葉町，富岡町，大熊町，双葉町，浪江町，飯館村）が，平成24年値には，福島県の一部（川内村，葛尾村，飯館村）がそれぞれ含まれていない。また，北海道胆振東部地震の影響により，平成30年値には北海道厚真町が含まれていない。

（農山漁村における女性の参画）

基幹的農業従事者に占める女性の割合は令和２（2020）年現在で39.7％であり，農業の担い手として，女性は重要な役割を果たしている（Ⅰ－４－４図）。

Ⅰ－４－４図　農林漁業就業者に占める女性の割合の推移



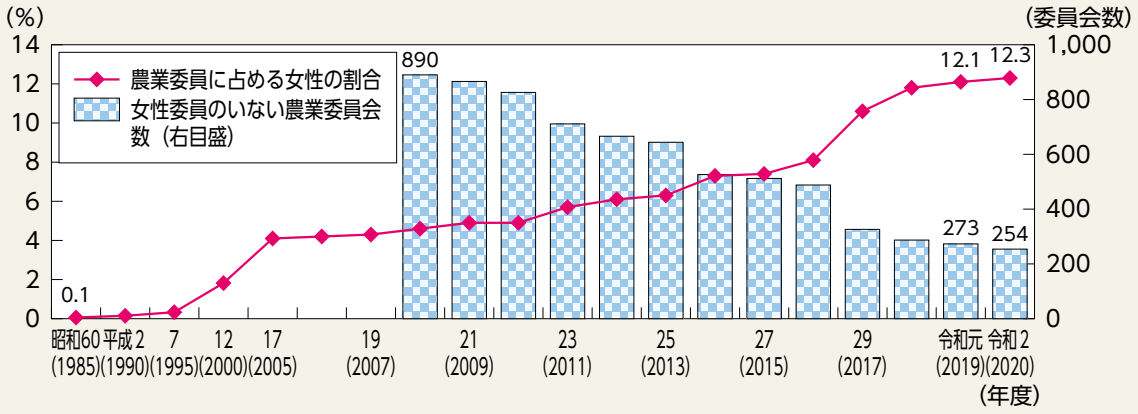
（備考）１．「基幹的農業従事者」は農林水産省「農林業センサス」より作成。「林業就業者」は総務省「国勢調査」及び「漁業就業者」は平成25年まで及び30年は農林水産省「漁業センサス」，平成26～29年は「漁業就業動向調査」，令和元年は「漁業構造動態調査」より作成。
２．「基幹的農業従事者」とは，15歳以上の世帯員のうち，ふだん仕事として主に自営農業に従事している者。なお，令和２年の「基幹的農業従事者」は，調査対象の属性区分の変更により，平成27年以前の値と必ずしも連続していない。
３．「基幹的農業従事者」の平成27年及び令和２年値は，各調査時点の東京電力福島第１原子力発電所の事故による避難指示区域を除く。
４．「漁業就業者」は，平成15年までは沿海市区町村に居住する者のみ。平成20年以降は，雇われ先が沿海市区町村の漁業経営体であれば，非沿海市区町村に居住していても「漁業就業者」に含む。
５．平成19年の「日本標準産業分類」の改訂により，平成22年及び27年の「林業就業者」は，17年以前の値と必ずしも連続していない。

令和２（2020）年度における農業委員に占める女性の割合は12.3％（前年比0.2％ポイント増）となっている。また，農業協同組合の個人正組合員に占める女性の割合は22.7％（前年比0.1％ポイント増），役員に占める女性の割合は9.1％（同0.7％ポイント増）となっている。

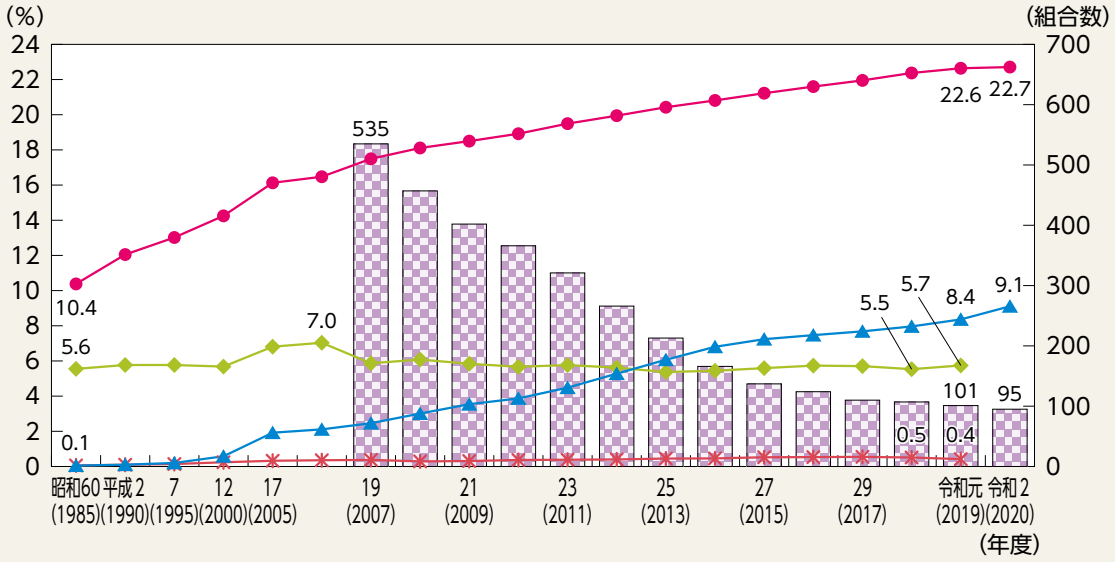
一方で，令和元（2019）年度における漁業協同組合の個人正組合員に占める女性の割合は5.7％，漁業協同組合の役員に占める女性の割合は0.4％であり，女性個人正組合員，女性役員割合ともに，農業協同組合よりも低く，また横ばい傾向が続いている（Ⅰ－４－５図）。

Ⅰ－4－5図　農業委員会，農協，漁協における女性の参画状況の推移

＜農業委員会＞



＜農業協同組合，漁業協同組合＞



農協個人正組合員に占める女性の割合
農協役員に占める女性の割合
漁協個人正組合員に占める女性の割合
漁協役員に占める女性の割合
女性役員のいない農業協同組合数（右目盛）

（備考）１．農林水産省資料より作成。ただし，「女性役員のいない農業協同組合数」，「農協個人正組合員に占める女性の割合」及び「農協役員に占める女性の割合」の令和２年度値は，全国農業協同組合中央会調べによる。
２．農業委員とは，市町村の独立行政委員会である農業委員会の委員であり，市町村長が市町村議会の同意を得て任命する。農業委員会は，農地法に基づく農地の権利移動の許可等の法令に基づく業務のほか，農地等の利用の最適化の推進に係る業務を行っている。
３．農業委員会については，各年10月１日現在。ただし，昭和60年度は８月１日現在，平成27年度は９月１日現在。
４．女性委員のいない農業委員会数は平成20年度からの調査。
５．農業協同組合については，各事業年度末（農業協同組合により４月末～３月末）現在。ただし，令和２年度値は令和２年７月末現在。
６．漁業協同組合については，各事業年度末（漁業協同組合により４月末～３月末）現在。
７．漁業協同組合は，沿海地区出資漁業協同組合の値。

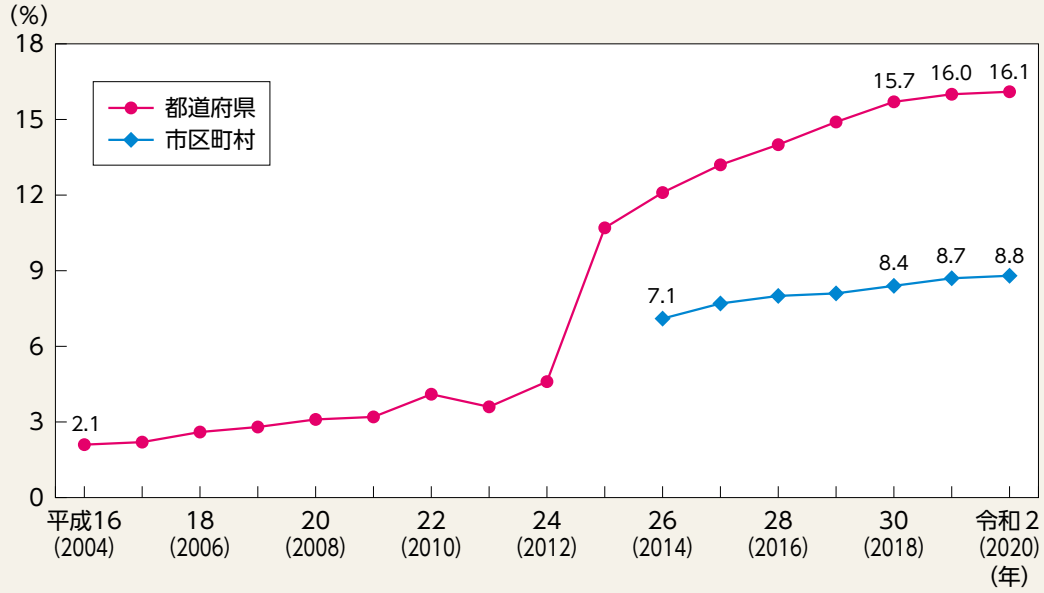
第2節 防災における男女共同参画

（防災会議の委員に占める女性の割合）

地方公共団体の防災会議の委員に占める女性の割合は，令和２（2020）年４月１日現在，都道府県防災会議が16.1％（前年比0.1％ポイント増），市区町村防災会議が8.8％（同0.1％ポイント増）とほぼ横ばいである。

都道府県防災会議では，女性委員のいない会議数が平成25（2013）年に初めてゼロとなった。一方，市区町村防災会議のうち女性委員のいない会議数は，令和２（2020）年は348（同会議総数の21.8％，前年比0.4％ポイント減）となっており，そのうち町村の防災会議が303と87％を占めている（Ⅰ－４－６図）。

Ⅰ－４－６図　地方防災会議の委員に占める女性の割合の推移



＜参考：委員に占める女性の割合階級別防災会議の数及び割合（令和２（2020）年）＞

		防災会議合計	防災会議の委員に占める女性の割合							女性の割合の平均（%）
			0%（いない）	1～5%未満	5～10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～40%未満	40%以上	
都道府県	（会議数）	47	0	0	11	28	5	0	3	
	（%）	100	0.0	0.0	23.4	59.6	10.6	0.0	6.4	16.1
市区町村	（会議数）	1,597	348	240	442	469	74	21	3	
	（%）	100	21.8	15.0	27.7	29.4	4.6	1.3	0.2	8.8
市　区	（会議数）	783	45	104	251	304	59	17	3	
	（%）	100	5.7	13.3	32.1	38.8	7.5	2.2	0.4	10.9
町　村	（会議数）	814	303	136	191	165	15	4	0	
	（%）	100	37.2	16.7	23.5	20.3	1.8	0.5	0.0	5.7

（備考）１．内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。
２．原則として各年４月１日現在。
３．東日本大震災の影響により，平成23年値には，岩手県の一部（花巻市，陸前高田市，釜石市，大槌町），宮城県の一部（女川町，南三陸町），福島県の一部（南相馬市，下郷町，広野町，楢葉町，富岡町，大熊町，双葉町，浪江町，飯館村）が，平成24年値には，福島県の一部（川内村，葛尾村，飯館村）がそれぞれ含まれていない。また，北海道胆振東部地震の影響により，平成30年値には北海道厚真町が含まれていない。
４．「市区」には特別区を含む。

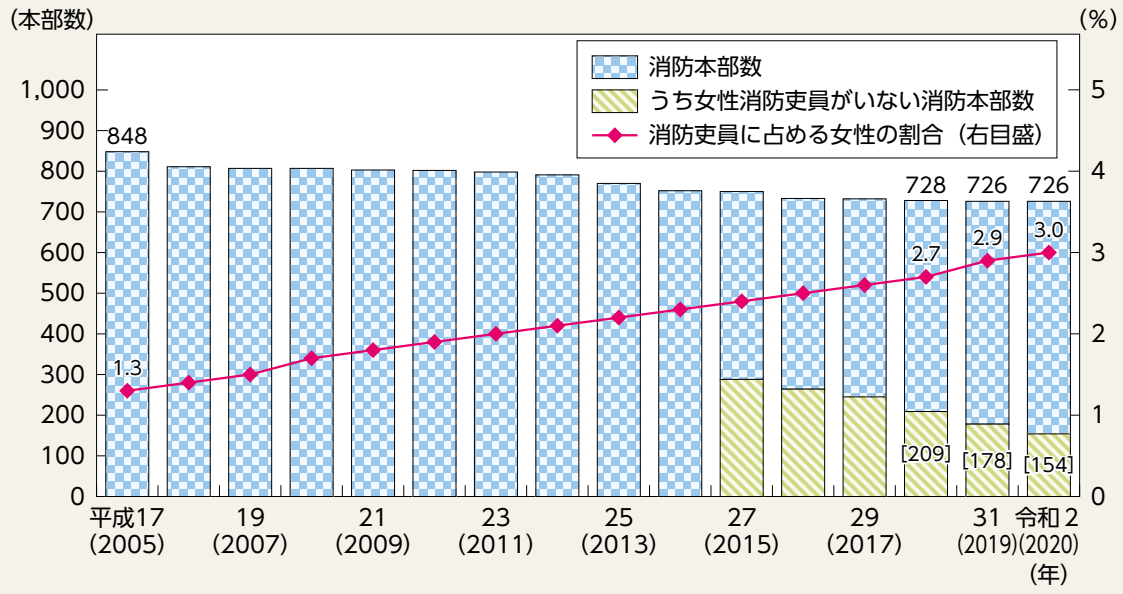
都道府県防災会議では，平成24（2012）年６月の災害対策基本法（昭和36年法律第223号）の改正により，「自主防災組織を構成する者又は学識経験のある者」（同法第15条第５項第８号）を委員に任命することが可能となったため，この規定を活用し，女性委員の割合を高めた都道府県が多い。都道府県によっては，知事が庁内の職員から委員を任命する際に女性を積極的に登用したり，指定公共機関や指定地方公共機関に対し役職を問わず女性の推薦を依頼するなど，女性委員の割合を高める工夫を行っている。

（消防の現場における男女共同参画）

消防吏員に占める女性の割合は，令和２(2020)年４月１日現在で3.0%（前年比0.1%ポイント増）とほぼ横ばいである。女性消防吏員がいない消防本部数は年々減少しており，同日現在で154（消防本部数の21.2%。前年比3.3%ポイント減）である（Ⅰ－４－７図）。

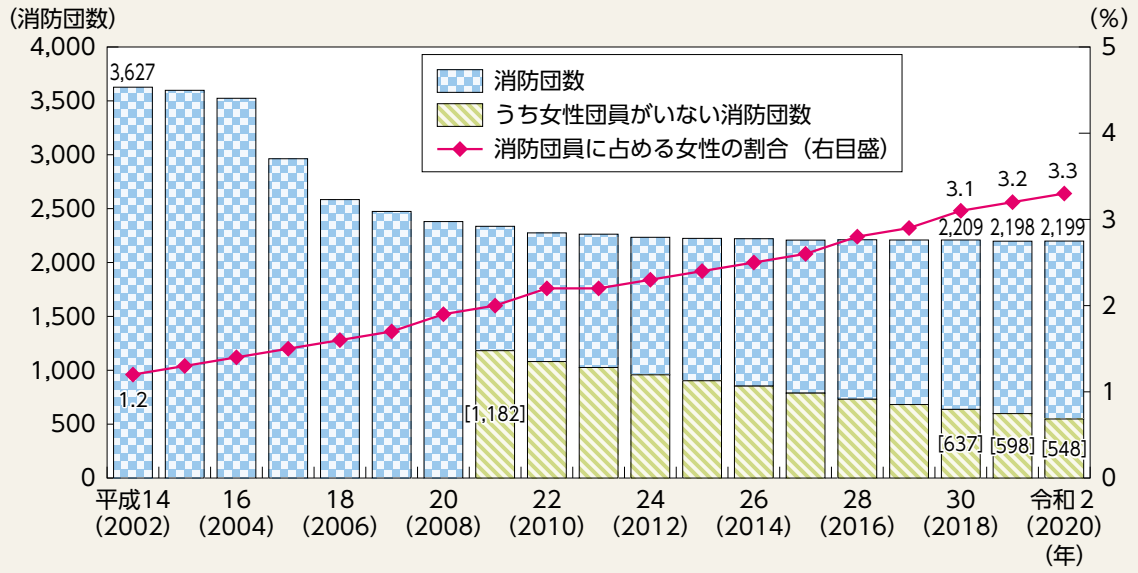
消防団員に占める女性の割合は，令和２(2020)年４月１日現在で3.3%（前年比0.1%ポイント増）であり，消防団員総数が減少する中で，女性の割合は一貫して上昇傾向にある。また，女性消防団員がいない消防団数は年々減少しており，同日現在，548（消防団数の24.9%，前年比2.3%ポイント減）となっている（Ⅰ－４－８図）。

Ⅰ－４－７図　消防本部数及び消防吏員に占める女性の割合の推移



（備考）１．消防庁「消防防災・震災対策現況調査」より作成。
２．各年４月１日現在。

Ⅰ－４－８図　消防団数及び消防団員に占める女性の割合の推移



（備考）１．消防庁「消防防災・震災対策現況調査」及び消防庁資料より作成。
２．原則として各年４月１日現在。
３．東日本大震災の影響により，平成23年の岩手県，宮城県及び福島県，平成24年の宮城県牡鹿郡女川町の値は，平成22年４月１日の数値で集計。

第5章 教育・研究における男女共同参画

本章のポイント

第１節　教育をめぐる状況

- 女子の大学（学部）への進学率は平成期を通じて大きく上昇したが，なお，男子より低く，理学，工学で女子学生割合が特に低い等，専攻分野によって男女の偏りがある。
- 高等学校への進学率は，ここ数年間わずかに低下し，大学院への進学率は10年来低下傾向にある。
- 専門職学位課程への社会人入学者に占める女子学生の割合は，修士課程への社会人入学者に占める女子学生の割合に比べて低い。
- 教員に占める女性の割合は，教育段階が上がるほど，また上位の職になるほど低い傾向があるが，短期大学は教員に占める女性の割合が他と比べて高い。

第２節　研究分野における男女共同参画

- 研究者に占める女性の割合は緩やかな上昇傾向にあるが，令和２（2020）年３月現在で16.9％と，諸外国と比べて低い。
- 研究者の大半を占める工学・理学分野の女性研究者割合が特に低い。

第１節 教育をめぐる状況

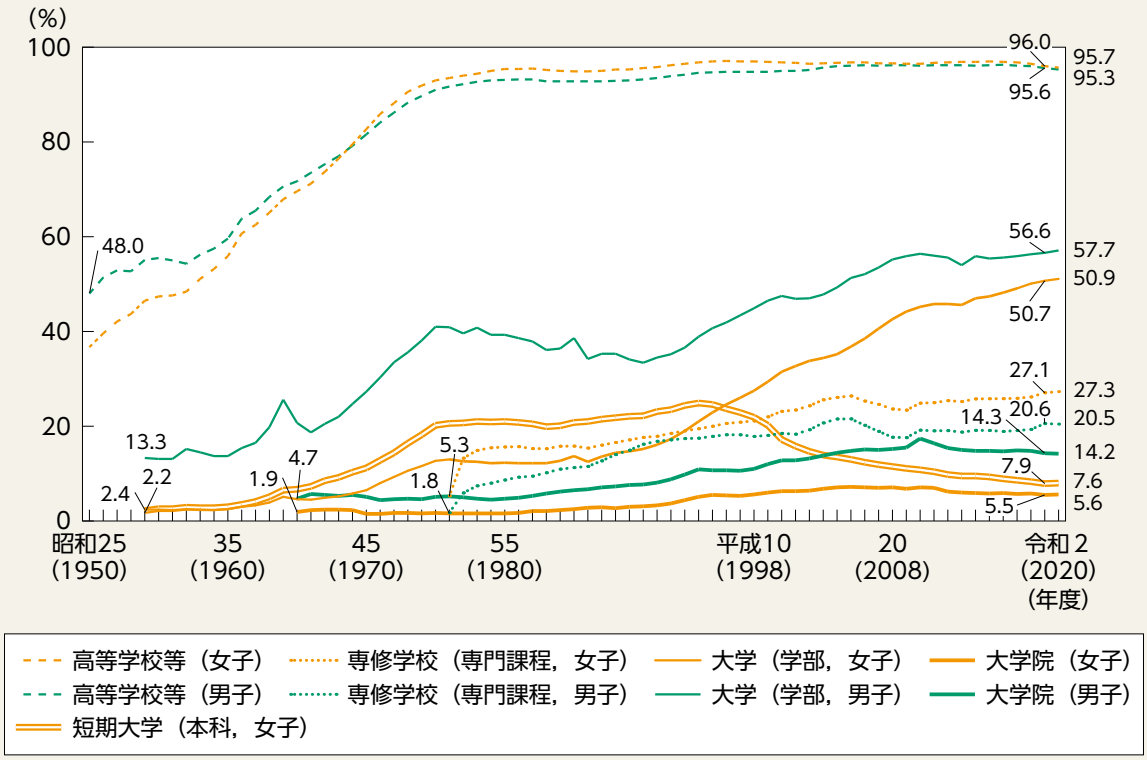
（女子の大学進学率は長期的に上昇傾向）

令和２（2020）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95.7％，男子95.3％と，高い水準にあるが，ここ数年間は男女ともわずかながら低下している（平成28（2016）年女子96.9％，男子96.3％）。また，専修学校（専門課程）への進学率は，女子27.3％，男子20.5％と，女子の方が6.8％ポイント高い。大学（学部）への進学率は，女子50.9％，男子57.7％と男子の方が6.8％ポイント高いが，女子は全体の7.6％が短期大学（本科）へ進学しており，これを合わせると，女子の大学等進学率は58.6％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平成６（1994）年度の24.9％をピークに低下傾向にある。

大学（学部）卒業後，直ちに大学院へ進学する者の割合は，令和２（2020）年度では女子5.6％，男子14.2％となっており，男女とも平成22(2010)年以降低下傾向にある(平成22(2010)年女子7.1％,男子17.4％)（Ⅰ－５－１図)。

なお，文部科学省「学校基本統計」によると，令和２（2020）年度における高等教育段階の女子学生の割合は，大学（学部）45.5％，大学院（修士課程）31.8％，大学院（博士課程）34.0％となっている。

Ⅰ－5－1図　学校種類別進学率の推移



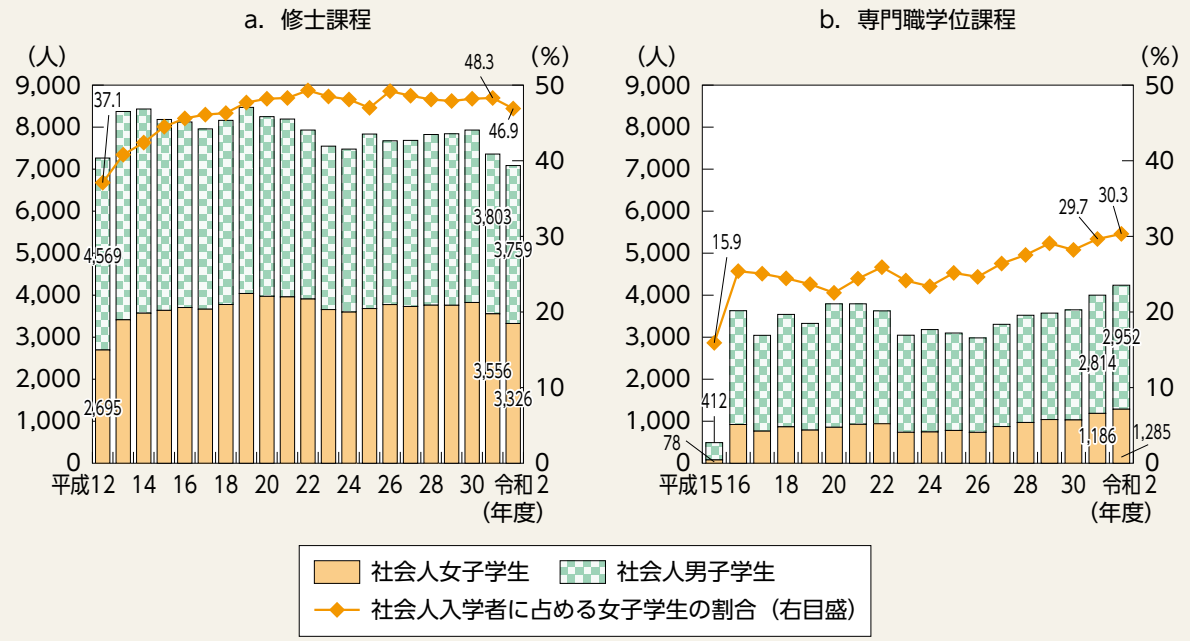
（備考）１．文部科学省「学校基本統計」より作成。
２．高等学校等への進学率は，「高等学校，中等教育学校後期課程及び特別支援学校高等部の本科・別科並びに高等専門学校に進学した者（就職進学した者を含み，過年度中卒者等は含まない。）」／「中学校・義務教育学校卒業者及び中等教育学校前期課程修了者」×100により算出。ただし，進学者には，高等学校の通信制課程（本科）への進学者を含まない。
３．専修学校（専門課程）進学率は，「専修学校（専門課程）入学者数（過年度高卒者等を含む。）」／「３年前の中学校・義務教育学校卒業者及び中等教育学校前期課程修了者」×100により算出。
４．大学（学部）及び短期大学（本科）進学率は，「大学学部（短期大学本科）入学者数（過年度高卒者等を含む。）」／「３年前の中学校・義務教育学校卒業者及び中等教育学校前期課程修了者数」×100により算出。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。
５．大学院進学率は，「大学学部卒業後直ちに大学院に進学した者の数」／「大学学部卒業者数」×100により算出（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。

（社会人の学び直しの状況）

修士課程の社会人入学者に占める女子学生の割合を見ると，平成19（2007）年以降５割弱で推移しており，令和２（2020）年度は平成12（2000）年度（37.1％）と比べて10％ポイント程度高い46.9％である。

仕事により直結した学位と言える専門職学位課程への社会人入学者に占める女子学生の割合は，修士課程への社会人入学者に占める割合に比べて低く，令和２（2020）年度は30.3％であるが，昨年度（29.7％）に比べ上昇している（Ⅰ－５－２図）。

Ⅰ－５－２図　社会人大学院入学者数及び女子学生の割合の推移

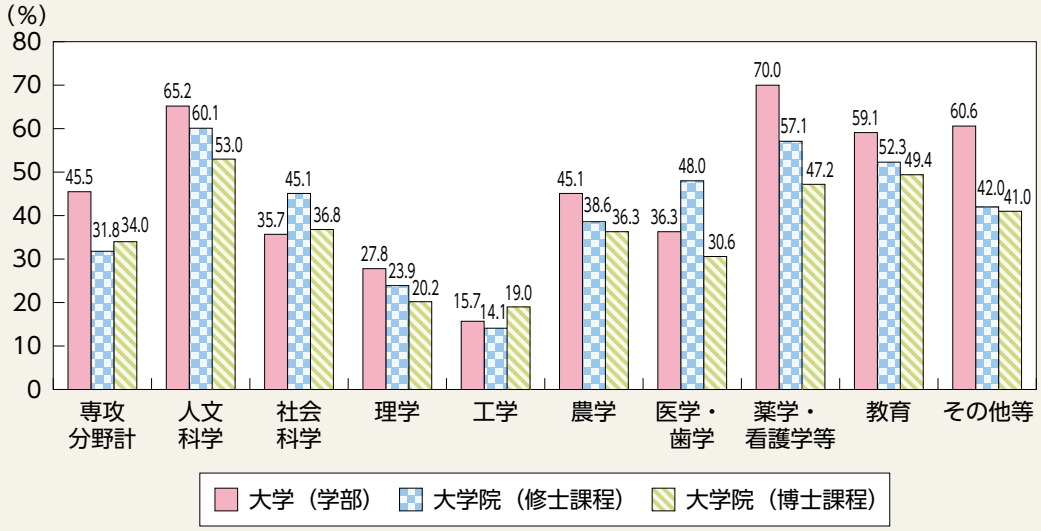


（備考）文部科学省「学校基本統計」より作成。

（専攻分野別に見た男女の偏り）

令和２（2020）年度における専攻分野計での大学（学部），大学院（修士課程）及び大学院（博士課程）における女子学生の割合は，それぞれ45.5%，31.8%，34.0%となっている。専攻分野別に見ると，人文科学の全課程や薬学・看護学等及び教育の大学（学部）及び大学院（修士課程）では女子学生の割合が高い一方，理学及び工学分野等では全課程で女子学生の割合が極めて低く，専攻分野によって男女の偏りが見られる（Ⅰ－５－３図）。

Ⅰ－５－３図　大学（学部）及び大学院（修士課程）学生に占める女子学生の割合（専攻分野別，令和２（2020）年度）



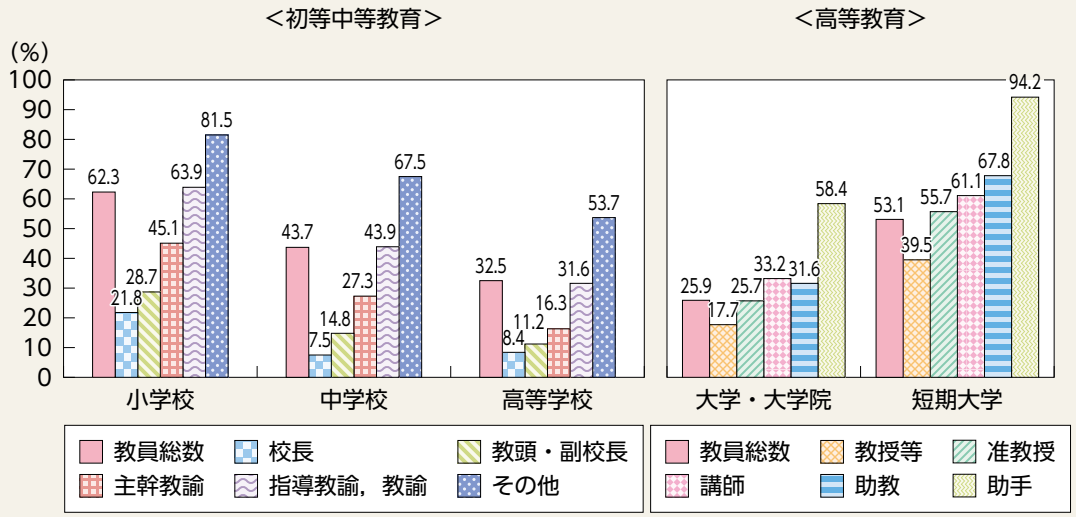
（備考）１．文部科学省「学校基本統計」（令和２年度）より作成。
２．その他等は，大学（学部）及び大学院（修士課程）は，「商船」，「家政」，「芸術」及び「その他」の合計。大学院（博士課程）は，商船の学生がいないため，「家政」，「芸術」及び「その他」の合計。大学院（博士課程）は，商船の学生がいないため，「家政」，「芸術」及び「その他」の合計。
３．大学（学部）の「薬学・看護学等」の数値は，「薬学」，「看護学」，「その他」の合計。大学院（修士課程，博士課程）の「薬学・看護学等」の数値は，「薬学」，「その他」の合計。

（教育機関における女性教員の割合）

初等中等教育について，令和２（2020）年度における女性教員の割合を見ると，小学校では全教員に占める女性の割合が６割以上となっているが，中学校で４割強，高等学校で３割強と教育段階が上がるにつれて，その割合は低くなっている。特に，校長に占める女性の割合は小学校で２割，中学校，高等学校では１割未満と低い割合となっている。

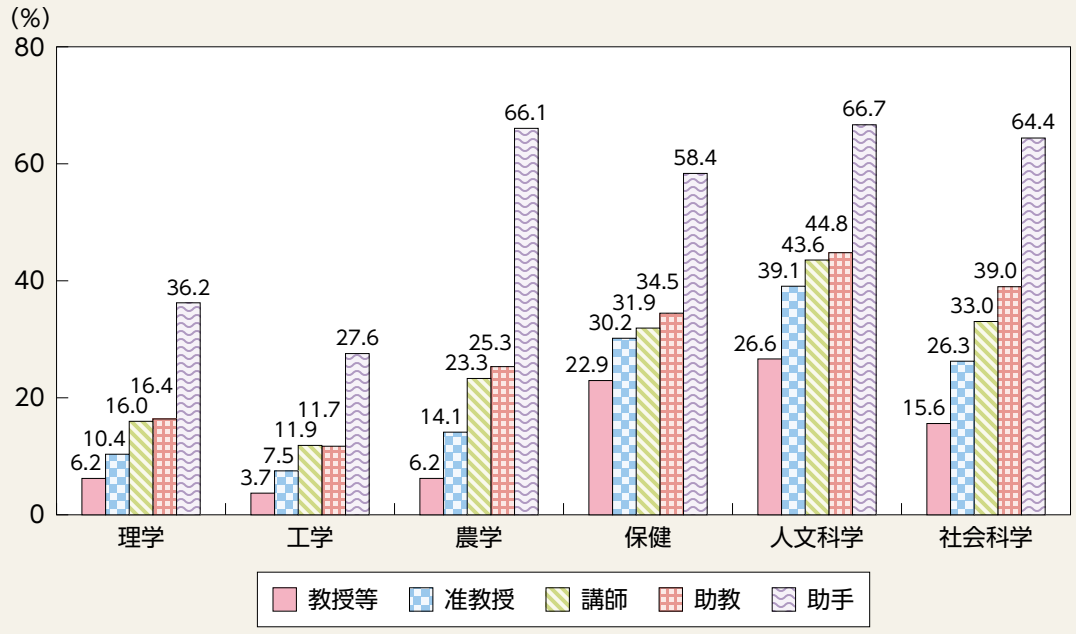
さらに，令和２（2020）年度における大学及び大学院，短期大学の全教員に占める女性の割合を見ると，短期大学では約５割であるが，大学及び大学院では４分の１程度にとどまっている。特に教授等に占める女性の割合が低く，短期大学でも４割弱，大学及び大学院では２割を大きく割り込んでおり，専門分野別で見ても，いずれの分野においても教授等に占める女性の割合は低い（Ⅰ－５－４図，Ⅰ－５－５図）。

Ⅰ－５－４図　本務教員総数に占める女性の割合（教育段階別，令和２（2020）年度）



（備考）１．文部科学省「学校基本統計」（令和２年度）より作成。
２．高等学校は，全日制及び定時制の値（通信制は除く）。
３．初等中等教育の「教頭以上」は「校長」，「副校長」及び「教頭」の合計。「その他」は「助教諭」，「養護教諭」，「養護助教諭」，「栄養教諭」及び「講師」の合計。
４．高等教育の「教授等」は「学長」，「副学長」及び「教授」の合計。

Ⅰ－５－５図　大学等における専門分野別教員の女性の割合（令和元（2019）年度）



（備考）１．文部科学省「学校教員統計」（令和元年度）の調査票をもとに内閣府男女共同参画局作成。
２．「大学等」は，大学の学部，大学院の研究科，附置研究所（国立のみ），学内共同教育研究施設，共同利用・共同研究拠点，附属病院，本部（学長・副学長及び学部等に所属していない教員）。
３．「教授等」は，「学長」，「副学長」及び「教授」の合計。

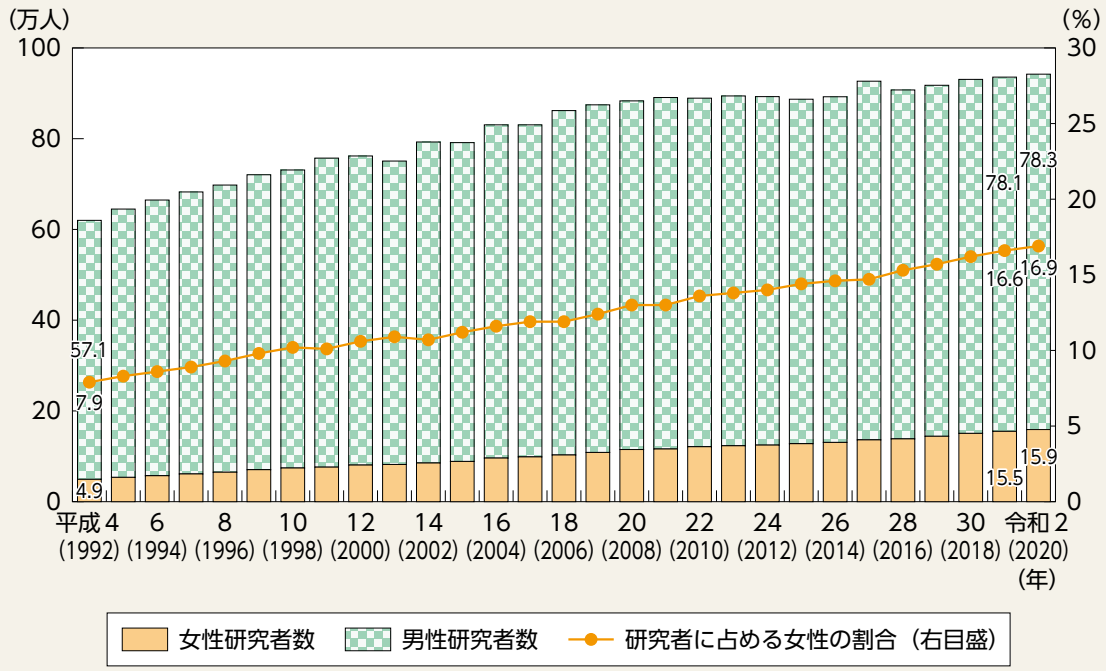
第２節 研究分野における男女共同参画

（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あるが，令和２(2020)年３月31日現在で16.9%にとどまっており，諸外国と比べて低い（Ⅰ－５－６図，Ⅰ－５－７図）。

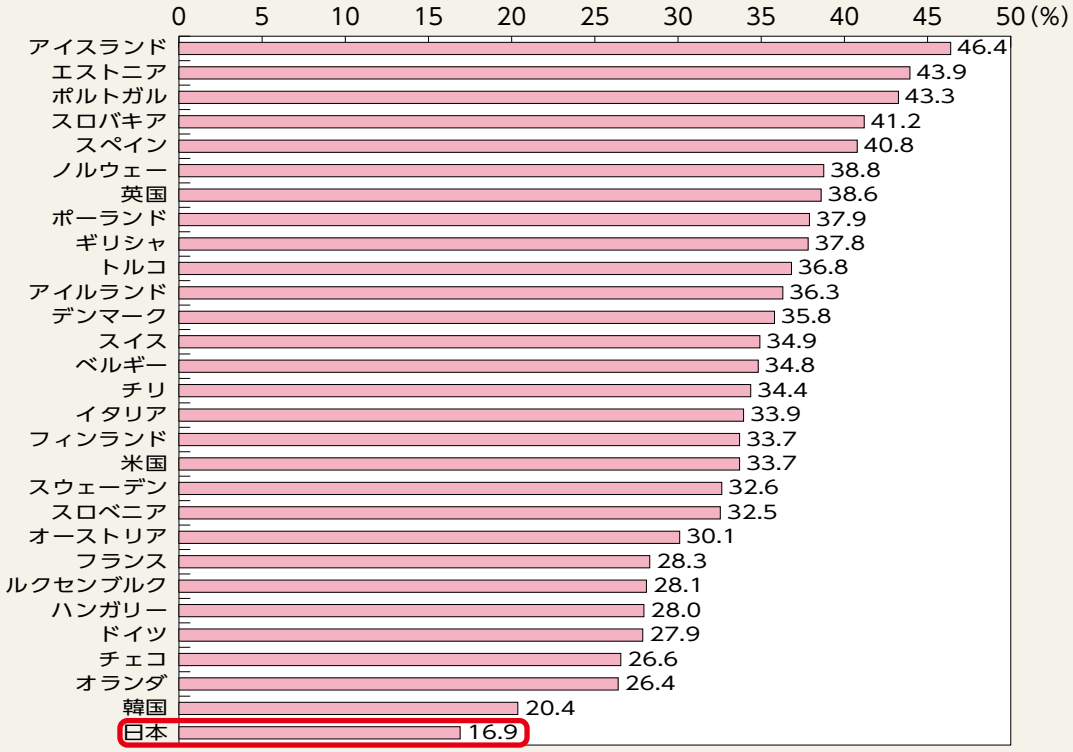
研究者に占める女性の割合を所属機関別に諸外国と比較すると，我が国は企業・非営利団体が10.3%，公的機関が19.5%及び大学等が27.8%であり，いずれにおいても，女性の割合が低くなっている（Ⅰ－５－８図）。

Ⅰ－５－６図　女性研究者数及び研究者に占める女性の割合の推移



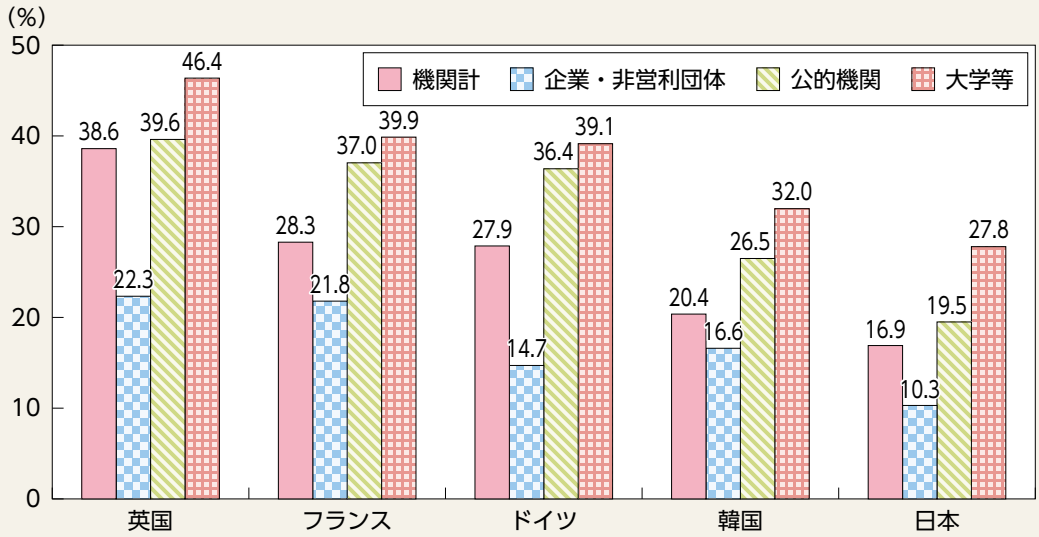
（備考）１．総務省「科学技術研究調査」より作成。
２．平成13年までは各年４月１日，平成14年以降は各年３月31日現在。
３．平成７年，９年及び14年に調査対象や標本設計等が変更されている。
４．平成13年までの研究者数は，企業及び非営利団体・公的機関については実際に研究関係業務に従事した割合で按分して算出した人数とし，大学等は実数を計上。平成14年以降は全機関について実数で計上されていることから，時系列比較には留意を要する。
５．研究者数は，自然科学系の研究者だけでなく，人文・社会科学系等の研究者も含まれている。

Ⅰ－５－７図　研究者に占める女性の割合（国際比較）



（備考）１．総務省「科学技術研究調査」（令和２年），OECD“Main Science and Technology Indicators ”，米国国立科学財団（National Science Foundation：NSF)“Science and Engineering Indicators ”より作成。
２．日本の数値は，令和２（2020）年３月31日現在の値。アイスランド，ギリシャ，アイルランド，デンマーク，スイス，ベルギー，米国，スウェーデン，オーストリア，フランス，ルクセンブルク，ドイツ及びオランダは平成29（2017）年値，その他の国は，平成30（2018）年値。推定値及び暫定値を含む。
３．米国の数値は，雇用されている科学者（Scientists）における女性の割合（人文科学の一部及び社会科学を含む）。技術者（Engineers）を含んだ場合，全体に占める女性科学者・技術者の割合は29.0%。

Ⅰ－５－８図　所属機関別研究者に占める女性の割合（国際比較）



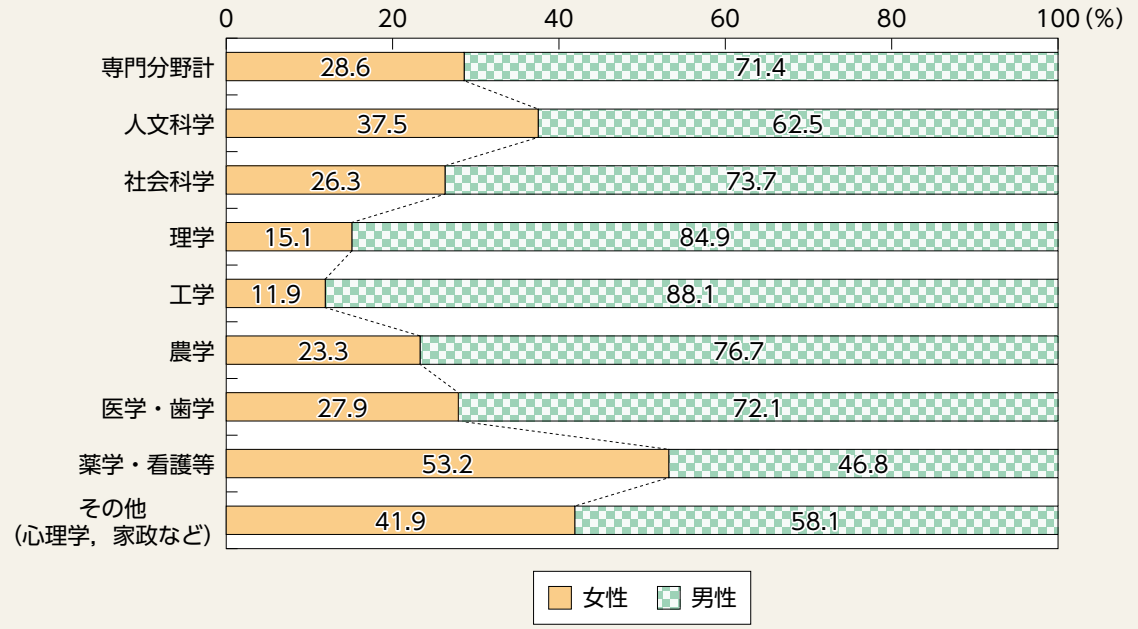
（備考）１．総務省「科学技術研究調査」（令和２年），OECD“Research and Development Statistics”より作成。
２．日本の値は令和２（2020）年３月31日現在の値。英国，韓国は平成30（2018）年の値，フランス，ドイツは平成29（2017）年の値。

（女性研究者の専門分野）

専門分野別に大学等の研究本務者に占める女性の割合を見ると，令和２（2020）年は，薬学・看護等の分野では女性が半数以上を占める一方，工学分野は11.9％，理学分野は15.1％にとどまっている（Ⅰ－５－９図）。

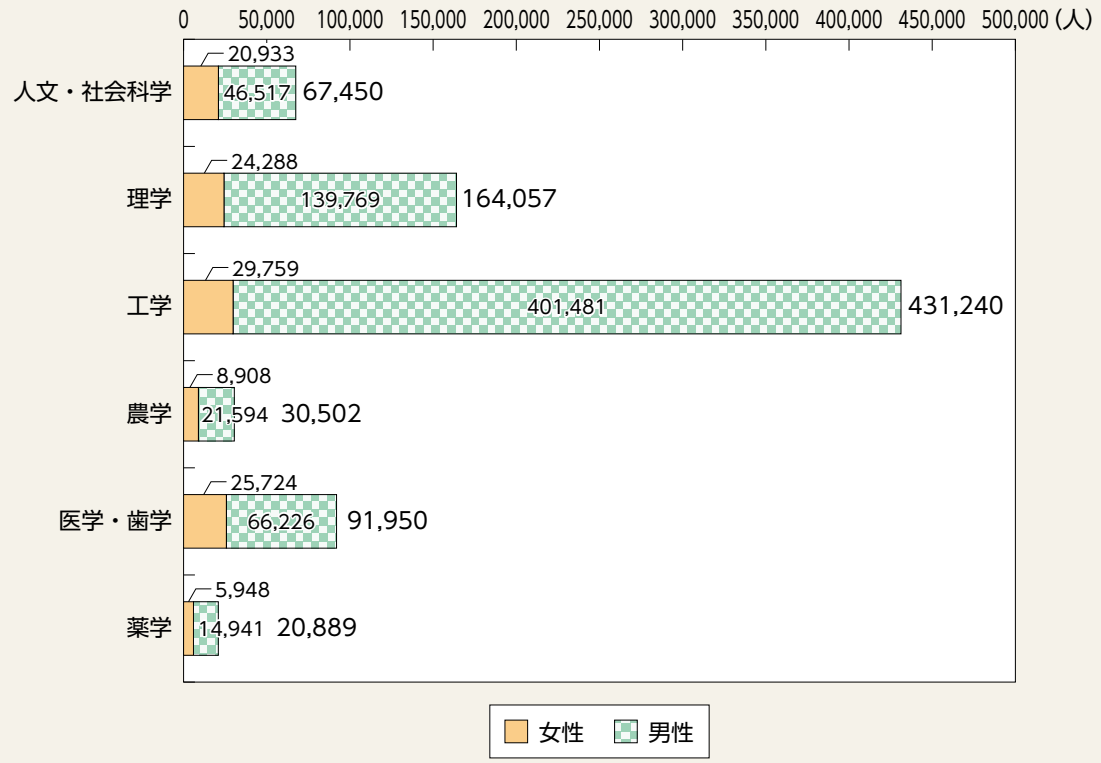
令和２（2020）年時点の研究者数は，大学等に約33万人，企業に約56万人と，合わせて約89万人となっている。専門別の研究者数が最も多いのは工学であり，工学の研究者数を所属機関別に見ると，大学等に約４万３千人，企業に約38万８千人の約43万１千人となっている。また，次いで多いのは理学で約16万４千人となっている。一方で，女性研究者の割合は，工学で6.9％（大学等11.9％，企業6.3％），理学で14.8％（大学等15.1％，企業14.7％）であり，研究者の多くを占める工学，理学分野において，女性の割合が特に低いことが分かる（Ⅰ－５－10図）。

Ⅰ－５－９図　専門分野別に見た大学等の研究本務者の男女別割合（令和２（2020）年）



（備考）１．総務省「科学技術研究調査」（令和２年）より作成。
２．「大学等」は，大学の学部（大学院の研究科を含む。），短期大学，高等専門学校，大学附置研究所及び大学共同利用機関等。
３．令和２年３月31日現在。

Ⅰ－５－10図　専門分野別研究者数（令和２（2020）年）



（備考）１．総務省「科学技術研究調査」（令和２年）より作成。
２．研究者数は，大学等（大学の学部（大学院の研究科を含む。），短期大学，高等専門学校，大学附置研究所及び大学共同利用機関等）における研究本務者及び企業における研究者の人数。
３．令和２年３月31日現在。

第6章 生涯を通じた男女の健康と高齢者，ひとり親の状況

本章のポイント

第１節　生涯を通じた男女の健康

- 健康寿命と平均寿命の差は，女性12.35年，男性8.84年（平成28（2016）年）で，女性の方が大きい。
- 女性のがん検診の受診率（過去２年間）は徐々に上昇しているものの，令和元（2019）年において子宮がん（子宮頸がん）検診が43.7%，乳がん検診が47.4%にとどまる。

第２節　高齢者，ひとり親の状況

- 平成27（2015）年10月１日現在，男性では人口の２割以上，女性では３割近くが65歳以上の高齢者。
- 令和２（2020）年の65歳以上（65～69歳及び70歳以上）の就業者数は，平成22（2010）年と比べて，女性は1.7倍，男性は1.5倍に増加。
- ひとり親世帯はこの10年間同水準で推移しており，平成28（2016）年は，母子世帯数が123.2万世帯，父子世帯数が18.7万世帯。

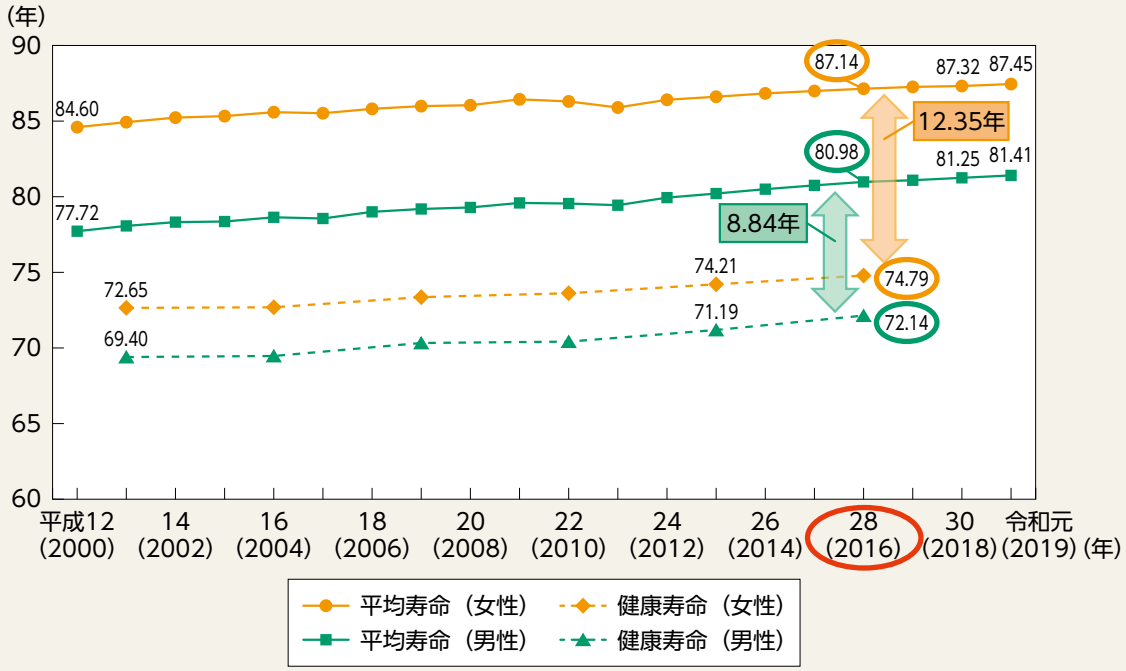
第１節　生涯を通じた男女の健康

（平均寿命と健康寿命の推移）

令和元（2019）年の平均寿命は，女性は87.45年，男性は81.41年であり，前年に比べて女性が0.13年，男性が0.16年延び，男女とも過去最高を更新している。

健康寿命について見ると，平成28（2016）年は，女性は74.79年，男性は72.14年であり，平成25（2013）年と比べて，３年間で女性は0.58年，男性は0.95年延びている（Ⅰ－６－１図）。健康寿命と平均寿命の差は平成28（2016）年時点において，女性は12.35年，男性は8.84年であり，女性と男性には3.51歳の差がある。

Ⅰ－６－１図　平均寿命と健康寿命の推移



（備考）１．平均寿命は，平成12年，17年，22年及び27年は厚生労働省「完全生命表」，その他の年は厚生労働省「簡易生命表」より作成。健康寿命は，平成13年から22年は厚生労働科学研究費補助金「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」，平成25年，28年は厚生労働科学研究費補助金「健康寿命及び地域格差の要因分析と健康増進対策の効果検証に関する研究」より作成。
２．健康寿命は，日常生活に制限のない期間。

（健康増進に必要な適切な自己管理）

健康増進や生活習慣病予防のためには，自ら健康管理を行うことが重要である。厚生労働省「国民健康・栄養調査」（令和元年）によると，運動習慣のある者の割合は，20歳以上全体では女性で25.1％（前年比0.4％ポイント減），男性で33.4％（同1.6％ポイント増）であり，この10年間で見ると，男性では有意な増減はなく，女性では有意に減少している。年代別に見ると，65歳以上では女性で33.9％（前年比2.6％ポイント減），男性で41.9％（同1.0％ポイント減）となっているのに比べ，20～64歳では，女性で16.9％（同0.3％ポイント増），男性で23.5％（同1.9％ポイント増）とより低くなっている。なお，女性の20代は12.9％，30代は9.4％，40代は12.9％と，男女，全ての年齢階級を通じて特に低くなっている。

（女性特有のがん）

女性に多いがんとして子宮がん，乳がん等がある。これらの女性の総患者数を厚生労働省「患者調査」（平成29年）で見ると，子宮がんは5.8万人，乳がんは22.9万人であり，平成26（2014）年と比べて子宮がんは0.3万人減少したが，乳がんは2.3万人増加した。

がんの罹患率の高い上位５つのがんを年齢階級別に見ると，１位の乳がんと５位の子宮がんは，年齢が上がるほど罹患率が上がる他のがんと異なり，20代後半から罹患率が上昇し，ピークを迎えた後に低下する（Ⅰ－６－２図）。

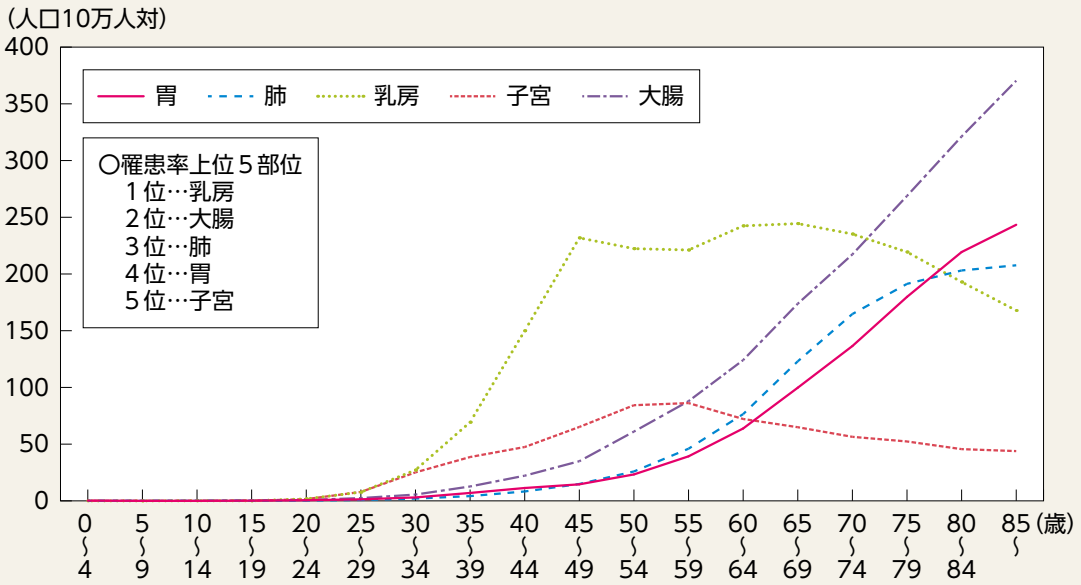
また，乳がんや子宮がんは５年相対生存率が高く[21]，早期発見が重要であるが，我が国

[21] 国立がん研究センターがん情報サービス「がん登録・統計」。平成21～23（2009～2011）年診断例による５年相対生存率は，乳がん92.3％，子宮がん78.7％，子宮頸がん76.5％であり，全部位66.9％と比較して高い。

における女性のがん検診の受診率は，徐々に上昇しているものの，令和元（2019）年には，子宮がん（子宮頸がん）検診（20～69歳）は過去２年間が43.7％，乳がん検診（40～69歳）は過去２年間が47.4％にとどまり，第５次男女共同参画基本計画（令和２年12月25日閣議決定）における受診率の目標値（2022年度までに50％）に達していない。

厚生労働省では，市町村のがん検診の受診率向上のため，平成28（2016）年度から，一定年齢の者に対して，個別の受診勧奨・再勧奨を行う取組を進めている。また，がん検診を受けた者のうち，職域で子宮頸がん検診，乳がん検診を受けた者は，子宮頸がん検診が32.3％，乳がん検診が35.8％に上っており[22]，職域でのがん検診もがん対策の観点から大きな役割を担っている。

Ⅰ－６－２図　女性の年齢階級別がん罹患率（平成29（2017）年）



（備考）１．国立がん研究センターがん情報サービス「がん登録・統計」より作成。
２．罹患率（人口10万対）が高い上位５部位を抽出。
３．子宮がんは，子宮頸がん，子宮体がん，および部位不明の子宮がんを合わせたもの。

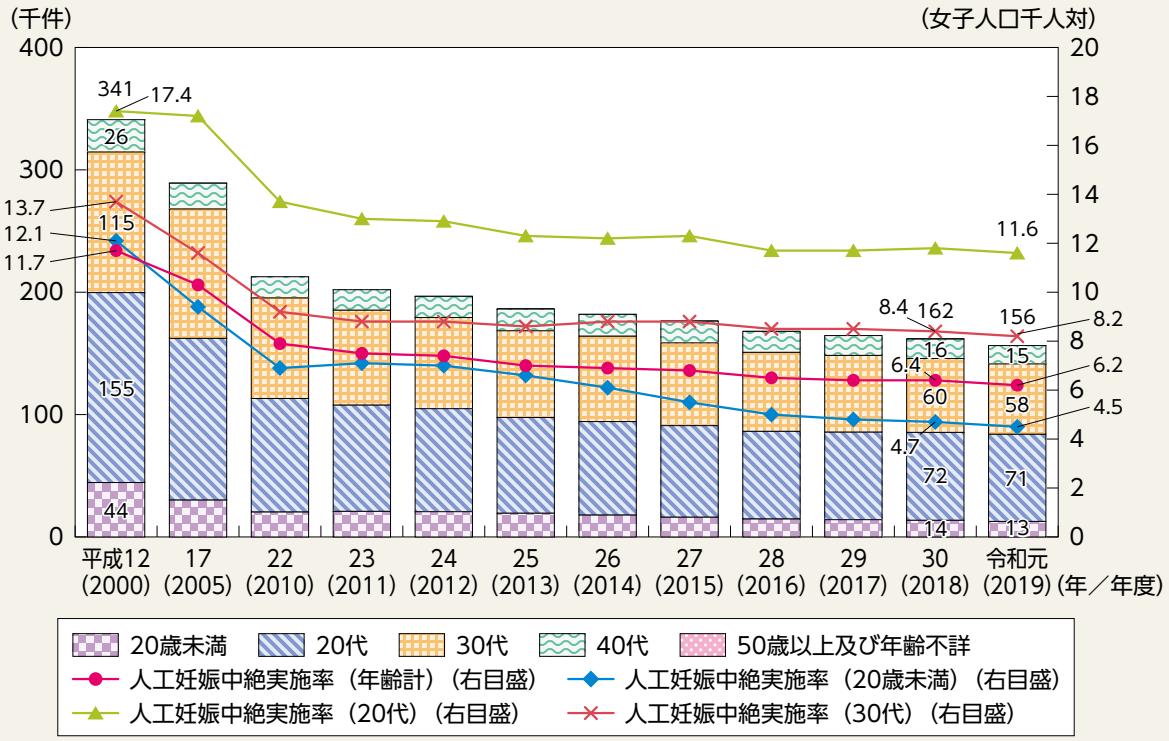
（人工妊娠中絶の動向）

人工妊娠中絶件数及び人工妊娠中絶実施率（15歳以上50歳未満女子人口千対）の長期的な推移を見ると，昭和30（1955）年から平成７（1995）年にかけて件数，実施率とも大きく減少し，その後も緩やかな減少傾向にある。年齢階級別に人工妊娠中絶実施率を見ると，昭和30年代には20代及び30代で特に高く，20歳未満は低かったが，現在は年齢階級間の差は縮小している。

令和元（2019）年度の人工妊娠中絶件数は156,429件，人工妊娠中絶実施率（年齢計）は6.2である。年齢階級別では20歳未満が12,677件，4.5，20代 が71,197件，11.6，30代が57,533件，8.2であり，半数以上が10代・20代となっている（Ⅰ－６－３図）。

[22] 厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成28年）より内閣府男女共同参画局にて算出した数値。

Ⅰ－6－3図　年齢階級別人工妊娠中絶件数及び実施率の推移



（備考）１．人工妊娠中絶件数及び人工妊娠中絶実施率（年齢計及び20歳未満）は，平成12年は厚生省「母体保護統計報告」，平成17年度以降は厚生労働省「衛生行政報告例」より作成。
平成12年は暦年の値，平成17年度以降は年度値。
２．人工妊娠中絶実施率（20代及び30代）の算出に用いた女子人口は，平成22年度まで及び27年度は総務省「国勢調査」，平成23～26年度まで及び28年度以降は総務省「人口推計」による。いずれも各年10月１日現在の値。
３．人工妊娠中絶実施率は，「当該年齢階級の人工妊娠中絶件数」／「当該年齢階級の女子人口」×1,000。ただし，人工妊娠中絶実施率（20歳未満）は，「人工妊娠中絶件数（20歳未満）」／「女子人口（15～19歳）」×1,000，人工妊娠中絶実施率（年齢計）は，「人工妊娠中絶件数（15歳未満を含め50歳以上を除く。）」／「女子人口（15～49歳）」×1,000。
４．平成22年度値は，福島県の相双保健福祉事務所管轄内の市町村を除く（人工妊娠中絶実施率（20代及び30代）の算出に用いた女子人口は，総務省「国勢調査」の結果を用いて内閣府が独自に算出）。

（喫煙率及び飲酒率の動向）

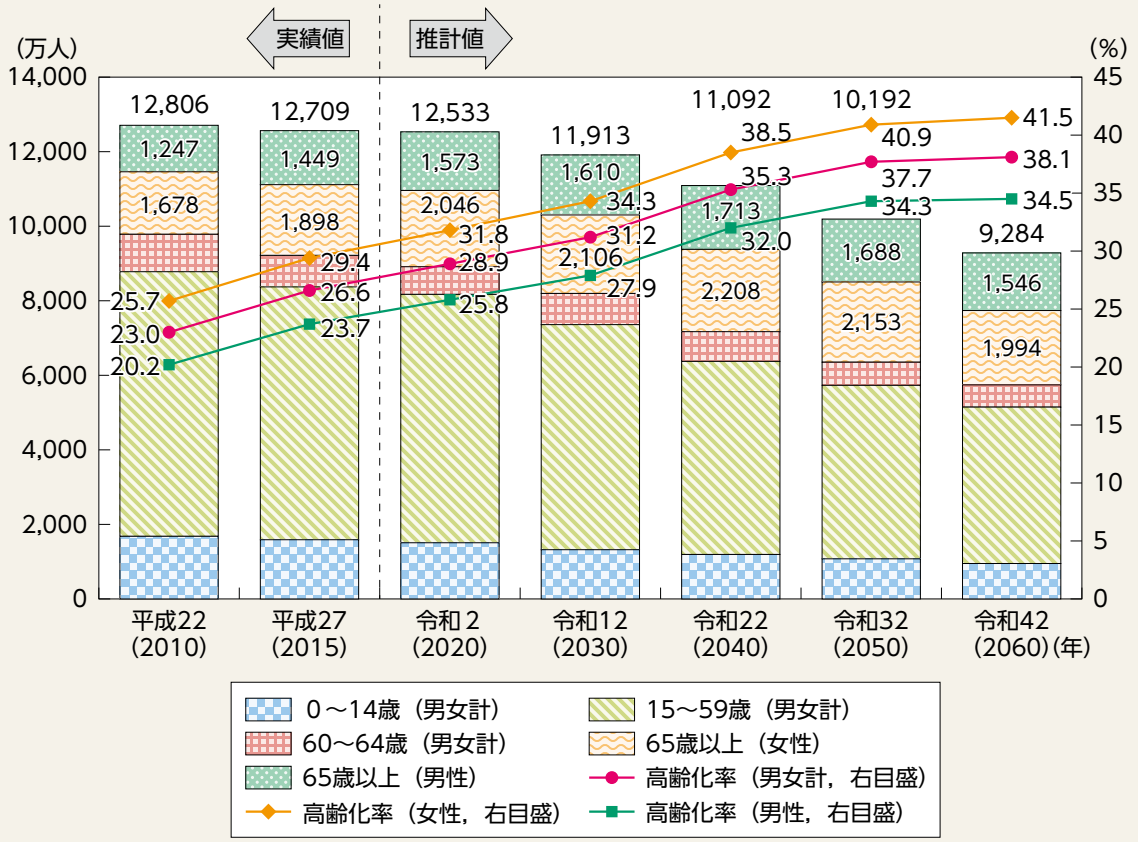
平成15（2003）年から令和元（2019）年にかけての喫煙率の推移を男女別に見ると，女性は11.3％から7.6％まで低下し，平成22（2010）年以降は１割を下回っている。男性は46.8％から27.1％まで低下し，３年連続で３割を下回った。同期間における飲酒率の推移を見ると，女性は6.6％から8.8％に微増しており，男性は37.4％から33.9％まで，約3.5％ポイント減少している。

第２節　高齢者，ひとり親の状況

（高齢化の現状）

平成27（2015）年10月１日現在，日本の総人口に占める65歳以上人口割合（高齢化率）は26.6％に達し，男性では人口の２割以上（23.7％），女性では３割近く（29.4％）が65歳以上となっている。また，65歳以上人口の６割近く（56.7％）を女性が占めている（Ⅰ－6－4図）。

Ⅰ－6－4図　年齢階級別人口の変化と高齢化率の推移



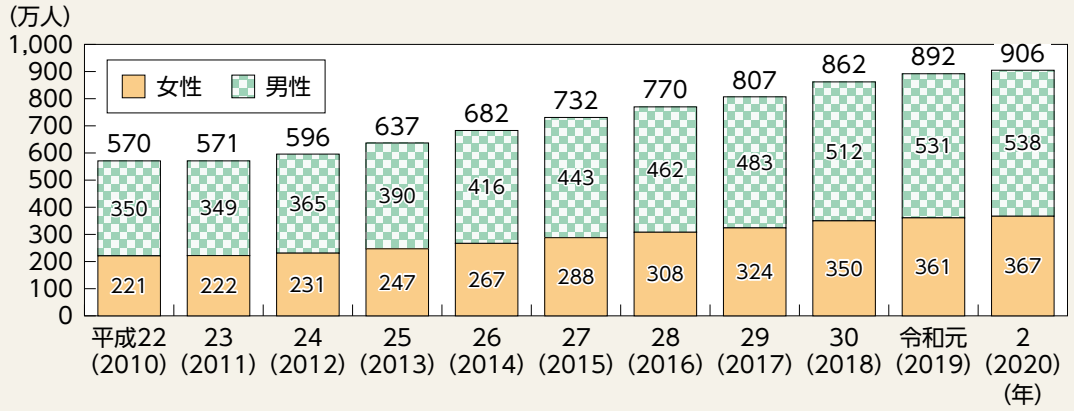
（備考）１．平成22年及び27年は総務省「国勢調査」及び令和２年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果より作成。
２．平成22年及び27年値は，各年10月１日現在。
３．平成22年及び27年の総人口は「年齢不詳」を含む。また，すべての年について，表章単位未満を四捨五入している。このため，総人口と各年齢階級別の人口の合計が一致しない場合がある。
４．高齢化率は，「65歳以上人口」／「総人口」×100。なお，平成22年及び27年値は，「総人口（「年齢不詳」を除く）」を分母としている。

（高齢男女の就業）

総務省「労働力調査（基本集計）」により，平成22（2010）年と令和２（2020）年の65歳以上（65～69歳及び70歳以上）の就業者数を比較すると，女性は約1.7倍（221万人から367万人）に，男性は1.5倍（350万人から538万人）に増えており，男女ともに増加傾向である（Ⅰ－6－5図）。就業率を見ると，男女ともに65～69歳の上昇率が大きく，女性では26.9％から39.9％，男性では46.8％から60.0％と，いずれも約13％ポイント増加した。

また，雇用形態について見ると，65歳以上の雇用者については，令和２（2020）年には女性の８割以上，男性の７割以上が非正規雇用である。また，55～64歳の雇用者について，男性は平成26（2014）年の32.9％をピークに，その後は非正規雇用の割合が低下傾向にある（令和２（2020）年は26.5％）が，女性は平成26（2014）年が68.1％，その後も67％前後で高止まりの状態が続いている（Ⅰ－2－7図参照）。

Ⅰ－6－5図　65歳以上の就業者数の推移

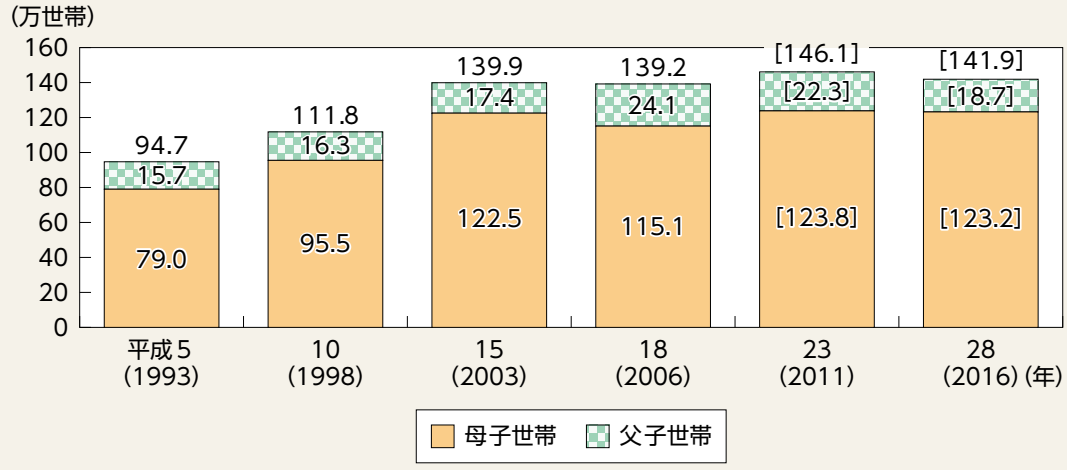


（備考）１．総務省「労働力調査」より作成。
２．平成22年から28年までの値は，時系列接続用数値を用いている。
３．就業者数の平成23年値は，総務省が補完的に推計した値。
４．就業者数は，小数点第１位を四捨五入しているため，男性及び女性の合計数と就業者総数が異なる場合がある。

（ひとり親世帯の状況）

子供のいる世帯は徐々に減少しているが，ひとり親世帯は平成５（1993）年から平成15（2003）年までの10年間に94.7万世帯から139.9万世帯へと約５割増加した後，ほぼ同水準で推移している。厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査」によると，平成28（2016）年は，ひとり親家庭数141.9万世帯のうち，母子世帯数は123.2万世帯，父子世帯数は18.7万世帯となっており，ひとり親世帯の86.8％が母子世帯である（Ⅰ－6－6図）。

Ⅰ－6－6図　母子世帯数及び父子世帯数の推移



（備考）１．平成23年以前は，厚生労働省「全国母子世帯等調査」，平成28年は厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査」より作成。
２．各年11月１日現在。
３．母子（父子）世帯は，父（又は母）のいない児童（満20歳未満の子供であって，未婚のもの）がその母（又は父）によって養育されている世帯。母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含む。
４．平成23年値は，岩手県，宮城県及び福島県を除く。平成28年値は，熊本県を除く。

一方で，厚生労働省「国民生活基礎調査」（令和元年）によると，母子世帯のうち31.0％が年間所得額200万円未満であり，41.9％が生活を「大変苦しい」と感じている。

また，我が国のひとり親世帯の貧困率を国際比較すると，OECD加盟35か国中34位となっている（Ⅰ－６－７表）。

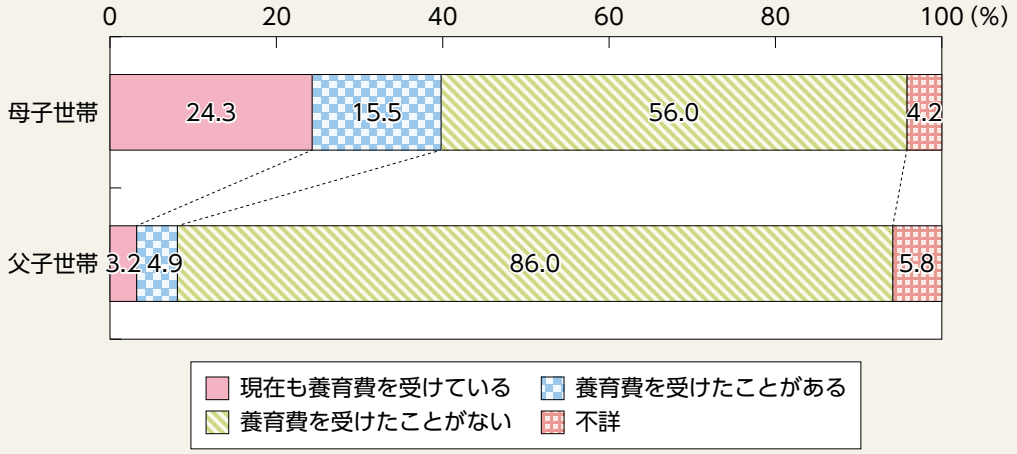
Ⅰ－６－７表　貧困率の国際比較（子供がいる世帯（大人が1人））

順位	国名	割合
1	デンマーク	8.2
2	フィンランド	12.5
3	ポーランド	16.4
4	エストニア	21.6
5	アイスランド	23.0
6	ノルウェー	23.1
7	ハンガリー	23.5
8	オーストリア	24.1
9	フランス	25.9
10	英国	25.9
11	スウェーデン	26.3
12	ギリシャ	27.7
13	オランダ	29.5
14	ドイツ	29.6
15	ポルトガル	30.2
16	トルコ	31.4
17	スロベニア	31.6
18	イスラエル	32.0
19	ベルギー	32.2
20	チェコ	32.8
21	ラトビア	34.5
21	アイルランド	34.5
23	メキシコ	34.7
24	オーストラリア	36.7
25	イタリア	37.0
26	スロバキア	37.3
27	スペイン	40.2
28	カナダ	41.0
29	ルクセンブルグ	41.1
30	チリ	42.6
31	米国	45.7
32	リトアニア	45.8
33	ニュージーランド	46.1
34	日本	48.1
35	韓国	52.9
	OECD平均	32.2

（備考）１．OECD，Family database “Child poverty”（2020年12月閲覧）より作成。
２．「貧困率」は，OECDの作成基準に基づき，等価可処分所得（世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得）の中央値の半分に満たない世帯員の割合を算出したものを用いて算出（相対的貧困率）。
３．基本的に2016年の数値であるが，ニュージーランドは2014年，アイスランド及びトルコは2015年，カナダ，チリ，フィンランド，イスラエル，韓国，ノルウェー，スウェーデン，英国及び米国は2017年，日本は2018年。

ひとり親世帯で子供が安定した生活環境を享受するためには，養育費の確保が重要であるが，平成28（2016）年に離婚相手から実際に養育費を受け取っているのは，母子世帯で24.3％，父子世帯で3.2％にとどまっている（Ⅰ－６－８図）。

Ⅰ－６－８図　母子世帯及び父子世帯における養育費の受給状況（平成28（2016）年）



（備考）１．厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査」（平成28年度）より作成。
２．平成28年11月１日現在。

第7章 女性に対する暴力

本章のポイント

第１節　配偶者等からの暴力の実態

- これまでに配偶者から身体的暴行，心理的攻撃，経済的圧迫又は性的強要のいずれかを受けたことが「何度もあった」とする者の割合は，女性の10.3%，男性の4.0%。１度でも受けたことがある者の割合は，女性25.9%，男性18.4%（令和２年調査）。
- 配偶者暴力相談支援センターは，令和２（2020）年12月現在，全国296か所。センターへの相談件数は平成26（2014）年度以降10万件を超える高水準で推移し，令和元（2019）年度の相談件数は11万9,276件。
- 配偶者暴力防止法に基づき令和２（2020）年に発令された保護命令件数は，1,465件。

第２節　ストーカー行為，性犯罪，子供に対する性的暴力等

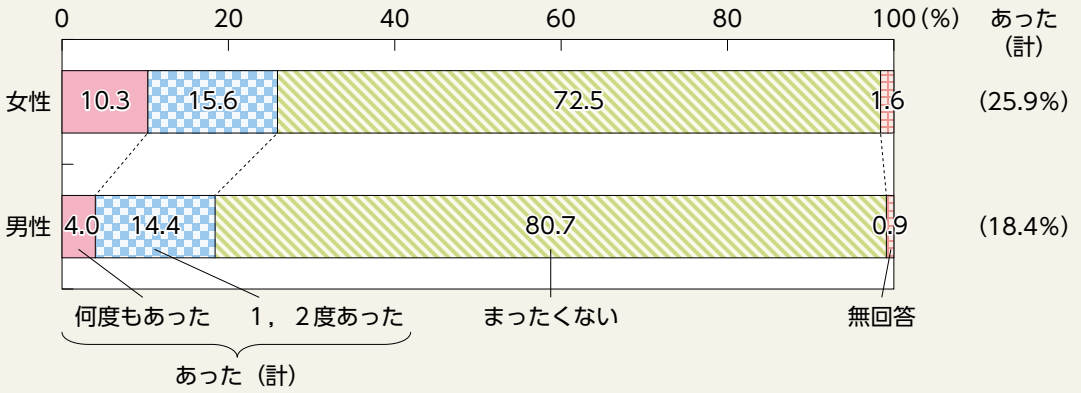
- 令和２（2020）年のストーカー事案の相談等件数は２万189件であり，昨年と比べて減少。一方，ストーカー規制法違反の検挙件数は985件であり，昨年と比べて増加。ストーカー事案に関連する刑法犯・特別法犯の検挙は1,518件であり昨年と比べて増加。
- これまでに特定の相手からの執拗なつきまとい等の経験のある女性は10.7%，男性は4.0%（令和２年調査）。
- 令和２（2020）年の強制性交等の認知件数は1,332件，強制わいせつの認知件数は4,154件。いずれも前年に比べて減少。
- これまでに無理やりに性交等をされた経験のある女性は6.9%，男性は1.0%（令和２年調査）。
- 令和２（2020）年の検挙件数は，児童買春事犯637件，児童ポルノ事犯2,757件で，いずれも前年に比べて減少。また，児童虐待事件のうち性的虐待の検挙件数は299件。
- 令和２（2020）年の人身取引事犯の検挙件数は55件，検挙人員は58人であった。

第１節　配偶者等からの暴力の実態

（配偶者からの暴力についての被害経験）

内閣府「男女間における暴力に関する調査」（令和２年）によると，これまでに結婚したことのある者のうち，配偶者（事実婚や別居中の夫婦，元配偶者も含む。）から「身体的暴行」，「心理的攻撃」，「経済的圧迫」又は「性的強要」のいずれかについて「何度もあった」とする者の割合は女性10.3%，男性4.0%，「１，２度あった」とする者の割合は女性15.6%，男性14.4%となっており，１度でも受けたことがある者の割合は女性25.9%，男性18.4%となっている（Ⅰ－７－１図）。

Ⅰ－7－1図　配偶者からの被害経験



（備考）1．内閣府「男女間における暴力に関する調査」（令和２年）より作成。
2．全国20歳以上の男女5,000人を対象とした無作為抽出によるアンケート調査の結果による。集計対象者は，女性1,803人，男性1,635人。
3．「身体的暴行」，「心理的攻撃」，「経済的圧迫」及び「性的強要」のいずれかの被害経験について調査。それぞれの用語の定義は以下の通り。
「身体的暴行」：なぐったり，けったり，物を投げつけたり，突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴行。
「心理的攻撃」：人格を否定するような暴言，交友関係や行き先，電話・メールなどを細かく監視したり，長期間無視するなどの精神的な嫌がらせ，あるいは，自分もしくは自分の家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫。
「経済的圧迫」：生活費を渡さない，給料や貯金を勝手に使われる，外で働くことを妨害されるなど。
「性的強要」　：嫌がっているのに性的な行為を強要される，見たくないポルノ映像等を見せられる，避妊に協力しないなど。

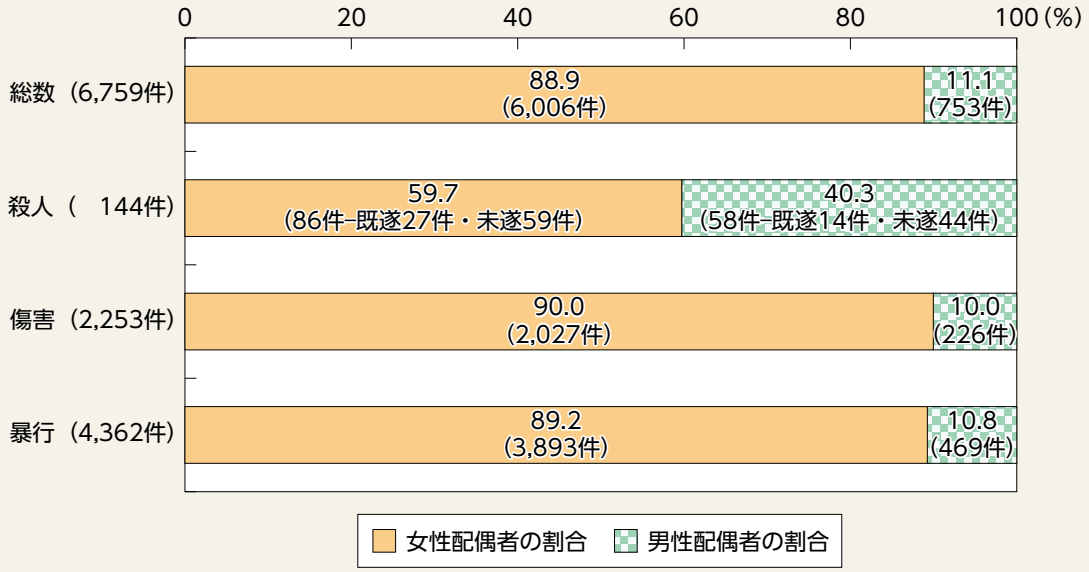
（配偶者間における暴力の被害者の多くは女性）

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成13年法律第31号。以下「配偶者暴力防止法」という。）の施行（平成13（2001）年10月）後，警察が把握する配偶者からの暴力事案は増加傾向が続いている。

配偶者間における暴力の被害者は，女性である場合が多く，令和２（2020）年に検挙した配偶者間における殺人，傷害，暴行事件は6,759件であり，そのうち6,006件（88.9％）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を罪種別に見ると，殺人の144件中86件（59.7％）を除いて，傷害で2,253件中2,027件（90.0％），暴行で4,362件中3,893件（89.2％）と圧倒的に女性が被害者となる割合が高くなっている（Ⅰ－７－２図）。

Ⅰ－７－２図　配偶者間における犯罪（殺人，傷害，暴行）の被害者の男女別割合（検挙件数，令和2（2020）年）



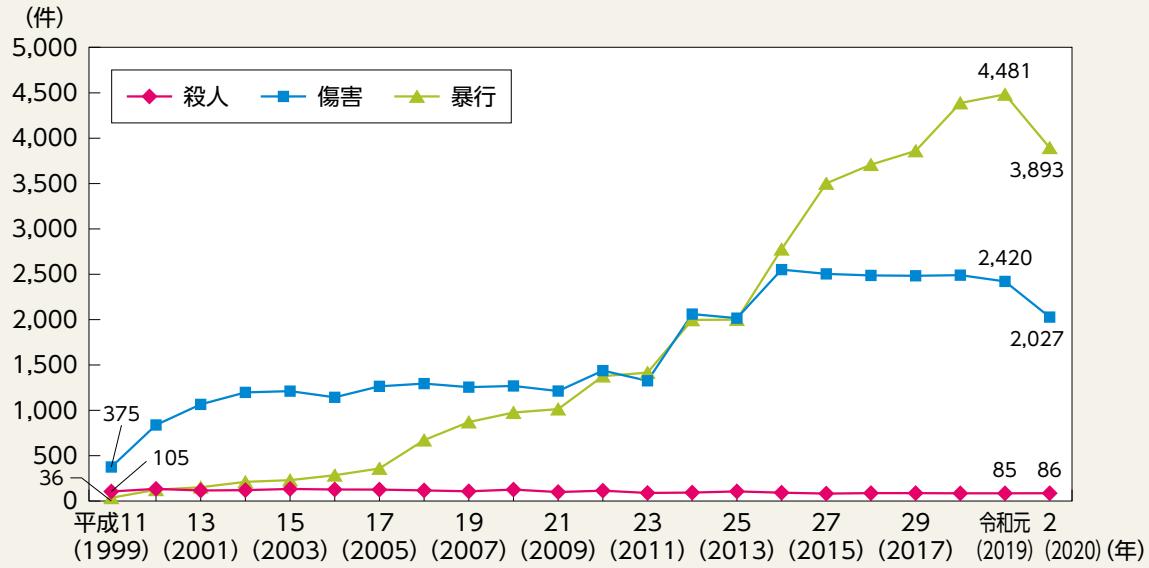
（備考）警察庁資料より作成。

警察庁「令和２年におけるストーカー事案及び配偶者からの暴力事案等への対応状況について」によると，警察における配偶者からの暴力事案等の相談等件数は，継続して増加傾向にあり，令和２（2020）年は８万2,643件と配偶者暴力防止法施行後最多となっている。保護命令違反の検挙は76件と前年と比較して増加した一方，配偶者からの暴力事案等に関連する刑法犯・他の特別法犯の検挙は8,702件であり，前年と比較して減少した。

同資料によると，令和２（2020）年の配偶者からの暴力事案等の相談等件数の被害者のうち76.4%（63,165件）は女性であるが，男性の割合も上昇傾向にある。

また，配偶者間における犯罪のうち，女性が被害者であるものの検挙件数の推移を罪種別に見ると，令和２（2020）年は，傷害は2,027件と前年に比べ減少し，暴行も3,893件と前年と比べ減少した[23]（Ⅰ－７－３図）。

Ⅰ－７－３図　夫から妻への犯罪の検挙件数の推移



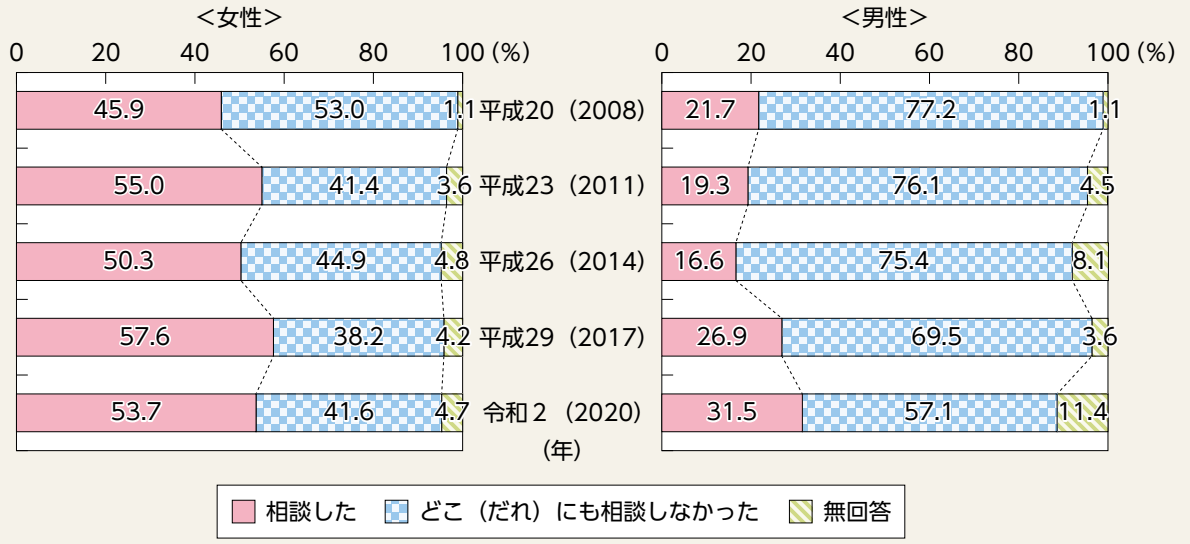
（備考）警察庁資料より作成。

[23] 数値については解決事件を除く。解決事件とは，刑法犯として認知され，既に統計に計上されている事件であって，これを捜査した結果，刑事責任無能力者の行為であること，基本事実がないことその他の理由により犯罪が成立しないこと又は訴訟条件・処罰条件を欠くことが確認された事件をいう。

（配偶者からの被害経験の相談状況）

配偶者から暴力等の被害経験のある者のうち誰かに相談した者の割合について，平成20（2008）年以降の推移を見ると，平成26（2014）年までは女性は５割前後，男性は２割前後で推移していたが，令和２（2020）年は女性53.7％，男性31.5％となっている（Ⅰ－７－４図）。

Ⅰ－７－４図　配偶者からの被害経験のある者のうち誰かに相談した者の割合の推移



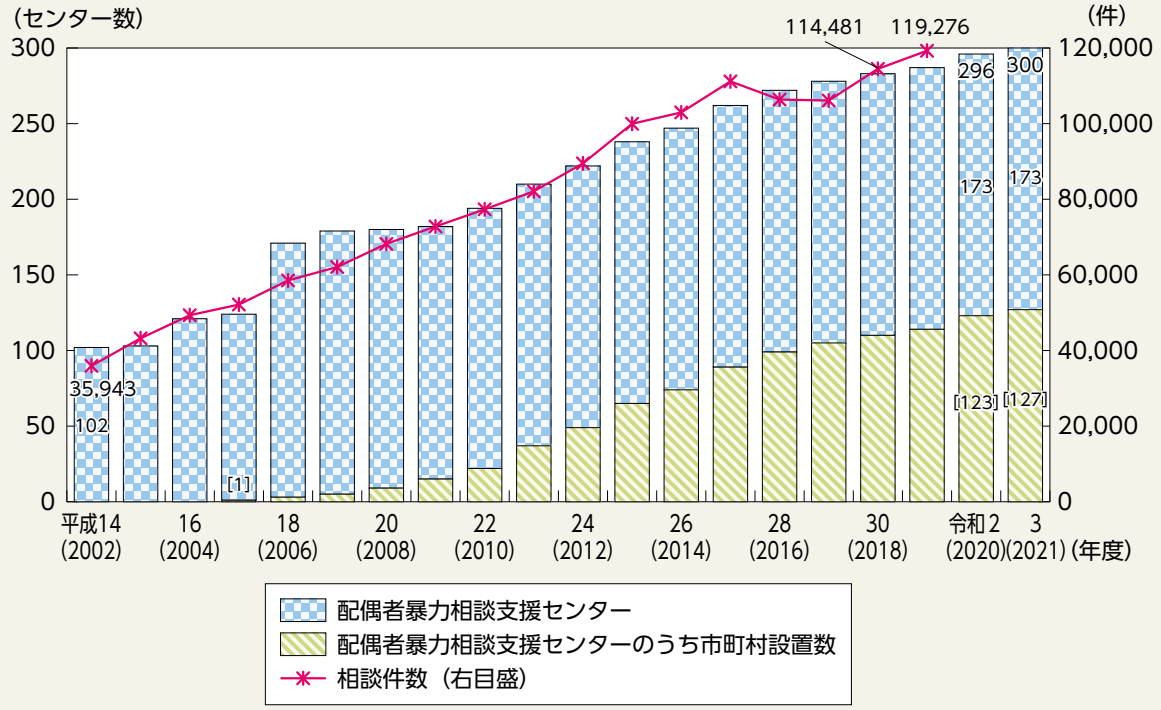
（備考）１．内閣府「男女間における暴力に関する調査」より作成。
２．全国20歳以上の男女5,000人を対象とした無作為抽出によるアンケート調査の結果による。
３．平成20年及び23年は「身体的暴行」，「心理的攻撃」及び「性的強要」のいずれか，平成26年以降は「身体的暴行」，「心理的攻撃」，「経済的圧迫」及び「性的強要」のいずれかの被害経験について誰かに相談した経験を調査。
４．平成26年以降は，期間を区切らずに，配偶者から何らかの被害を受けたことがあった者について集計。また，平成20年及び23年は，過去５年以内に配偶者から何らかの被害を受けたことがあった者について集計。集計対象者は，平成20年が女性185人，男性92人，平成23年が女性169人，男性88人，平成26年が女性332人，男性211人，平成29年が女性427人，男性223人，令和２年が女性363人，男性219人。前項３と合わせて，調査年により調査方法，設問内容等が異なることから，時系列比較には注意を要する。
５．四捨五入により100％とならない場合がある。

（配偶者暴力相談支援センター等への相談件数等）

配偶者暴力防止法では，都道府県における配偶者暴力相談支援センターの設置は義務（市町村は努力義務）であり，同センター数は年々増加している。令和３（2021）年４月現在，全国300か所（うち市町村が設置する施設は127か所）が同センターとして，相談，カウンセリング，被害者やその同伴家族の一時保護，各種情報提供等を行っている。

また，令和元（2019）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11万9,276件と過去最多となり，５年連続で10万件を超える高水準で推移している（Ⅰ－７－５図）。

Ⅰ－7－5図　配偶者暴力相談支援センター数及び相談件数の推移



（備考）１．内閣府「配偶者暴力相談支援センターにおける配偶者からの暴力が関係する相談件数等の結果について」等より作成。
２．平成19年７月に，配偶者から暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（平成13年法律第31号）が改正され，平成20年１月から市町村における配偶者暴力相談支援センターの設置が努力義務となった。
３．各年度末現在の値。令和３年度は令和３年４月現在の値。

（保護命令の申立て及び発令状況）

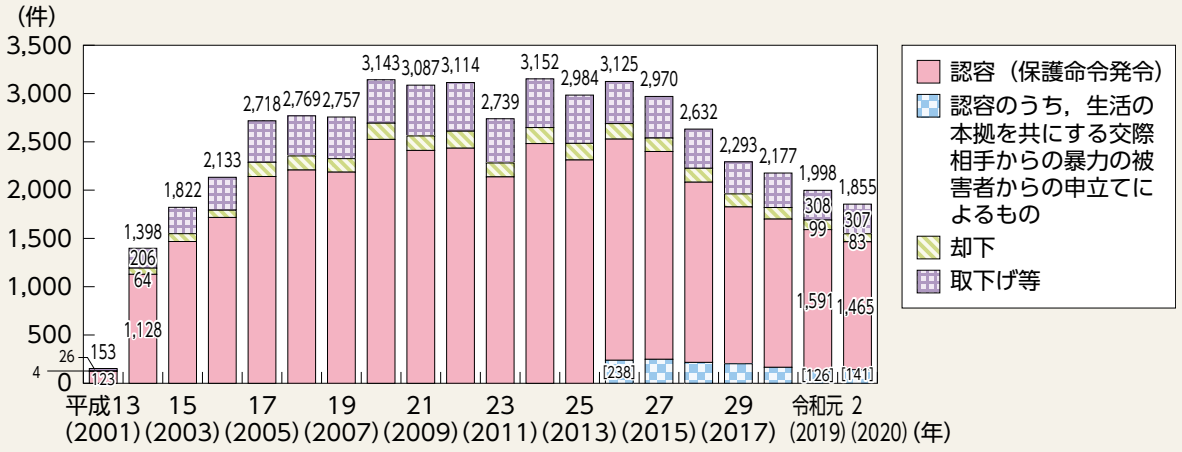
配偶者暴力防止法では，被害者の申立てにより，裁判所が加害者に対し接近禁止命令又は退去命令を発する保護命令の制度を創設し，この命令違反に対して刑事罰を科すこととしている。

最高裁判所によると，法施行（平成13（2001）年10月）後から令和２（2020）年12月末までに終局した保護命令事件は４万9,019件である。

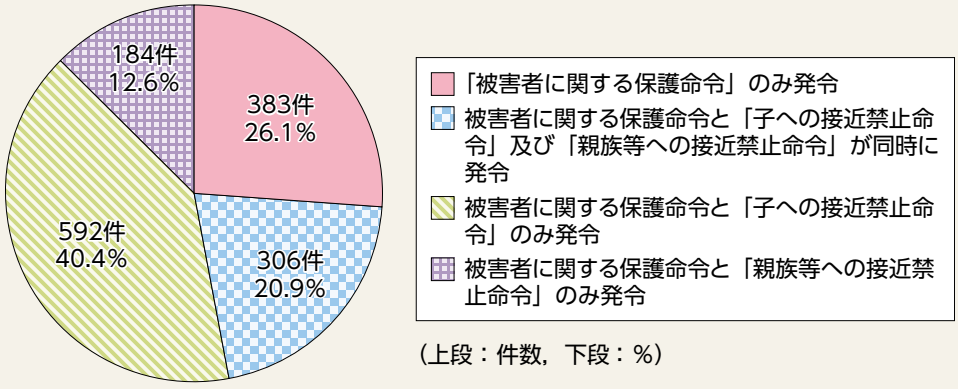
令和２（2020）年に終局した配偶者暴力等に関する保護命令事件（1,855件）のうち，保護命令が発令された件数は1,465件であった。そのうち被害者に関する保護命令のみ発令されたものは26.1％，被害者に関する保護命令と「子」への接近禁止命令が発令されたものは40.4％，被害者に関する保護命令と「子」と「親族等」への接近禁止命令が同時に発令されたものは20.9％となっている（Ⅰ－7－6図）。

また，令和２（2020）年に終局した事件のうち，生活の本拠を共にする交際相手からの暴力等に係る被害者からの申立てにより保護命令が発令された件数は，141件となっている。

Ⅰ－7－6図　配偶者暴力等に関する保護命令事件の処理状況等の推移



＜令和２年における認容（保護命令発令）件数の内訳＞



（上段：件数，下段：%）

（備考）１．最高裁判所資料より作成。
２．「認容」には，一部認容の事案を含む。「却下」には，一部却下一部取下げの事案を含む。「取下げ等」には，移送，回付等の事案を含む。
３．配偶者暴力防止法の改正により，平成16年12月に「子への接近禁止命令」制度が，平成20年１月に「電話等禁止命令」制度及び「親族等への接近禁止命令」制度がそれぞれ新設された。これらの命令は，被害者への接近禁止命令と同時に又は被害者への接近禁止命令が発令された後に発令される。さらに，平成26年１月より，生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても，法の適用対象となった。
４．平成13年値は，同年10月13日の配偶者暴力防止法施行以降の件数。
５．令和２年値は，速報値。

第２節　ストーカー行為，性犯罪，子供に対する性的暴力等

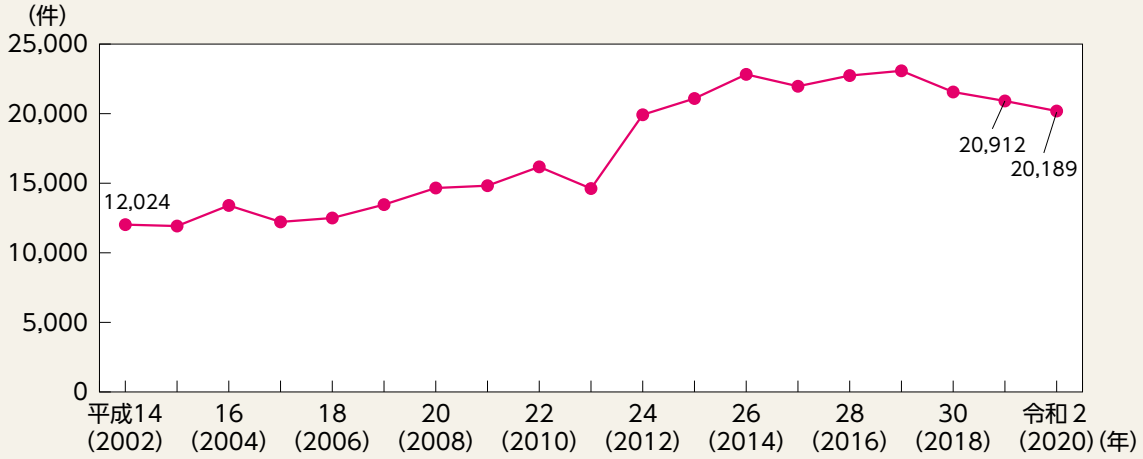
（ストーカー事案の相談等の状況）

警察庁「令和２年におけるストーカー事案及び配偶者からの暴力事案等への対応状況について」によると，令和２（2020）年のストーカー事案の相談等件数は２万189件で，前年に比べ723件（3.5%）減少した。ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号。以下「ストーカー規制法」という。）の施行（平成12（2000）年11月）後からおおむね１万5,000件以下で推移していたところ，平成24（2012）年に19,920件と急増し，以後高水準で推移している（Ⅰ－7－7図）。また，被害者の87.6%が女性で，加害者の80.7%が男性となっている。

内閣府「男女間における暴力に関する調査」（令和２年）において，これまでにある特定の相手から執拗なつきまといや待ち伏せ，面会・交際の要求，無言電話や連続した電話・メール等の被害経験を聞いたところ，１人以上の者から被害を受けたことがある者の割合が，女性10.7%，男性4.0%となっている（Ⅰ－7－8図）。

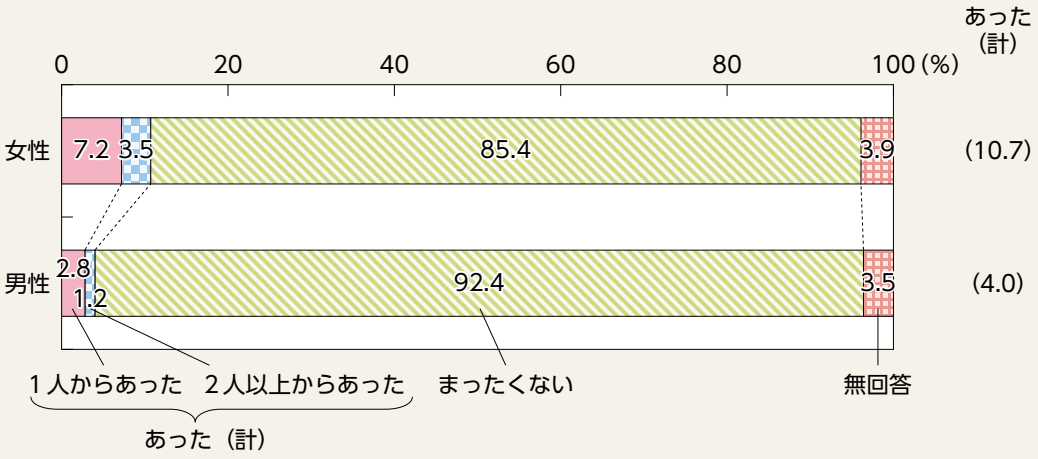
また，被害の相談先として，「友人・知人に相談した」が女性51.8％，男性48.5％でともに最も高い（Ⅰ－７－９図）。

Ⅰ－７－７図　ストーカー事案の相談等件数の推移



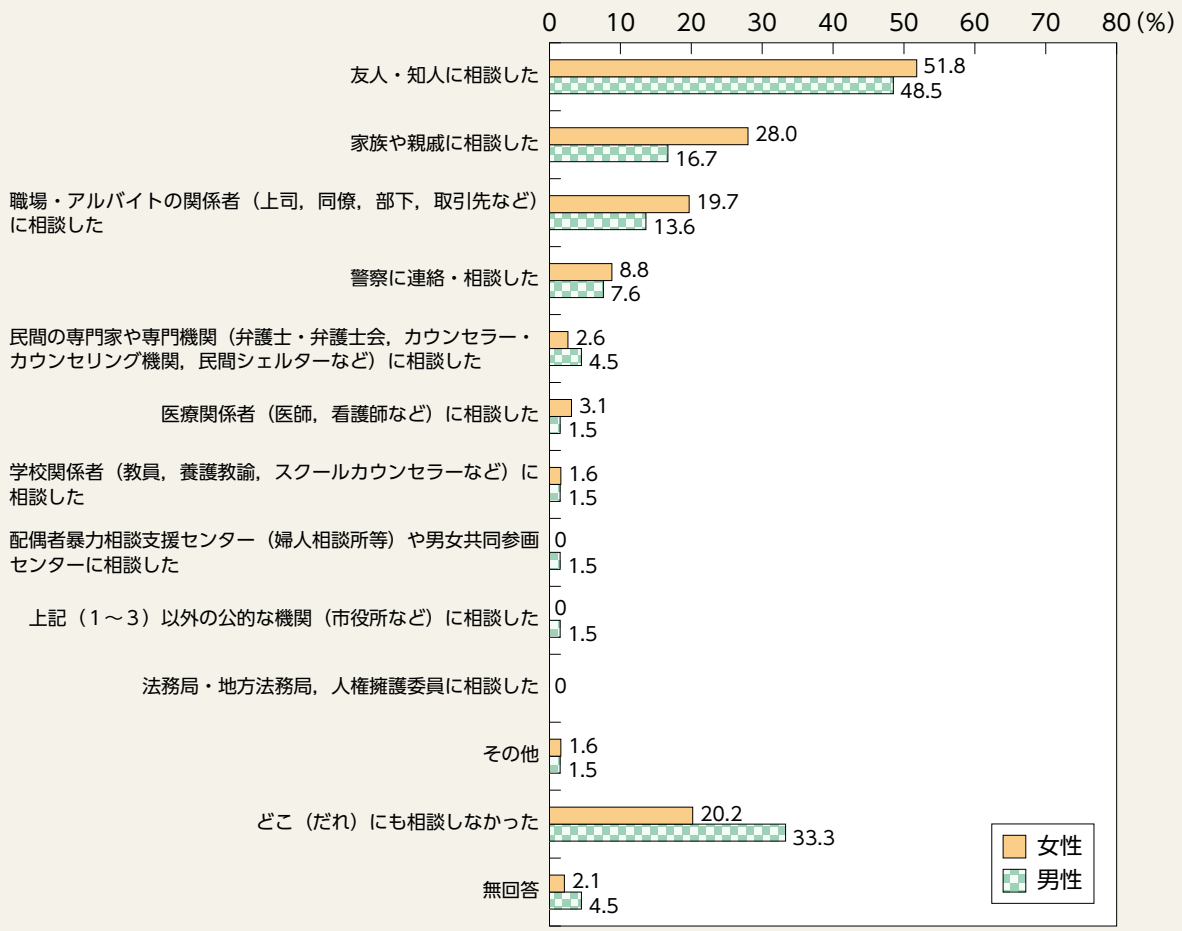
（備考）警察庁「ストーカー事案及び配偶者からの暴力事案等への対応状況について」より作成。

Ⅰ－７－８図　特定の相手からの執拗なつきまとい等の被害経験



（備考）１．内閣府「男女間における暴力に関する調査」（令和２年）より作成。
２．全国20歳以上の男女5,000人を対象とした無作為抽出によるアンケート調査の結果による。集計対象者は，女性1,803人，男性1,635人。
３．「特定の相手からの執拗なつきまとい等」とは，ある特定の相手から執拗なつきまといや待ち伏せ，面会・交際の要求，無言電話や連続した電話・電子メールの送信やＳＮＳ・ブログ等への書き込みなどのいずれかの被害にあったことを指す。

Ⅰ－7－9図　特定の相手からの執拗なつきまとい等の被害の相談先（複数回答）



（備考）1．内閣府「男女間における暴力に関する調査」（令和２年）より作成。
2．全国20歳以上の男女5,000人を対象とした無作為抽出によるアンケート調査の結果による。本設問は特定の相手から執拗なつきまとい等の被害にあった人が回答。集計対象者は女性193人，男性66人。
3．「上記（1～3）以外の公的な機関」とは，下記以外の公的な機関を指す。
・配偶者暴力相談支援センター（婦人相談所等）や男女共同参画センター
・警察
・法務局・地方法務局，人権擁護委員

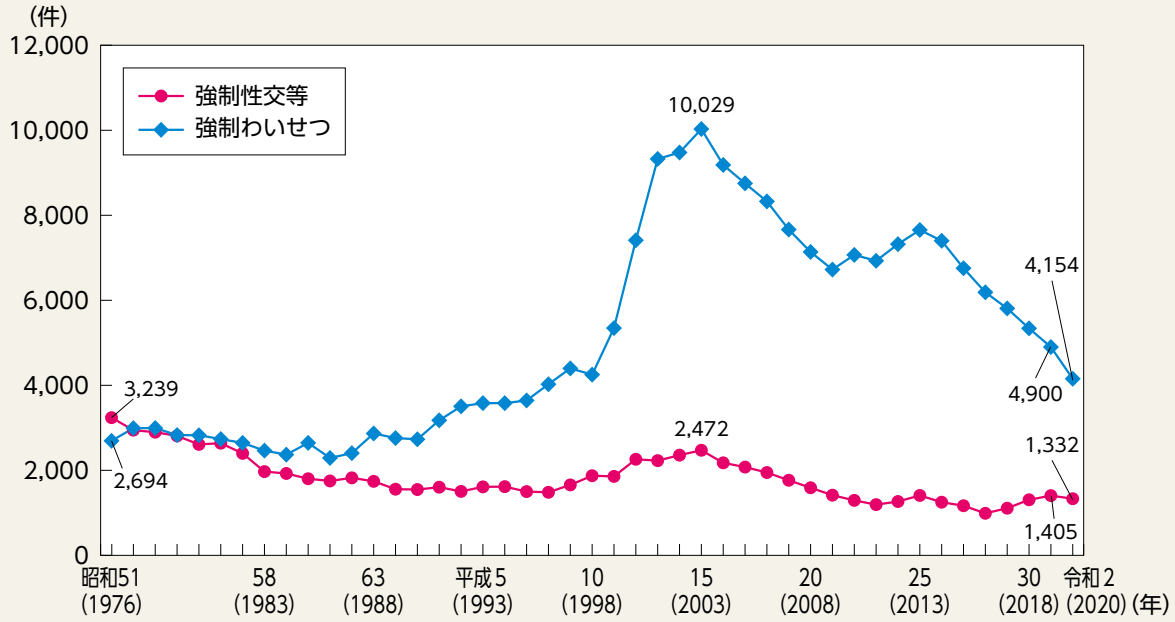
（ストーカー事案に対する対応状況）

警察庁「令和２年におけるストーカー事案及び配偶者からの暴力事案等への対応状況について」によると，ストーカー規制法違反の検挙は，平成24（2012）年以降増加し，平成30（2018）年及び令和元（2019）年は減少したが，令和２（2020）年は985件と前年に比べ121件（14.0%）増加し，ストーカー規制法施行後最多となっている。ストーカー事案に関連する刑法犯・特別法犯の検挙は，平成24（2012）年以降高水準で推移していたが，平成29（2017）年から令和元（2019）年は減少したものの，令和２（2020）年は1,518件（前年比27件（1.8%）増）と増加した。また，ストーカー規制法に基づく警告は，平成24（2012）年以降増加していたが，平成29（2017）年から令和元（2019）年は減少したものの，令和２（2020）年は2,146件と前年に比べ94件(4.6%)増加した。禁止命令等は，緩やかな増加傾向にあったが，平成29(2017)年から急増し，令和２(2020)年も1,543件と増加し，ストーカー規制法施行後最多となっている。

（強制性交等・強制わいせつの認知件数）

強制性交等及び強制わいせつの認知件数は，令和２（2020）年は強制性交等1,332件（前年比73件減少），強制わいせつ4,154件（同746件減少）となっている（Ⅰ－７－10図）。

Ⅰ－７－10図　強制性交等・強制わいせつ認知件数の推移



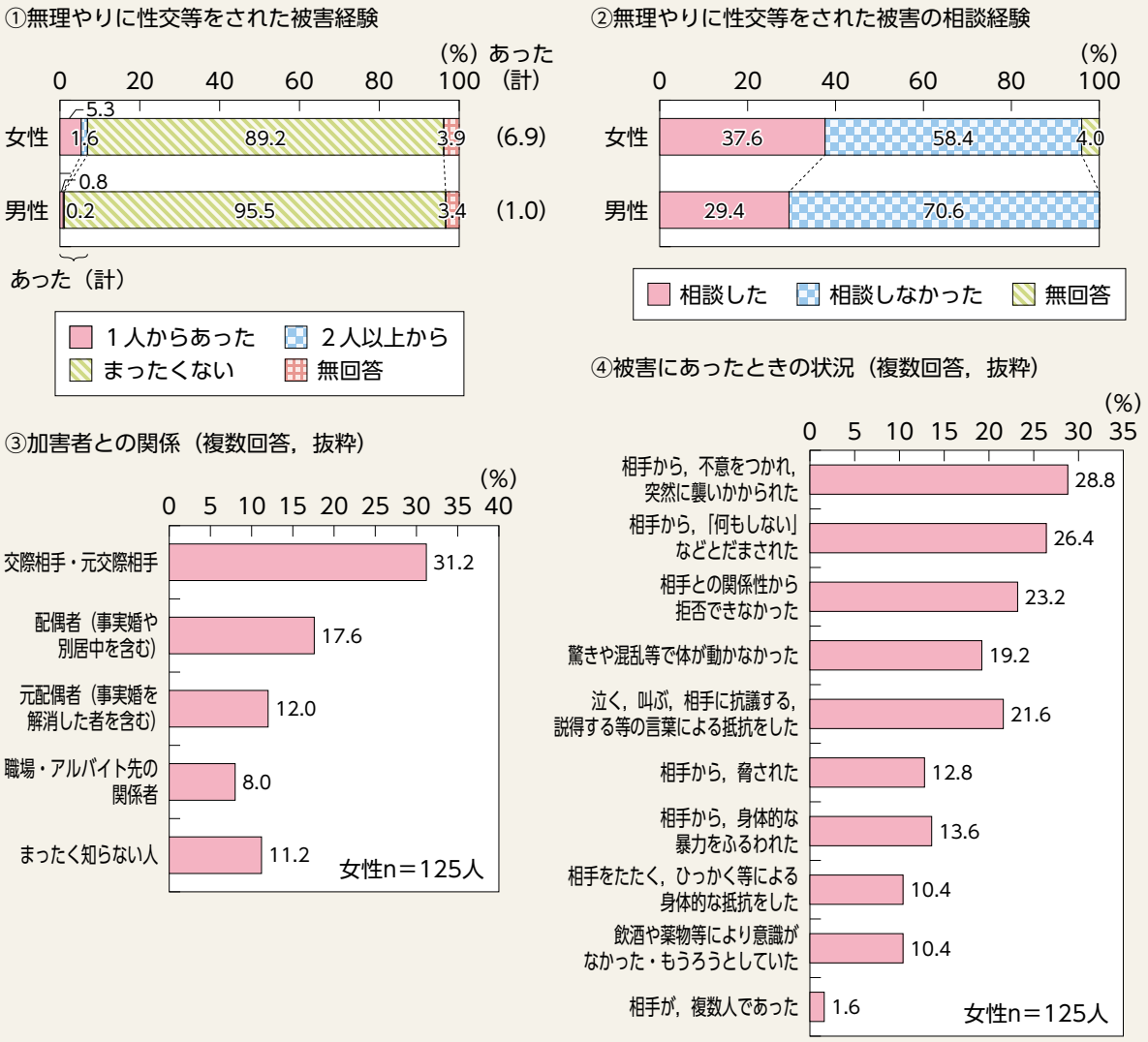
（備考）警察庁「犯罪統計」より作成。

（無理やりに性交された経験等）

内閣府「男女間における暴力に関する調査」（令和２年）において，これまでに無理やりに性交等された経験を聞いたところ，１回以上の被害経験がある女性は6.9％，男性は1.0％となっている。

同調査によると，被害経験がある者のうち，被害について「どこ（だれ）にも相談しなかった」者は，女性は58.4％，男性は70.6％となっている（Ⅰ－７－11図）。

Ⅰ－７－11図　無理やりに性交等をされた被害経験等

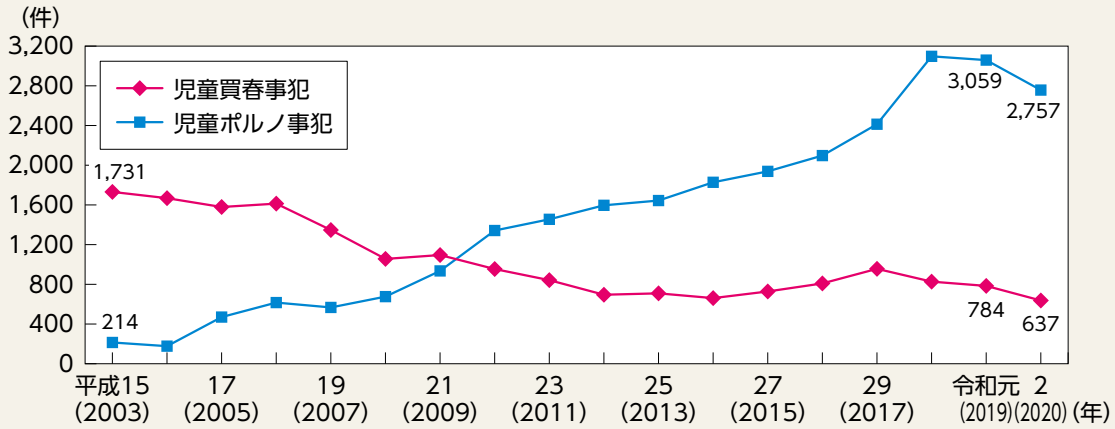


（備考）内閣府「男女間における暴力に関する調査」（令和２年）より作成。

（子供に対する性的暴力の検挙件数）

令和２（2020）年の児童買春事犯の検挙件数は637件，児童ポルノ事犯の検挙件数は2,757件であり，いずれも前年に比べ減少した（Ⅰ－７－12図）。また，児童虐待事件のうち性的虐待の検挙件数は299件（前年比53件増加）となっている。

Ⅰ－７－12図　児童買春及び児童ポルノ事犯の検挙件数の推移

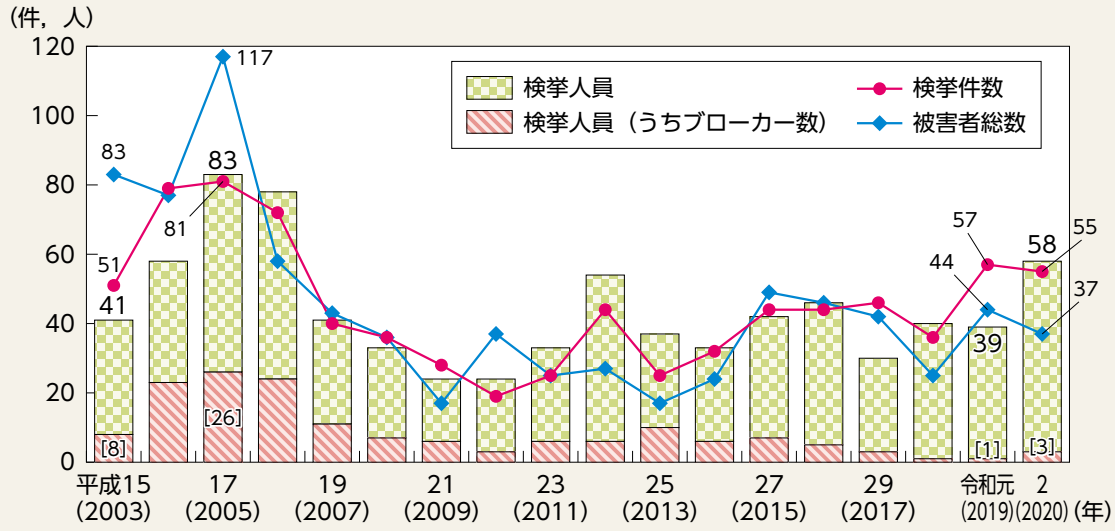


（備考）警察庁「少年非行，児童虐待及び子供の性被害の状況」より作成。

（人身取引事犯検挙件数等）

令和２（2020）年の警察における人身取引事犯の検挙件数は55件，検挙人員は58人（うち，ブローカーは３人）であり，被害者総数は37人であった（Ⅰ－７－13図）。被害者の国籍は，日本が30人で最も多く，次いでフィリピンが７人となっている。

Ⅰ－７－13図　人身取引事犯の検挙状況等の推移



（備考）警察庁資料より作成。

Ⅱ　男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

第１部

令和２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　令和２年度を振り返って

1　すべての女性が輝く令和の社会へ

令和２（2020）年度は，新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」という。）の拡大[1]により人々の生活が変容し，特に女性への深刻な影響が浮き彫りになるとともに，他方でテレワークなど女性活躍の新たな可能性が見られる一年となった。また，第４次男女共同参画基本計画（平成27年12月閣議決定。以下「４次計画」という。）の最終年度に当たり，４次計画の成果目標の達成度評価を実施したところ，目標を達成したものが全体の約３割に留まったことから，女性活躍加速に向けた施策への取組は必ずしも十分とは言い難い状況にある。

令和２（2020）年12月25日には，男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）に基づき「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～」（以下「５次計画」という。）が閣議決定された。５次計画は，「男女共同参画を推進していくことは，国民一人一人が個性と能力を十分に発揮できる，持続可能な活力ある社会にとって不可欠の前提」であり，また「今が，国民一人一人の幸福（well-being）を高めるとともに，我が国の経済社会の持続的発展を確保することができるか否かの分岐点」であるという問題意識の下，男女共同参画社会の実現に向けた取組を一段と加速させていくこととしている。

また，令和２（2020）年４月から，性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議を開催し，令和２（2020）年６月11日に「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」を決定した。これに基づき，令和２（2020）年度から令和４（2022）年度までの３年間を，性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」として，刑事法の在り方の検討はもとより，被害者支援の充実，加害者対策，教育・啓発の強化等の実効性ある取組を速やかに進めていくこととしている。

2　男女共同参画に関わりの深い制度改革の動き

男女とも子育て・介護をしながら働き続けることができる環境整備に関しては，令和２（2020）年９月より，労働政策審議会において，男性の育児休業取得促進策等について議論を行い，令和３（2021）年１月に建議が取りまとめられた。これを踏まえ，子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設，育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を内容とする「育児休業，介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案」を第204回国会（令和３（2021）年）に提出した。

社会保障制度については，被用者保険の適用拡大が進められており，令和２（2020）年５月に，年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律（令和２年法律第40号）が成立し，短時間労働者に対する被用者保険の適用について，令和４（2022）年10月に100人超規模，令和６（2024）年10月に50人超規模の企業で働く短時間労働者まで適用範囲を拡大することとされた。また，民間企業における配偶者手当については，「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」について引き続き広く周知を図り，労使に対しその在り方の検討を促している。

非正規雇用対策については，短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）及び改正労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）が，令和２（2020）年４月から施行された（パートタイム・有期雇用労働法の中小企業への適用は令和３（2021）年４月１

[1]　新型コロナウイルス感染症拡大に対する主な政府の取組は，特集第３節で整理している。

日)。民間企業における配偶者手当については，「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」について広く周知を図り，労使に対しその在り方の検討を促している。

このほか，ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差を是正する取組に関して，女性を含めた新人船員の定着を図るため，船員の働き方改革の推進を図るための「海事産業の基盤強化のための海上運送法等の一部を改正する法律案」を第204回国会（令和３（2021）年）に提出した。

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1節 国内本部機構の強化

内閣府は，５次計画について，実効性をもって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・総合調整を行っている。

男女共同参画会議においては，新たな男女共同参画基本計画の策定に当たっての基本的な考え方や「女性活躍加速のための重点方針」に関する調査審議を行った。

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等を通じた民間・地域との連携体制づくりを進め，各界各層との情報・意見交換やNPO，NGO等との連携を図るとともに，経済分野における女性の活躍促進及び若年層との連携について重点的な活動を行うチームを組織し，取組の裾野の拡大や連携の強化を図った。

第2節 男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進

⑴ 男女共同参画会議の活動

男女共同参画会議及び専門調査会での意見を踏まえ，すべての女性が輝く社会づくり本部において，「女性活躍加速のための重点方針2020」（以下「重点方針2020」という。）を決定した。また，「重点方針2020」に盛り込まれた施策の令和３（2021）年度予算概算要求への反映状況等について調査し，重点方針専門調査会委員へ報告した。

また，令和元（2019）年11月に内閣総理大臣から諮問された新たな男女共同参画基本計画の策定に当たっての基本的な考え方について，男女共同参画会議の下に設置された第５次男女共同参画基本計画策定専門調査会にて検討が進められ，第61回男女共同参画会議（令和２（2020）年11月11日）において答申された。第62回男女共同参画会議（令和２（2020）年12月25日）において，内閣総理大臣から５次計画の案が諮問され，妥当である旨の答申がなされた。この答申を受け，同日に５次計画が閣議決定された。

⑵ 男女共同参画推進本部の活動

男女共同参画推進本部は，男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の円滑かつ効果的な推進を図るため，内閣総理大臣を本部長とし，全閣僚を本部員として，閣議決定により内閣に設置されている。同本部には男女共同参画担当官が置かれ，本部員を補佐するとともに，関係行政機関において所要の調整の事務を行っている。

令和３（2021）年３月９日，男女共同参画推進本部・すべての女性が輝く社会づくり本部の合同会議が開催され，内閣総理大臣から全閣僚に対して，５次計画に盛り込んだ女性の登用・採用目標の達成に向けて，令和３（2021）年度・同４（2022）年度に取り組むべき具体案を，令和３（2021）年６月目途に策定する「女性活躍・男女共同参画の重点方針」に盛り込むこと等の具体的な指示が出された。

⑶ すべての女性が輝く社会づくり本部の活動

すべての女性が輝く社会づくり本部は，平成26（2014）年10月，様々な状況に置かれた女性が，自らの希望を実現して輝くことにより，日本の最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され，社会の活性化につながるよう，内閣総理大臣を本部長とし，全閣僚を構成員として，閣議決定により内閣に設置された。令和２（2020）年７月，女性活躍の動きを更に加速するため，今後政府が重点的に取り組むべき事項として「重点方針2020」を決定した。

⑷ 男女共同参画推進連携会議を通じた連携強化

内閣府では，各界各層との情報・意見交換やNPO，NGOとの交流による連携を図ることを目的として，男女共同参画推進連携会議を開催している。内閣府では，同会議が開催した第39回全体会議（令和２（2020）年10月13日），第40回全体会議（令和３（2021）年３月１日）及び「聞く会」（令和３（2021）年３月12日）において，５次計画の趣旨の周知及び意見交換を行った。

⑸ 国際機関・諸外国の国内本部機構との連携・協力の推進

我が国は，男女共同参画社会の形成の促進に関する各種国際会議への出席，相互交流，情報交換等を通じて，国際機関及び諸外国の国内本部機構との連携・協力に努めた（第13章第２節参照）。

⑹ 年次報告書及び男女共同参画社会の形成に関する調査研究

内閣府では，男女共同参画社会基本法第12条に基づき，「令和２年版男女共同参画白書」（「令和元年度男女共同参画社会の形成の状況」及び「令和２年度男女共同参画社会の形成の促進施策」）を作成した。

また，「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」を開催するとともに，「令和２年度　男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査」を実施した。

⑺ 男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）の充実等

「公的統計の整備に関する基本的な計画」（令和２年６月閣議決定）においては，４次計画等でジェンダー統計の充実の観点から性別データの把握等に努めることが求められていることを踏まえ，可能な限り性別ごとのデータを把握し，年齢別・都道府県別にも把握・分析に資する統計の作成・提供を推進するとされている。

総務省統計研究研修所において，ジェンダー統計に関する講義を行い，国及び地方公共団体の統計担当者の育成を図った。

独立行政法人国立女性教育会館（以下「国立女性教育会館」という。）では，「男女共同参画統計に関する調査研究」を実施するとともに，女性教育情報センターにおいて，男女共同参画・女性・家庭・家族に関する国内外の広域的・専門的な資料・情報を収集し，広く提供している。また，男女共同参画社会形成を目指した情報の総合窓口「女性情報ポータル“Winet（ウィネット）”」[2]及び女性アーカイブの整備充実を推進している。

⑻ 苦情の処理及び人権侵害に対する被害者救済の充実

内閣府では，国及び地方公共団体（都道府県及び政令指定都市）における男女共同参画社会の形成に関する苦情処理や人権侵害事案の被害者救済体制，令和元(2019)年度の苦情処理件数等の把握を行い，取りまとめた。

総務省では，行政相談委員の中から指名した男女共同参画担当委員（令和３（2021）年２月１日現在全国で202人を指名）が，男女共同参画センターに開設された行政相談所等において，男女共同参画に関する施策についての苦情等を受け付けている。

第３節 地方公共団体や民間団体等における取組の強化

⑴ 地方公共団体との連携・支援の強化

全都道府県・政令指定都市に，男女共同参画・女性問題に関する事務を総括的に所管する部課（室）

2　国立女性教育会館　女性情報ポータル“Winet（ウィネット）”　https://winet.nwec.go.jp/

が置かれている。

内閣府は，地方公共団体に対して，情報提供，研修機会の提供を行うとともに，広報・啓発等について一層の連携強化を図った。

また，新たに策定された５次計画について，地方公共団体の理解の促進を図り，５次計画を勘案した都道府県男女共同参画計画及び市町村男女共同参画計画の策定並びに必要な取組の促進を図るため，都道府県知事及び政令指定都市市長宛てに通知を発出するとともに全国の地方公共団体担当者を対象とした説明会を開催した。また，市区町村を対象に策定に係る課題等についての調査を行うとともに，策定状況の「見える化」を含む情報提供を実施した。

⑵ 男女共同参画社会の実現に向けた活動拠点施設の強化・充実

男女共同参画センター・女性センター（以下「男女共同参画センター等」という。）は，男女共同参画に関する研修，情報提供，女性グループ・団体の自主的活動の場の提供，相談，調査研究等，多様な機能を有しており，NPO，NGO，住民等の活動を支援する男女共同参画の推進の重要な拠点としての役割を期待されている。

内閣府では，男女共同参画社会の実現に向けて，男女共同参画センター等の管理者等に対し国の施策について周知するとともに，参加者が事例発表やグループ討議を通じて各地域の男女共同参画センター等が抱える課題について共通認識を深め，他地域の取組の情報の積極的な活用を図ることを目的として，「男女共同参画センター等の管理者等との情報交換会」を実施している。令和２（2020）年度においては，令和３（2021）年２月に，国の男女共同参画の取組を紹介したほか，「地域における男女共同参画推進の拠点としてのセンターの役割～コロナ禍で何をすべきか～」をテーマにグループ討議を行った。

⑶ 国立女性教育会館における取組の推進

国立女性教育会館においては，我が国唯一の女性教育のナショナルセンターとして，国内外の男女共同参画の推進に向けた人材育成を図るための研修等を行うとともに，男女共同参画に関する調査研究の成果や会館に集積された専門的な情報の提供等を通じて，地域等における男女共同参画の推進を支援している（第４章第３節，第５章第１節２，第８章第７節，第11章第１節１，３，第11章第３節１，２参照）。

⑷ 男女共同参画社会の実現に向けた気運醸成

内閣府では，平成13（2001）年度から「男女共同参画週間」（毎年６月23日から同月29日まで）を実施している。この週間に際して，令和２（2020）年度は「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」，「男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰」，「女性のチャレンジ賞表彰」（内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰）を始めとした各種の広報・啓発活動を行った（第２章第３節参照）。さらに，性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消を促進するため，固定的役割分担感に捉われない「デザイン素材」の無償提供に向けて取組を行っている。

第2章 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍

第1節 長時間労働の削減等の働き方改革

平成31年（2019）年４月より順次施行されている働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）に基づき，同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の処遇改善，長時間労働の是正，柔軟な働き方がしやすい環境整備等が図られるよう企業への周知，支援に取り組んでいる。

内閣府及び関係省庁では，「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と

生活の調和推進のための行動指針」(以下「行動指針」という。）に基づき，官民一体で，仕事と生活の調和実現に向けた取組を行っている。仕事と生活の調和連携推進・評価部会において，仕事と生活の調和の実現状況について，点検・評価を行っており，令和３（2021）年３月には，「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で設定されている数値目標の進捗状況等について取りまとめた「仕事と生活の調和（ワーク･ライフ･バランス）レポート2020」を公表した。

また，社会全体で，女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス等の実現に向けた取組を進めるため，女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）及び「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成28年３月すべての女性が輝く社会づくり本部決定。以下「公共調達等取組指針」という。）に基づき，国及び独立行政法人等が，総合評価落札方式又は企画競争方式による調達を行うときは，女性活躍推進法，次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号），青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を実施している。また，努力義務となっている地方公共団体でも国に準じた取組が進むよう働きかけを行っている。さらに，2020年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会[3]（以下「東京2020大会」という。）に関する調達や民間企業等における各種調達でも国と同様の取組が進むよう働きかけを行っている。

厚生労働省では，労使の自主的な取組を促進するため，長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進等の働き方・休み方の改善のための具体的な取組方法について，業種や企業の特性に応じたコンサルティングを実施するなどきめ細かな支援を行っている。また，労働時間の短縮や，年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に対する助成等，長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に向けた取組を進める事業主に対する支援を行うとともに，長時間労働が行われている事業場に対して重点的な監督指導を行っている。

内閣官房内閣人事局及び各府省等では，国家公務員について，「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。以下「女性活躍・ワークライフバランス推進取組指針」という。），女性活躍推進法等を踏まえ，各府省等において策定された取組計画に基づき，女性職員の活躍推進及び男女全ての職員の「働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスの実現に向けて，取組を着実に進めた。また，「女性活躍・ワークライフバランス推進取組指針」を改正した（令和３（2021）年１月29日）。

人事院では，平成31（2019）年４月から施行された超過勤務命令の上限に関する制度について，令和元（2019）年度における各府省の運用状況を把握し，必要に応じて指導等を行った。また，各府省における超過勤務の縮減に向けた取組を支援している。

総務省では，総務省と地方公共団体職員との意見交換により，各団体に共通する課題への対応策について検討することを通じて作成した「地方公務員におけるダイバーシティ・働き方改革推進のためのガイドブック」（令和元（2019）年度作成）を活用し，各団体の取組事例等を情報提供することにより，各地方公共団体に対して職員の時間外勤務縮減等，働き方改革に向けた一層の取組を働きかけている。さらに，テレワークの活用など，地方公務員のワーク・ライフ・バランス推進に資する先進的な取組事例の情報提供を行っている。

第２節 家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備

厚生労働省では，男性の仕事と育児の両立を推進する「イクメンプロジェクト」を実施し，男性の仕事と育児の両立を積極的に促進する企業を表彰する「イクメン企業アワード」及び部下の仕事と育児の

[3] 令和２（2020）年３月30日に，東京オリンピックは令和３（2021）年７月23日から８月８日に，東京パラリンピックは同年８月24日から９月５日に開催されることが決定された。

両立に配慮する管理職を表彰する「イクボスアワード」等の表彰により好事例の周知を図ったほか，参加型公式サイト[4]の運営や男性の育児休業取得に向けた様々な情報を記載したハンドブックの配布を行った。あわせて，企業担当者等を対象としたセミナーを全国各地で開催したほか，公式サイトの充実等情報発信を強化し，男性の仕事と育児の両立のための職場環境改善を促進する取組を進め，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している。

さらに，育児休業，介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）に基づき，育児休業，介護休業等の申出・取得等をした労働者の就業環境が害されることのないよう，「子の養育又は家族の介護を行い，又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成21年厚生労働省告示第509号。以下「育児休業等に関するハラスメント指針」という。）の内容の周知徹底を図るとともに，指導等により，同法の着実な履行確保を図っている。

令和２（2020）年６月，改正育児・介護休業法の施行により，育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され，労働者が事業主に職場におけるハラスメントに関する相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いの禁止等が盛り込まれ，職場におけるハラスメント防止対策が強化された。

加えて，育児休業等に関するハラスメントの防止措置が徹底されるよう，事業主への周知及び指導を行うとともに，事業主と労働者の間に紛争が生じた場合には，円滑かつ迅速な解決が図られるよう援助を行っている。あわせて，職場におけるハラスメントの防止対策を促進するため，ハラスメント総合情報ポータルサイトの運営やリーフレット等による周知啓発を実施している。また，令和２（2020）年９月より，労働政策審議会において，男性の育児休業取得促進策等について議論を行い，令和３（2021）年１月に建議が取りまとめられた。これを踏まえ，子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設，育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を内容とする「育児休業，介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案」を第204回国会（令和３（2021）年）に提出した。

第３節 男女共同参画に関する男性の理解の促進

内閣府では，「重点方針2020」を踏まえ，男性の暮らし方・意識の変革への気運醸成のための普及啓発活動として，令和２（2020）年度においても，主に子育て世代の男性が家事・育児等の中，料理への参画を目的とした「“おとう飯”始めよう」キャンペーンを実施するとともに，地方自治体において行われた同キャンペーンなどの「男性の家事・育児等参加応援事業」の支援を実施した。

また，配偶者の出産直後の男性の休暇取得を促すことにより，男性の家事・育児への参画・意識改革を進める「さんきゅうパパプロジェクト」について，妊娠・出産・子育てに際して，男性ができることを考えるきっかけとなるようハンドブックを活用した啓発活動等の推進を引き続き実施したほか，妊娠・子育て中のインスタグラマーに依頼し，自身の体験を投稿してもらうなど，子育て層を中心に男性が休暇を取得することについて考えてもらう機会を提供した。

厚生労働省では，男性の仕事と育児の両立を推進する「イクメンプロジェクト」を実施している（本章第２節参照）。

第４節 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正

内閣府及び厚生労働省では[5]，女性活躍推進法の改正に伴い，一般事業主行動計画の策定等の義務対象拡大や情報公表の強化等が図られることを踏まえ，その円滑な施行に向け，関係法令の改正内容等

[4] 厚生労働省委託事業「イクメンプロジェクト」 https://ikumen-project.mhlw.go.jp/

[5] 内閣府は公務部門（特定事業主行動計画，都道府県・市町村推進計画，協議会等）を，厚生労働省は民間部門（一般事業主行動計画等）を担当。

の周知を行った（対象拡大は令和４（2022）年４月１日施行）。

内閣府では，上場企業において業種ごとに女性役員比率が高い企業の一覧や，女性活躍推進のメリット等をまとめた企業向けリーフレットを作成し，全上場企業等に配布するなど，引き続き「見える化」を通じた気運の醸成を図った。

また，女性の登用に関する取組及び実績並びにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業を対象として「女性が輝く先進企業表彰」を実施し，令和２（2020）年12月に内閣総理大臣表彰１社，内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰６社の合計７社を表彰するとともに，周知・啓発を行った。

さらに，様々な立場にある女性が，自分に必要な支援を選択し，円滑に利用できるよう，各実施機関の支援情報を集約・整理し，分かりやすく案内する「女性応援ポータルサイト」について掲載情報等の充実を図っている。

加えて,「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」では，令和２（2020）年11月に大臣参加のもと，ミーティングを開催した。令和３（2021）年２月には，会発足後，初となる地方でのシンポジウムを広島県で開催し，会への参加を呼び掛けた。その他，好事例を掲載した冊子を作成し，周知に使用した。

厚生労働省では，女性活躍の推進に向けて企業が行う取組を促進した（第３章第４節参照）。さらに，女性活躍推進に取り組む事業主に対する支援を行った（第４章第３節参照）。

経済産業省では，東京証券取引所と共同で,「女性活躍推進」に優れた上場企業を,「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄（「なでしこ銘柄」）として選定しているところ，令和２（2020）年度は,「なでしこ銘柄」を45社,「準なでしこ」を19社選定した。また，女性を始め多様な人材の能力を活かして,イノベーションの創出,生産性向上等の成果を上げている企業（「新・ダイバーシティ経営企業100選」,「100選プライム」）を表彰・選定すること等を通じて，ダイバーシティ経営の普及啓発を行った。令和２(2020)年度は「新・ダイバーシティ経営企業100選」として14社（大企業９社，中小企業５社),「100選プライム」として２社を選定した。

第５節 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し

社会保障制度については，女性を含め，働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに，より多くの働く方の年金などの保障を厚くしていく観点から，短時間労働者に対する被用者保険の適用について，令和４（2022）年10月に100人超規模，令和６（2024）年10月に50人超規模の企業で働く短時間労働者まで適用範囲を拡大することを盛り込んだ年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律（令和２年法律第40号）が令和２（2020）年５月に成立した。

民間企業における配偶者手当については,「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」について引き続き広く周知を図り，労使に対しその在り方の検討を促している。

第３章 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

第１節 政治分野における女性の参画拡大

平成30（2018）年５月に公布・施行された，政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（平成30年法律第28号）では，国及び地方公共団体の責務等を規定している。

内閣府では，同法を踏まえ，今後の環境整備等の参考とするため，女性の政治参画への障壁等に関する調査を実施した。また，政治に参画しようとする

女性の人材育成のため，オンライン研修を実施した。さらに，政治分野における女性の参画状況を分かりやすく「見える化」するため，女性の政治参画マップを毎年作成しており，令和２（2020）年は同法の概要や女性ゼロ議会の状況等を盛り込んだマップを作成し，地方公共団体等に配布した。また，「市町村女性参画状況見える化マップ」の項目を拡充し，市町村議会における女性が活躍しやすい環境の整備状況を「見える化」した。

加えて，「女性の政策・方針決定参画状況調べ」の中で，各政党や地方議会における男女共同参画の状況について毎年公表するとともに，「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」の中で，地方議会における両立支援状況について調査してきたが，令和２（2020）年度は，議会における通称又は旧姓の使用のために取り組んでいる施策についても調査し，公表した。

さらに，５次計画に基づき，全国都道府県議会議長会，全国市議会議長会及び全国町村議会議長会（三議長会）に対し，出産に係る産前・産後期間にも配慮した会議規則の整備等について要請を行った。また，議員活動と家庭生活との両立支援策を始めとした男女の議員が活躍しやすい環境整備，女性の地方公共団体の長や地方議会議員のネットワークの形成，ハラスメント防止研修の実施の促進についても，三議長会を含む地方六団体へ要請を行った。

総務省では，「地方議会・議員のあり方に関する研究会」において，女性を含めたより幅広い層が地方議会議員として参画しやすくなるための環境整備等に関して検討し，令和２（2020）年９月に報告書を取りまとめ公表した。また，令和２（2020）年11月に「地方議会活性化シンポジウム2020」を開催し，地方議会で活躍している女性議員からの事例発表を通じて，好事例の周知等の情報発信を行った。当該報告書や「地方議会活性化シンポジウム2020」のアーカイブ動画その他地方議会における取組事例については，総務省のホームページに「地方議会」のページを設けて掲載し，周知を図っている。

加えて，地方公共団体職員を対象とする会議の場において，法の概要及び地方議会における出産・育児・介護等に伴う「欠席事由の整備」や「女性模擬議会」等の自主的な取組等について周知するとともに，地方公共団体における積極的な対応を依頼している。

第２節　司法分野における女性の参画拡大

内閣府では，「女性の政策・方針決定参画状況調べ」の中で，検察官，裁判官及び弁護士における女性の参画状況を毎年公表している。

法務省では，検察官について，様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルの発掘，メンター制度の導入や，継続就業のための環境整備に配慮する取組等，仕事と生活の調和推進等の取組を実施している。

また，裁判官及び弁護士については，５次計画に基づき，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するとともに，日本弁護士連合会に対し，女性法曹輩出のための取組や，継続就業のための環境整備に配慮する取組等を推進するよう要請した。

文部科学省では，法曹となり得る人材のプールを拡大すべく，法科大学院の公的支援の取組の枠組や，ロールモデルとなる女性法曹による教育等を通じ，法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組を促進している。

裁判官の採用については，男女の別にかかわらず裁判官としてふさわしい資質・能力を備えた者を採用しており，裁判官に占める女性割合は着実に増加している。なお，最高裁判所の女性裁判官は２名である（令和元（2019）年12月時点。「女性の政策・方針決定参画状況調べ（令和２年度）」）。

第３節　行政分野における女性の参画拡大

１　国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

⑴　国家公務員に関する取組

内閣官房内閣人事局及び各府省等では，国家公務員について，女性活躍推進法に基づき策定した特定事業主行動計画や「女性活躍・ワークライフバランス推進取組指針」及び各府省等の取組計画に基づき，女性職員の活躍推進及び男女全ての職員の「働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスの実現に向けて，取組を着実に進めている。令和２（2020）年度は，

「女性活躍・ワークライフバランス推進取組指針」を令和３（2021）年１月29日に改正し，「ワークライフバランス推進のための働き方改革」と「女性の活躍推進のための改革」を２つの柱に，性別や年代，時間制約の有無等を問わず全ての職員が，いかなる環境下においても，責任と誇りをもって生き生きと働ける職場環境作りに取り組むこととしている。

女性の採用については，国家公務員を志望する女性の拡大に向けて，新規採用だけでなく経験者採用試験等を含めた中途採用についても，内閣官房内閣人事局と各府省等が有機的に連携・協力し，SNSやオンライン配信等を積極的に活用して，働き方改革の取組やワーク・ライフ・バランスの実践例，職業生活への多様な支援等に関する情報等を発信するための説明会やイベントの開催などを通じて国家公務員の魅力等を伝えるための広報活動等を実施している。

また，男性職員の家庭生活（家事，育児，介護等）への参加を促進するため，大臣や事務次官，官房長等がメッセージを発出すること等により，職場の雰囲気の醸成，管理職員に対する意識啓発，職員への仕事と家庭の両立支援制度の周知等を行った。

特に，４次計画における男性職員の育児休業取得の割合については，令和元（2019）年度に16.4％となり，政府目標（13％）を達成したところであるが，引き続き，育児休業取得率の向上，全ての男性職員による「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）の５日以上取得を進めている。加えて，「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇･休業の取得促進に関する方針」（令和元（2019）年12月女性活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）に基づき，子供が生まれた全ての男性職員が１か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指して取り組んでおり，令和２（2020）年４月から６月に子供が生まれた男性職員は，約９割が１か月以上の育児に伴う休暇・休業の取得を予定している。

加えて，男女全ての職員の「働き方改革」を進めるため，「女性活躍・ワークライフバランス推進取組指針」を踏まえ，働き方に対する価値観・意識の改革に取り組んでいる。業務の効率化や職場環境の改善に向けた創意工夫を活かした優秀な取組事例の横展開を図るとともに，フレックスタイム制や，テレワークの推進等による働く時間と場所の柔軟化を進めている。また，業務継続とワーク・ライフ・バランス推進双方の観点から「働き方改革」に重点的に取り組む期間として，７月から９月の間に「働き方改革推進強化月間」を実施し，業務の見直しやテレワークの推進，休暇の計画的な取得等に取り組んだ。

人事院においては，５次計画が閣議決定されたことを踏まえ，令和３（2021）年２月，「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に向けて」（平成27年12月人事院事務総長通知）の一部改正を行い，各府省において女性国家公務員の採用・登用の拡大等に向けた具体的取組が進むよう支援している。

また，女性職員の登用拡大に向けては，一部の研修をオンラインで実施するなど感染防止対策を講じつつ，引き続き，女性職員を対象とした研修の実施を通じて，相互啓発等による業務遂行能力の伸長，マネジメント能力開発，人的ネットワーク形成等の機会を付与している。また，「女性職員登用推進セミナー」の実施を通じて，本府省及び地方機関の人事管理・人材育成の責任を有する管理職員の意識啓発を図っている。そのほか，「メンター養成研修」の実施を通じて職場におけるメンタリングに関する基本的な知識を習得させるなど，女性職員のキャリア形成支援を行っている。

このほか，人事院では，各府省における職員の職場環境への円滑な適応，能力開発・専門性習得等のキャリア形成，仕事と生活の両立等に向けて，メンター制度の活用が進むよう「メンター制度の実施の手引き」（平成30年２月人事院人材局企画課長通知）において，女性職員の登用拡大に向けた取組の一類型としてメンター制度を整理し，その概要や留意点について説明したパンフレットを用いて普及・啓発を行っている。

内閣府では，「女性の政策･方針決定参画状況調べ」の中で，国家公務員における女性の参画状況を毎年公表している。

⑵ 国の審議会等委員等における女性の参画拡大

内閣府では，「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」を毎年実施し，府省別の審議会等委員に占める女性の割合等について，内閣府ホームページで公表している。また，各府省が国の審議会等の女性委員の人材情報を収集する際の参考とするため，女性人材データベースを運用している。

⑶ 独立行政法人，特殊法人及び認可法人における女性の参画拡大

内閣府では，独立行政法人，特殊法人及び認可法人における女性の採用・登用状況及び女性の採用・登用の拡大に向けた取組状況について，毎年調査を行っている。また，「独立行政法人等における女性登用状況等『見える化』サイト」において，各法人の女性役員及び管理職の登用に関する目標設定の状況や現状値，採用者数，職員数，育児休業取得者数等について一覧で調査結果を公表している。

2 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

⑴ 地方公務員に関する取組

内閣府では，５次計画に基づき，女性職員の活躍に資する取組について，各地方公共団体の実情に即し，主体的かつ積極的に取組を推進するよう，各地方公共団体へ要請した。

また，「女性の政策・方針決定参画状況調べ」の中で，地方公務員における女性の参画状況を毎年公表している。

総務省では，各地方公共団体の特定事業主行動計画に基づく取組に対する支援を行っている。

また，総務省と地方公共団体職員との意見交換により，各団体に共通する課題への対応策について検討することを通じて作成した「地方公務員におけるダイバーシティ・働き方改革推進のためのガイドブック」（令和元（2019）年度作成）を活用し，女性職員の計画的な育成，時間外勤務の縮減，柔軟で多様な働き方の推進，男性職員の育児休業等の取得促進に向けた職場環境の整備など，積極的な取組の要請や女性活躍・働き方改革に資する先進事例の周知を行っている。

女性職員の人材育成に関しては，自治大学校における「地方公務員女性幹部養成支援プログラム」及び各研修課程での「女性活躍・働き方改革」に関する講義を実施している。

消防庁では，消防吏員の女性比率を，令和８（2026）年度当初までに５％に増加させることを全国の目標としている。消防本部等に対し数値目標の設定による計画的な増員の確保，女性消防吏員の職域の拡大等，ソフト・ハード両面での環境整備に取り組むよう引き続き要請するとともに，消防署所等における職場環境の整備が図られるよう，女性専用施設（浴室・仮眠室等）の整備に要する経費を支援した。また，消防吏員を目指す女性を増やすため，消防本部と連携しながら積極的な広報を展開するなどの取組を推進した。さらに，女性消防団員のいない市町村に対して積極的な取組を求めるとともに，様々な媒体を通じて，消防団への加入を呼びかける広報を行った。

警察では，男女共同参画に関する施策についての都道府県警察の幹部職員への教育の実施を始め，女性がその個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう様々な取組を推進しており，女性警察官の職域の拡大や，警察署長を始めとする幹部への登用が進んでいる。また，令和５（2023）年中に地方警察官に占める女性警察官の割合を全国平均で10％程度とすることを目標として，各都道府県警察が，それぞれにおいて策定している計画等を踏まえ女性警察官の採用･登用の拡大に向けた取組を推進した結果，令和２（2020）年４月１日現在で，当該割合は10.2％となっており，上記目標を早期に達成した。

⑵ 地方公共団体の審議会等委員への女性の参画拡大

内閣府では，各都道府県，政令指定都市が設定している審議会等委員への女性の参画に関する数値目標や，女性割合の現状等を調査し公表している。

第４節 経済分野における女性の参画拡大

内閣府及び厚生労働省では，女性の活躍推進に向けて国や地方公共団体・企業等が行う取組を促進している（第２章第４節参照）。

内閣府では，令和２（2020）年度に，「女性リーダー育成モデルプログラム」に基づく女性役員育成研修を愛媛県との共催で実施した。また，地方公共団体が女性役員育成研修の企画・実施を行う際の参考となることを目的としたハンドブックを作成し，広く周知した。

また，令和２（2020）年度は，欧米等で活発化しているジェンダー投資について，その実態や状況について調査を行い，調査結果を全上場企業等に配布するなど，広く発信した。

加えて，「女性役員情報サイト[6]」の運営のほか，

上場企業において業種ごとに女性役員比率が高い企業の一覧や，女性活躍推進のメリット等をまとめたリーフレットを作成し，全上場企業等に配布するなど，引き続き「見える化」を通じた気運の醸成を図った。

また，民間企業における女性の社外役員等への登用を促すべく，国の審議会等の女性委員や女性役員育成研修修了者等に関する情報について「女性リーダー人材バンク」サイトにおいて公開するとともに，当該サイトの広報・周知を図っている。

さらに，「女性の政策・方針決定参画状況調べ」の中で，民間企業における女性の参画状況を公表している。

厚生労働省では，雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の履行確保を図るとともに，企業における女性活躍推進の取組を促進している（第２章第４節及び第４章第２節参照）。

また，女性活躍推進法に基づいて策定された一般事業主行動計画に従って企業の取組が着実に進むよう，助言・指導等を行うことで法の実効性を確保するとともに，より多くの企業が「えるぼし」認定及び「プラチナえるぼし」認定（令和２（2020）年６月１日施行）を目指し取組を進めるよう周知・啓発を図っている。

さらに，女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている常時雇用する労働者が300人以下の中小企業に対しても取組を加速化させていく必要があることから，「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」や「中小企業のための女性活躍推進事業」の実施により，引き続き中小企業の女性活躍推進の取組を促している。

あわせて，「女性の活躍推進企業データベース[7]」について，学生を始めとした求職者の利用を更に促進するため，機能拡充及び利便性の向上を図るとともに，企業に対して登録の促進を図っている。

以上の取組に加えて，女性の職業生活における活躍の推進をより一層加速するため，一般事業主行動計画の策定等の義務対象企業の拡大や情報公表の強化などを盛り込んだ女性活躍推進法等一部改正法が第198回国会（令和元（2019）年）において成立した。改正内容についてあらゆる機会を通じて周知徹底を図っており，同法の着実な施行を通じて，女性の能力を十分に発揮できる職場環境を整備していく（令和２（2020）年６月１日施行，対象企業の拡大は令和４（2022）年４月１日施行）。

経済産業省では，「なでしこ銘柄」等の選定や，ダイバーシティ経営の普及啓発を行っている（第２章第４節参照）。

第５節 その他の分野における女性の参画拡大

厚生労働省では，女性医師や看護職員の復職支援，女性医師が働き続けやすい環境の整備等の取組を行っている（第７章第３節参照）。

内閣府では，各種機関・団体・組織に対して，女性の参画拡大の促進に向けて，実効性のあるポジティブ・アクションの導入等の取組が進むよう要請した。また，様々な分野における女性の政策・方針決定過程への参画状況について「女性の政策・方針決定参画状況調べ」の中で取りまとめ，公表している。

6 「女性役員情報サイト」 https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.html
7 女性の活躍推進企業データベース https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

第4章 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

第1節 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現

1 ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等

内閣府では，仕事と生活の調和の実現に向けて，政労使，都道府県が密接に連携･協働するためのネットワークを支える中核的組織として，「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「行動指針」に基づく取組状況の点検・評価を行うための総合調整を行うとともに，ワーク・ライフ・バランスに関する好事例等の情報の収集・提供を行っている。また，社会全体で，女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス等の実現に向けた取組を進めるため，女性活躍推進法及び「公共調達等取組指針」に基づき，ワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を，国，独立行政法人等で実施しているほか，努力義務となっている地方公共団体で国に準じた取組が行われるよう働きかけを行っている。また，東京2020大会に関する調達や民間企業等における各種調達でも同様の取組が進むよう働きかけを行っている（第２章第１節参照）。

厚生労働省では，労使の自主的な取組を促進するため，労働時間の短縮や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に対する支援を行うとともに，長時間労働が行われている事業場に対して重点的な監督指導を行っている。さらに，過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年７月策定，平成30年７月変更）に基づき，労働行政機関等における対策，調査研究等，啓発，相談体制の整備等，民間団体の活動に対する支援等の過労死等の防止に関する対策に取り組んでいる。

加えて，事業者が労働者のメンタルヘルスケアに取り組むよう，「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成18年３月健康保持増進のための指針公示第３号，改正平成27年11月健康保持増進のための指針公示第６号）の普及啓発，ストレスチェック（平成27年12月創設）の実施とその結果に基づく面接指導の実施の徹底を図るため，労働基準監督署を通じた指導や産業保健総合支援センターによる支援を実施している。

また，働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」[8]において，事業者，産業保健スタッフ，労働者やその家族等に対して「メンタルヘルス対策の基礎知識」や「悩みを乗り越えた方の体験談」等の情報提供を行うとともに，「こころの耳電話相談」[9]・「こころの耳メール相談」において，働く人のメンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に関する電話・メール相談に応じている。令和２（2020）年度は，「こころの耳SNS相談」において，SNS相談を実施した。

さらに，女性活躍推進法において，事業主が自社の労働者の労働時間の状況等を把握した上で，行動計画を策定することを義務付けており，着実な履行確保に取り組んでいる。さらに，自社の女性の活躍状況に関する情報公表項目の選択項目のひとつとして「労働者の一月当たりの平均残業時間」を盛り込んでおり，情報公表に当たっては，「女性の活躍推進企業データベース」において公表を行うことを促進している。

総務省では，地方公共団体に対する助言，情報提供や女性活躍を始めとするダイバーシティ・働き方改革を推進するための実践的方策についての調査研究を行っている（第２章第１節参照）。

8 厚生労働省委託事業　こころの耳　https://kokoro.mhlw.go.jp/
9 「こころの耳電話相談」　https://kokoro.mhlw.go.jp/tel-soudan/

2　ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現

内閣府では，ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた社会全体の気運を醸成するための取組として，「仕事と生活の調和」推進サイトを通じて，関係省庁の施策，関係団体等の取組や，「カエル！ジャパン」キャンペーンへの登録企業・団体の取組等を周知している。

また，企業等の取組を支援するための「カエル！ジャパン」通信（メールマガジン）を発行し，ワーク・ライフ・バランスに関する国の施策や周知情報を分かりやすく紹介しているほか，経済団体との共催により企業経営者や管理職を対象にした「トップセミナー」を開催し，企業の先進的な取組事例や仕事と生活の調和に取り組むメリットに関する情報を提供した。

厚生労働省では，男女雇用機会均等法等で定める妊娠，出産等を理由とする不利益取扱いの禁止や，妊娠，出産，育児休業等に関するハラスメントに係る事業主の防止措置義務について周知・履行確保を図っている。また，雇用管理上の措置を講ずるに当たっての取組支援を行った（第２章第２節参照）。

さらに，次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度（くるみん）及び特例認定制度（プラチナくるみん）の周知等により，認定を目指す企業の取組を促進している。

そのほか，保護者の通院や社会参加活動，又は育児に伴う心理的・身体的負担の軽減のため，保育所や駅周辺等利便性の高い場所で就学前の児童を一時的に預かる一時預かり事業を拡充している。

また，全国各地での企業向けセミナーの開催や仕事と家庭の両立支援プランナーによる個別支援を通じて，「育休復帰支援プラン」「介護支援プラン」や「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」の普及促進に取り組むとともに，同プランに基づき円滑な育児休業・介護休業の取得，職場復帰に取り組む中小企業事業主に対して助成金を支給している。特に，介護離職防止に取り組む事業主に対する助成金（介護離職防止支援コース）について，介護休業及び介護両立支援制度の利用日数の要件緩和等を行うことにより，介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主に対する支援を拡充したほか，介護離職防止のため，介護支援専門員（ケアマネジャー）が要介護者の介護を行う家族が就労している場合に，その勤務実態も踏まえてケアプランを作成できるよう，仕事と介護の両立支援について学べる研修カリキュラムを策定した。

そのほか，「女性の活躍・両立支援総合サイト両立支援のひろば」において，企業の両立支援の進捗状況に応じた取組のポイントと様々な企業の具体的な取組事例の周知を行うことにより，効果的・効率的な情報提供を行っている。

加えて，「多様な正社員」制度の一類型である短時間正社員制度について，その導入・定着を促進するため，制度導入・運用支援マニュアルをパート・有期労働ポータルサイト[10]に掲載し，短時間正社員制度の概要や企業の取組事例の周知を図った。

さらに，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省が連携し，仕事と子育てや介護との両立等柔軟な働き方が可能となるテレワークの全国的な普及促進を図るため，「テレワーク・デイズ」や11月の「テレワーク月間」等に係るイベントの開催や周知広報を行った。

総務省では，地域や中小企業におけるテレワーク導入促進に向け，関係団体等と連携し「テレワーク・サポートネットワーク」を活用したセミナー・相談会を実施したほか，テレワーク環境整備のための費用補助，テレワーク導入を検討する企業等への専門家による相談対応，テレワークに先駆的に取り組む企業等に対する表彰，全国でのセミナー開催等の取組を実施した。

経済産業省では，地域の中小企業・小規模事業者が，そのニーズに応じ，地域内外の女性・シニア等の多様な人材を確保するため，企業の魅力発信やマッチングの促進等を行った。

厚生労働省では，適正な労務管理下における良質なテレワークの推進のため，令和３（2021）年３月にテレワークガイドラインの改定を行った。また，テレワーク相談センターにおける相談対応やコンサルティングを実施するとともに，企業のテレワークの導入・活用を促進するため，中小企業に対してテ

[10] 「パート・有期労働ポータルサイト」 https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/

レワークの導入や拡充に要した経費を助成する等の取組を実施した。

3　男性の子育てへの参画の促進，育児休業・休暇の取得促進

厚生労働省では，男性の仕事と育児の両立を推進する「イクメンプロジェクト」や男性の育児休業等取得促進に取り組んだ企業に対する助成金（出生時両立支援コース）の支給による支援を通して，男性が育児休業を取得しやすい職場環境の整備を図った。特に，令和２（2020）年度より個別面談の実施等により，男性の育児休業取得を後押しする取組を実施した場合の加算措置を設け，育児を行う男性労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主に対する支援を拡充した。また，男女別の育児休業取得率の情報公表が進むよう，取組を促している（第２章第２節参照）。

内閣府では，男性の家事・育児等参加に対する普及啓発活動を行った（第２章第３節参照）。

また，配偶者の出産直後の男性の休暇取得を促すことにより，男性の育児への参画・意識改革を進める「さんきゅうパパプロジェクト」について，ロゴマークやハンドブックを活用した啓発活動等を引き続き実施した。

4　女性が活躍するための前提となる人材育成

厚生労働省では，女性の就業支援に向けた研修等が効果的に実施されるよう，女性関連施設等の職員を対象とした相談対応や講師派遣事業を実施した。なお，令和２（2020）年度からは，新型コロナの拡大を受け，オンラインでのセミナーも実施している。また，国，都道府県等が設置・運営する公共職業能力開発施設において，離職者等に対する公共職業訓練を実施するとともに，雇用保険を受給できない求職者に対し，職業訓練と訓練期間中の生活支援等により早期の就職を支援する求職者支援制度を実施している。

また，事業主等が行う職業訓練を支援するため，人材開発支援助成金による助成等や，公共職業能力開発施設における在職者に対する訓練の実施，事業主等に対する同施設の貸与，同施設の職業訓練指導員の派遣等を行うほか，職業能力開発に関する情報提供・相談援助等を行っている。

さらに，労働者の自発的な職業能力開発を推進するため，教育訓練給付制度の活用のほか，労働者の自発的な取組を支援する事業主に対する助成を行っている。

労働者の主体的なキャリア形成を支援するため，キャリア形成サポートセンターの整備などを通じ，生涯を通じたキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールであるジョブ･カードを活用しながら，労働者が身近に，必要な時にキャリアコンサルティングを受けることができる環境を整備した。

加えて，公的職業訓練において，再就職に向けた介護分野や医療事務分野等，多くの女性が活躍している分野での訓練コースの設定や子育て中の女性が受講しやすい託児サービス付きの訓練コースや短時間の訓練コースによる支援を実施している。

さらに，労働者の主体的な職業能力の開発及び向上を促進し，再就職時の職業能力に基づいた評価にも資するよう，業界共通の職業能力評価の物差しとなる技能検定をはじめ，企業・労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備を推進した。

第２節　雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

1　男女雇用機会均等の更なる推進

厚生労働省では，労働者が性別により差別されることなく，また，働く女性がその能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため，男女雇用機会均等法に沿った男女均等取扱いがされるよう周知徹底を行うとともに，性別による差別的な取扱いや妊娠，出産等を理由とする不利益取扱い等，男女雇用機会均等法に違反する事業主に対しては，是正指導を行った。さらに，事業主と労働者の間に紛争が生じた場合には円滑かつ迅速な解決が図られるよう援助を行っている。

2　男女間の賃金格差の解消

厚生労働省では，労働基準法（昭和22年法律第49号）第４条や男女雇用機会均等法の履行確保を図るほか，女性活躍推進法に基づく行動計画の策定，

情報公表，女性活躍推進に関する状況が優良な事業主に対する「えるぼし」及び「プラチナえるぼし」（令和２（2020）年６月１日施行）認定等の取組の促進を通じて，女性の継続就業年数の長期化や管理職の女性割合の増加を図ることで，男女間賃金格差の是正に向けて取り組んでいる。

3　女性に対する各種ハラスメントの防止

厚生労働省では，「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（令和２年厚生労働省告示第５号。以下「パワハラ指針」という。），「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成18年厚生労働省告示第615号。以下「セクハラ指針」という。），「事業主が職場における妊娠，出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成28年厚生労働省告示第312号）及び「育児休業等に関するハラスメント指針」等の内容も含め周知啓発を行うとともに，事業主に対し，パワーハラスメント対策，セクシュアルハラスメント対策，妊娠，出産，育児休業等に関するハラスメント対策及び事後の適切な対応等について指導を行っている。また，労働者及び事業主等からの相談に対しては，適切に対応している。

加えて，都道府県労働局雇用環境・均等部（室）において，パワーハラスメント，セクシュアルハラスメント，妊娠，出産，育児休業等に関するハラスメント等職場におけるハラスメントの未然防止に向け一体的に施策を推進している。また，12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め，集中的広報等を実施した。

以上の取組に加えて，職場におけるハラスメント防止対策を強化するため，セクシュアルハラスメント，妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等に関して相談をしたこと等を理由とする不利益な取扱いの禁止などを盛り込んだ改正男女雇用機会均等法等の内容について周知・啓発を行うなど，誰もが働きやすい職場づくりを進めるための対策を進めている。

第３節　ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正

内閣府及び厚生労働省では，女性の活躍推進に向けて国や地方公共団体・企業等が行う取組を促進している（第２章第４節参照）。

厚生労働省では，ポジティブ・アクションが正しく理解され，企業における積極的な取組が図られるよう，女性活躍推進法に基づく取組を行う事業主に対する支援を行っている。

経済産業省では，「なでしこ銘柄」等の選定や，ダイバーシティ経営の普及啓発を行っている（第２章第４節参照）。

国土交通省では，トラック運送業における働きやすい職場環境の整備に向けて，引き続き，「ホワイト物流」推進運動セミナーの開催等を通して「ホワイト物流」推進運動の拡大・深度化を図るなど，荷主と物流事業者等が一体となった取引環境の適正化を進めるとともに，中継輸送の普及・実用化に向けた周知等を実施した。また，引き続きトラガール促進プロジェクトサイト等を活用して，女性が働きやすい職場環境の整備に向けた経営者の啓発等に取り組んだ。

タクシー事業においては，女性ドライバーの採用に向けた取組や，子育て中の女性が働き続けることのできる環境整備を行っている事業者の支援・PRをすることにより，女性の新規就労・定着を図るべく，平成28（2016）年に創設した「女性ドライバー応援企業」認定制度に基づく認定を行っており，令和２（2020）年度末時点で732事業者を認定している。

自動車整備事業においては，運輸支局長等による高校訪問や経営者向け人材確保セミナー等にて，女性活躍促進に向けた環境整備について取りまとめた「自動車整備業における女性が働きやすい環境づくりのためのガイドライン」の周知を行った。

建設産業においては，「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」（令和２年１月策定）を踏まえて，各地域における女性定着のためのアクションプログラム策定の検討や建設産業女性定着支援ネットワークの全国大会などを行った。

女性を含む造船業を目指す若者の拡大を図るた

め，地域の造船企業と連携する等，造船専門教育の充実を図っている。さらに，女性を含めた新人船員の定着を図るため，船員の働き方改革の推進を図るための「海事産業の基盤強化のための海上運送法等の一部を改正する法律案」を第204回国会（令和３（2021）年）に提出した。

国立女性教育会館では，企業のダイバーシティ（女性の活躍促進）の推進者，管理職等を対象に，企業における女性活躍の取組事例等を紹介する「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」を実施した。

第４節 非正規雇用労働者の処遇改善，正社員への転換の支援

１ 同一労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組や正社員への転換に向けた取組の推進

厚生労働省では，非正規雇用対策については，平成28（2016）年１月に策定した「正社員転換・待遇改善実現プラン」等に基づいた取組を進めてきた。

また，パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律が令和２（2020）年４月から施行された（パートタイム・有期雇用労働法の中小企業の適用は令和３（2021）年４月１日）。

雇用形態に関わらない公正な待遇を確保するため，パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収等により同法の着実な履行確保を図った。また，事業主が何から着手すべきかを解説する「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」や，各種手当・福利厚生・教育訓練・賞与・基本給について，具体例を付しながら不合理な待遇差解消のための点検・検討手順を詳細に示した「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」等を活用し，周知を行った。さらに，パートタイム・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保に向けた事業主の取組を支援するために，事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援・普及促進等を行った。

加えて，企業における非正規雇用労働者の待遇改善等を支援するため，平成30（2018）年度より47都道府県に設置している「働き方改革推進支援センター」において，労務管理の専門家による個別相談やセミナー等を実施した。なお，令和２（2020）年度からは，新型コロナの拡大を受け，オンラインでの個別相談やセミナーも実施した。

２ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・促進

厚生労働省では，職務，勤務地，労働時間を限定した「多様な正社員」制度の普及・拡大を図るため，雇用管理上の留意事項や企業の取組事例について，オンラインセミナーの開催や専用サイトへの掲載により周知を行った。

また，被用者保険の適用拡大を円滑に進める観点から，短時間労働者本人の希望を踏まえて労働時間の延長等を行う事業主に対する支援を実施した。

有期契約労働者の育児休業・介護休業の取得要件や，育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置について周知徹底を図るとともに，指導等により，同法の着実な履行確保を図っている。また，有期雇用労働者の育児休業・介護休業の取得要件の緩和等を内容とする改正法案を第204回国会（令和３（2021）年）に提出した（第２章第２節参照）。

国の行政機関で働く非常勤職員の給与については，平成29（2017）年５月に，平成30（2018）年度以降，特別給（期末手当／勤勉手当）に相当する給与の支給を開始すること等を各府省等間で申し合わせたが，当該申合せに沿って各府省において取組を行った結果，着実に処遇改善が進んできている。

総務省では，地方公共団体の臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するための改正法（地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号））の施行（令和２（2020）年４月１日）により，各地方公共団体で導入された会計年度任用職員制度について，制度導入後の運用の実態を把握し，必要な助言，情報提供を行っている。

第５節 再就職，起業，自営業等における支援

１ 再就職等に向けた支援

厚生労働省では，子育て中の女性等に対して再就職支援を行うマザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて，担当者制によるきめ細かな職業

相談・職業紹介，仕事と子育てが両立しやすい求人の確保，保育所情報等の提供，再就職に資する各種セミナー等を実施している。また，「仕事と育児カムバック支援サイト」による再就職セミナーやイベントなどの情報提供を行うとともに，子育て等により退職した者を再雇用した企業を助成金により，支援した。

さらに，公的職業訓練において，再就職に向けた介護分野や医療事務分野等，多くの女性が活躍している分野での訓練コースの設定や子育て中の女性が受講しやすい託児サービス付きの訓練コースや短時間の訓練コースによる支援を実施している。

文部科学省では，多様な年代の女性の社会参画を推進するため，関係機関との連携の下，キャリアアップやキャリアチェンジ等に向けた意識醸成や相談体制の充実を含め，学習プログラムの開発等，女性の多様なチャレンジを総合的に支援するモデルの開発や，普及啓発を行っている。

2　起業に向けた支援

経済産業省では，株式会社日本政策金融公庫を通じ，女性等を対象とする低利融資制度（女性，若者／シニア起業家支援資金）を実施している。また，無担保・無保証人で融資を受けられる新創業融資制度等により，起業・創業の支援を行っている。

また，女性の起業を後押しするため，全国各地の金融機関や産業・創業支援機関，女性に対するキャリア相談を行う民間事業者・NPO・各省関係者・自治体をメンバーとした「わたしの起業応援団」を設立した。また，支援者の育成のための研修等も実施している。

3　自営業等における就業環境の整備

厚生労働省では，家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るため，委託者及び家内労働者等に対し，家内労働手帳の交付の徹底，工賃支払いの確保，最低工賃の決定・周知，安全衛生の確保等の対策を推進している。

第5章　地域・農山漁村，環境分野における男女共同参画の推進

第1節　地域活動における男女共同参画の推進

1　地域における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

地域の特定の活動が片方の性に偏るなど，性別や年齢等により役割を固定化することのないよう，地域における多様な政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図るとともに，地域活動に男女共同参画の視点が反映されることが必要である。

内閣府では，地域に根差した組織・団体における政策・方針決定過程への女性の参画拡大を働きかけるとともに，地域における様々な課題について，男女共同参画の視点を取り入れつつ，多様な主体が連携・協働しながら，課題解決のための実践的な活動が行われるよう支援するため，アドバイザーの派遣を行った。

文化庁では，男女共に多様な年齢層の参画が促進されるよう配慮しながら，文化の伝承等地域の文化活動の振興を図った。

2　男女共同参画の視点に立った地域活動の推進

厚生労働省では，「全国ボランティア・市民活動振興センター」への支援や，地域住民相互の支え合いによる共助の取組への支援（地域における生活困窮者支援等のための共助の基盤づくり事業），労働者の地域活動，ボランティア活動等への参加を可能とする特別な休暇制度の普及促進（特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及等事業）を実施している。

国立女性教育会館では，地域における男女共同参画社会の実現を目指し，女性関連施設の管理職，地方公共団体職員及び女性団体のリーダーを対象に，男女共同参画の視点を持った地域づくりや，地域の男女共同参画を積極的に推進するリーダーとして必要な専門知識，マネジメント能力，ネットワークの活用等について学ぶ，「地域における男女共同参画推進リーダー研修〈女性関連施設・地方自治体・団体〉」を実施した。自治体の防災・危機管理担当部署，男女共同参画担当部署，福祉担当部署の管理職・職員，地域防災計画委員など，地域の災害対応において中心的な役割を担う自治体職員等を対象に，防災における男女共同参画視点の意義と対策方法についての具体的な情報提供を行う「男女共同参画の視点による災害対応研修」を実施した。

また，女性関連施設の相談員を対象に，女性に対する暴力等の課題解決に必要な知識の習得・相談技能の向上等を目指す「女性関連施設相談員研修」を実施した。

さらに，行政，女性団体，NPO，大学・企業等の担当者が組織・分野を越えて，連携・協働して男女共同参画を推進するためのネットワーク形成の機会を提供する「男女共同参画推進フォーラム」を実施した。男女共同参画を推進する人材育成を図るため，地域の行政，センター等での事業の企画・運営に携わる職員を対象に「地域における男女共同参画推進のための事業企画研修」を実施した。その他，女性関連施設の機能の充実・強化を図るための調査研究等の成果の普及を図った。

第2節 地方創生における女性の活躍推進

内閣府では，女性活躍推進法に基づき，地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため，地域女性活躍推進交付金により，同法に基づく協議会を始めとする多様な主体による都道府県・市町村推進計画の取組実施を加速する支援や，様々な課題・困難を抱える女性に寄り添いながら就労等につなげる支援等，関係団体と連携して地域の実情に応じて地方自治体が行う取組への支援を行った。さらに，令和３（2021）年３月16日に開催された「新型コロナに影響を受けた非正規雇用労働者等に対する緊急対策関係閣僚会議」において決定した「非正規雇用労働者等に対する緊急支援策」の中で，孤独・孤立で不安を抱える女性が社会との絆やつながりを回復することができるよう，地方公共団体が，NPOなどの知見を活用して，きめの細かい，寄り添った相談支援などを充実させるためのメニューを「地域女性活躍推進交付金」に新設することとした。また，地域の特性を踏まえた主体的な取組を推進するため，地方公共団体に同法に基づく推進計画を市町村が策定する際には，都道府県と市町村の適切な連携が有効であることを周知し，男女共同参画計画等の改定のタイミングに合わせた策定を支援している。

消費者庁では，地方公共団体に対し，消費生活相談員の雇止めの見直しを含む処遇改善を働きかけるほか，登録試験機関が行う消費生活相談員資格試験の適切な運用及び平成31（2019）年４月に施行された指定消費生活相談員制度の適切な実施により消費生活相談員がその専門的知識，技術，経験に鑑みた任用及び処遇となるよう，引き続き，地方公共団体の長等への働きかけを行うとともに，地方消費者行政強化交付金を通じて地方公共団体の消費生活相談員の処遇改善に係る取組を支援した。

第3節 農山漁村における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

農林水産省では，「食料・農業・農村基本計画」（令和２年３月閣議決定）を踏まえて，農業・農村において重要な役割を果たしている女性農業者等の声を地域農業に関する方針等に反映させるため，人・農地プランを検討する場への女性農業者の参画を義務付けた。また，農業委員会等に関する法律（昭和26年法律第88号）及び農業協同組合法（昭和22年法律第132号）に基づき，農業委員会の委員，農業協同組合の役員について，年齢及び性別に著しい偏りが生じないように配慮しなければならないことも踏まえ，委員・役員の任命・選出に当たっては，男女共同参画の視点に配慮するよう，農業委員会や農協関係団体等に対し女性の登用促進に向けた働きかけを行うとともに，女性農業委員の資質向上のための研修の取組を支援した。

さらに，女性農業者が，その能力を最大限に発揮

し，農業経営や６次産業化を展開することができる環境を整備するため，経営体向け補助事業について女性農業者等による積極的な活用を促進するほか，農業地域のリーダーとなり得る女性農業者を育成するため，リーダーシップ能力の向上のための研修等を実施した。

そのほか，女性林業者等を対象に実施する交流会や研修会，優良活動事例等の情報提供，起業活動のためのネットワーク構築等に対する支援や女性林業者の活躍促進のための課題解決に向けた取組を行い，山村地域における女性の活躍を推進した。

加えて，漁村女性や女性漁業者が中心となって取り組む特産品の加工開発，直売所の経営等の実践活動やその成果報告会の開催等に対し支援を行い，漁村地域における女性の活躍を推進した。

第４節 農山漁村における女性が働きやすい環境の整備，意識と行動の変革

農林水産省では，女性農業者の知恵と民間企業の技術，ノウハウ，アイデア等を結び付け，新たな商品やサービスの開発等を行う「農業女子プロジェクト」等を通じた女性農業経営者の取組の発信や地域ネットワークを強化した。また，農業経営において，福利厚生面の充実にもつながる法人化を進めるとともに，農業におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向け，家族経営協定の締結の促進や，女性農業者が働きやすい環境の整備を推進した。加えて，女性農業者の託児や農作業代替を地域で一体的にサポートするネットワークの構築を支援した。

また，農林水産業・農山漁村の発展に向け，女性の役割を正しく認識し，適正な評価への気運を高め，女性の能力の一層の活用を促進することを目的として，「農山漁村女性の日」を中心とした関係団体による記念行事の開催，地域における女性の優良な取組や女性登用に積極的な組織の表彰への支援等，男女共同参画社会の形成に向けた普及啓発等を推進した。

さらに，漁業・水産業の現場で活躍する女性が日々の生活や仕事の中で培った知恵を，様々な企業のニーズと結び付け，新しい商品やサービス，情報を社会に広く発信する「海の宝！水産女子の元気プロジェクト」の取組を推進した。

第５節 男女共同参画の視点に立った環境問題への取組の推進

環境省は，令和３（2021）年２月８日付けで中央環境審議会の委員の任命を行い，委員30名中15名を女性委員とし，女性比率が50％となった。また，二国間クレジット制度（JCM）設備補助事業の立案・実施・稼働の段階において，ジェンダー平等を実現するために求められる行動に関するガイドラインを令和２（2020）年４月13日に公表し，代表事業者及び共同事業者を始めとする関係者に取組を促した。

文部科学省では，平成27（2015）年の持続可能な開発目標（SDGs）の策定及び令和２（2020）年に開始した持続可能な開発のための教育（ESD）に関する新しい国際的な実施枠組みである「持続可能な開発のための教育：SDGs実現に向けて（ESD for 2030）」等を踏まえ，ジェンダー平等や女性のエンパワーメントを含む普遍的原則の必要性等を十分考慮しながらESDを推進している。

ESDの推進拠点として位置付けているユネスコスクール（ユネスコ憲章に示されたユネスコの理念を実現するため，ユネスコが認定する平和や国際的な連携を実践する学校）で生まれたESDの実践に関する優良事例を，令和２（2020）年の全国大会において共有したほか，「SDGs達成の担い手育成（ESD）推進事業」を実施し，SDGsの実現の担い手を育むカリキュラム開発，教員の能力向上，評価手法の開発等に取り組む大学，教育委員会及びNGO等を支援している。

第6章 科学技術・学術における男女共同参画の推進

第1節 科学技術・学術分野における女性の参画拡大

「第５期科学技術基本計画」（平成28年１月閣議決定）に基づき，計画に掲げられた女性研究者の新規採用割合に関する目標値（自然科学系全体で30％）の達成に向けた取組を産学官の総力を結集して推進している。また，研究等とライフイベントの両立を図るための支援や環境整備，女性リーダーの育成・登用，次代を担う女性及びその保護者への科学技術系の進路に対する興味関心の醸成等の取組を促進している。

第2節 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備

文部科学省では，出産・育児等のライフイベントと研究との両立や女性研究者の研究力の向上を通じた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する「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業」を実施している。令和２（2020）年度においては，「特性対応型」を新設し，分野や機関の研究特性や課題等に対応し研究効率の向上を図りつつ，女性研究者の活躍を促進する取組を支援した。

また，独立行政法人日本学術振興会の「特別研究員（RPD）事業」においては，博士の学位取得者で優れた研究能力を有する者が，出産・育児による研究中断後，円滑に研究現場に復帰して大学等の研究機関で研究に専念し，研究者としての能力を向上できるよう支援している。

さらに，「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」（令和２年１月総合科学技術･イノベーション会議決定）に基づき，文部科学省において女性研究者の研究環境整備や研究力向上に取り組む機関の連携を図り，他機関への普及・展開を行う全国ネットワークの構築，海外事例の調査分析等を踏まえた支援方策の検討や，女性教員比率等ダイバーシティ環境情勢の状況に応じた国立大学の運営費交付金の配分を行っている。加えて，内閣府子ども・子育て本部，文部科学省，経済産業省，厚生労働省において，子育て中の研究者の多様な保育ニーズに対応できる学内保育施設やサポート制度等の充実を促進している。

第3節 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

内閣府では，ウェブサイト「理工チャレンジ（リコチャレ）～女子中高校生・女子学生の理工系分野への選択～」において，理工系分野での女性の活躍を推進する産学官からなる「リコチャレ応援団体」の取組やイベント，理工系分野で活躍する女性からのメッセージなどを情報提供している。また，令和２（2020）年８月にオンラインシンポジウム「進路で人生どう変わる？理系で広がる私の未来2020」を理工チャレンジウェブサイト上に掲載し，全国の女子中高生とその保護者・教員へ向けて，理工系で活躍する多様なロールモデルからのメッセージを配信した。また，女子児童・生徒等の理工系分野への進路選択を促進するために必要な調査研究や情報提供を行っている。

国立研究開発法人科学技術振興機構では，女子中高生の理系分野への興味・関心を高め，適切な理系進路の選択を可能にするため，大学や民間企業等の女性研究者・技術者を始めとした科学技術分野を背景に持った社会人や理系分野で学ぶ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，地域や企業等と連携した取組などを実施する大学等に支援を行う「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」を実施した。

第7章 生涯を通じた女性の健康支援

第1節 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援

1 包括的な健康支援のための体制の構築

内閣府では，女性応援ポータルサイトを活用し，女性の健康に関する広報活動による普及啓発を行っている。

厚生労働省では，毎年３月１日から同月８日までの「女性の健康週間」を活用し，国及び地方公共団体，関連団体等社会全体が一体となって，各種の啓発活動等を展開するとともに，地方公共団体が同週間に実施している取組を集約し，ホームページで公表し，女性の健康づくりを推進している。

乳がん及び子宮頸がんについては，科学的根拠に基づくがん検診の推進を通じて，早期発見や死亡率の減少に努めることとし，個別の受診勧奨・再勧奨やクーポン券等の配布とともに，精密検査未受診者に対する受診再勧奨を進める「新たなステージに入ったがん検診の総合支援事業」を実施し，女性特有のがん検診の更なる受診率向上に取り組んだ。

また，厚生科学研究費補助金において，女性の健康支援に関する情報提供サイト「ヘルスケアラボ」の運営，女性の健康を支援する立場にある専門職の育成に広く活用されるための教本の作成等，女性の健康の包括的支援に向けた研究を推進している。

2 ライフステージ別の取組の推進

内閣府では，女性応援ポータルサイトを活用し，個人が妊娠，出産等についての希望を実現することができるよう，個々のライフデザインやキャリアの形成に関する普及啓発を行っている。

文部科学省では，学校において，健康診断や体育・保健体育の教科を中心として健康教育を実施するとともに，児童生徒の現代的な健康課題に対応するための体制づくりを推進している。

性に関する指導については，学習指導要領にのっとり，児童生徒の発達段階を踏まえるとともに，保護者や地域の理解を得ながら学校全体で共通理解を図って行うよう，学校関係者等に対し周知徹底を図っている。

厚生労働省では，HIV陽性者等で構成されるNGO等の予防啓発活動等を支援するとともに，早期にHIV感染を発見し，治療につなげることができるよう，利用者の利便性に配慮した検査・相談を実施している。

また，「後天性免疫不全症候群に関する特定感染症予防指針（エイズ予防指針）」（平成30年厚生労働省告示第９号）に基づき，効果的な普及啓発や検査・相談体制の充実・拡大，医療の提供等，エイズ患者やHIV感染者の人権や社会的背景に配慮しつつ，国，地方公共団体，医療関係者やNGO等が連携して予防と医療に係る総合的施策を展開している。

さらに，「性感染症に関する特定感染症予防指針」（平成12年厚生省告示第15号）に基づく対策の推進を図っている。

職場における健康管理については，「職場の健康診断実施強化月間」（９月）等を通じて労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づく健康診断の受診及び受診後の措置の徹底を図っている。

また，労働安全衛生法に基づくストレスチェック（平成27年12月創設）の実施とその結果に基づく面接指導の実施等の適切な履行確保を図っている。

3 健康を脅かす問題についての対策の推進

政府では，「第五次薬物乱用防止五か年戦略」（平成30年８月薬物乱用対策推進会議決定）に基づき，関係省庁が連携を密にして，薬物乱用の根絶に向けた取組の一層の推進を図っている。

警察では，関係機関との連携による水際対策の強化，薬物密輸・密売組織の実態解明及びその壊滅に向けた取締り等により薬物の供給の遮断を図るとと

もに，規制薬物等の乱用者の徹底検挙や広報啓発活動等を通じて需要の根絶を図っている。

また，薬物を乱用している少年の早期発見，補導及び検挙に努めるほか，薬物乱用防止教室の開催や薬物の危険性・有害性に関する広報啓発活動の実施等，少年の薬物乱用防止対策を推進している。

文部科学省では，学校における薬物乱用防止教育の充実を図るため，すべての中学校及び高等学校において，年に１回は薬物乱用防止教室を開催するとともに，地域の実情に応じて小学校においても薬物乱用防止教室の開催に努めるよう周知徹底を図っている。

また，大学生等を対象とした薬物乱用防止のためのパンフレットの作成・周知等を通じて，薬物乱用防止に関する啓発の強化を図っている。

さらに，喫煙，飲酒，薬物乱用などの問題について総合的に解説した啓発教材（小・中・高校生用）の作成等を行っている。

加えて，各地域において社会教育施設等を活用した児童生徒，学生，保護者，地域住民向けの依存症予防に関する啓発を行う「依存症予防教室」等の取組の支援を行った。

厚生労働省では，「ダメ。ゼッタイ。」普及運動等の国民的啓発運動の実施や，啓発資材の配布等を通じて，覚醒剤・大麻・危険ドラッグ等の危険性・有害性に関する正確な知識を普及させるとともに，再乱用防止の取組を推進し，薬物乱用防止対策の充実を図っている。

そのほか，指定薬物の迅速な指定等により，危険ドラッグの監視・取締りを実施するほか，指定薬物等による健康被害が起きないよう，国，都道府県等の関係機関が連携して，指定薬物等の流通等の監視，健康被害等に係る情報収集，及び国民に対する情報提供を積極的に実施している。

加えて，受動喫煙対策を徹底するため，平成30（2018）年７月に健康増進法の一部を改正する法律（平成30年法律第78号）が成立し，令和２（2020）年４月より全面施行された。同法に基づく対策を着実に実施するとともに，各種支援策の推進，普及啓発の促進も含め，総合的かつ実効的な取組を進めている。

また，都道府県等の実施する，若年女性に対する自主的な禁煙の試みを支援するための取組や，食生活の改善を継続的に進められる環境整備等糖尿病の発症予防に資する取組等を支援している。

第２節 妊娠・出産等に関する健康支援

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，リスクの高い妊産婦や新生児等に高度な医療を提供する総合周産期母子医療センター等に対する財政支援を行うほか，分娩施設が少ない地域において，新規に分娩施設を開設する場合などの施設・設備整備や，産科医の不足する地域の医療機関への産科医の派遣に対する財政支援等を行った。また，令和２（2020）年度より，令和元（2019）年度に都道府県が策定した産科・小児科における医師確保計画に基づいて医師派遣調整等を行っている。さらに，令和２（2020）年度からは，妊婦が安心安全に受診できる医療提供体制を整備するため，産科及び産婦人科以外の診療科の医師に対する研修の実施や医師が妊婦の診療について必要な情報を得られる相談窓口の設置に対する財政支援を行っている。

加えて，産科においては，医師と助産師の連携を推進することとしており，安全・安心な出産ができるような体制整備に努めるほか，女性の妊娠，出産を含めた健康上の問題の重要性について，広く社会全般の認識が高まるよう，地方公共団体等とも連携しながら周知徹底を図った。

さらに，周産期医療の充実のため，「妊娠と薬情報センター」（国立研究開発法人国立成育医療研究センター）において，薬が胎児へ与える影響等の最新のエビデンス（研究成果等）を収集・評価し，その情報に基づいて，これから妊娠を希望している人や妊婦の方の相談に応じた。また，小児用医薬品の安全対策の更なる推進を図るため，「小児と薬情報センター」（国立研究開発法人国立成育医療研究センター）で収集された小児用医薬品の使用情報や，その他これまでに得られている情報を整理収集し，専門家等が参加する検討会で評価の上，必要な情報提供を行っている。また，妊娠期から子育て期にわたるまでの様々なニーズに対してきめ細かな相談支援を提供する子育て世代包括支援センターの整備を行い，箇所数を増加するとともに，令和元（2019）

年12月に公布された母子保健法の一部を改正する法律（令和元年法律第69号）を踏まえ，地域の実情に応じて，退院直後の母子に対する心身のケア等を行う産後ケア事業等を実施し，妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援を提供する体制の構築に向けた取組を推進している。

また，妊娠や出産，人工妊娠中絶等の悩みを抱える方に対して，訪問指導等の母子保健事業を活用した相談支援のほか，「女性健康支援センター」等において相談援助，特定妊婦等に対する産科受診等支援や若年妊婦等に対するSNSやアウトリーチによる相談支援，緊急一時的な居場所の確保等を行っている（女性健康支援センター：令和２（2020）年８月１日時点84か所）。

さらに，不妊治療の経済的負担の軽減を図るため，現行の助成制度について所得制限の撤廃や助成額の増額（１回30万円）等，大幅な拡充を行った。

人事院では，国家公務員における不妊治療と仕事の両立の観点から，引き続き民間の状況を注視しつつ，不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っており，令和２（2020）年度は，不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握するための職員向けアンケートを実施するとともに，アンケート調査の機会を捉え，不妊治療に関する周知資料も配付した。

このほか，男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法について，法の周知や雇用管理上の措置を講ずるに当たっての取組支援を行っている（第２章第２節及び第４章第１節参照）。

また，働く妊産婦の母性を守るため，男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置（健康診査の受診等に必要な時間の確保及び医師等の指導事項を守るために必要な措置を講じること）及び労働基準法の母性保護規定（産前産後休業，危険有害業務の就業制限等）について，事業主，労働者，医療関係者等に対し周知徹底を図っている。また，企業や女性労働者等に対して母性健康管理に関する情報を提供する支援サイト「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ」の運営等を行っている。

また，令和２（2020）年５月に新型コロナに関する母性健康管理措置を新設し，その適用について周知徹底を図った。また同措置として医師等の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度を設け，当該休暇を取得させた事業主に対する助成を行った。

さらに，母性健康管理に関して必要な措置を講じないなど男女雇用機会均等法に違反している企業に対して指導を行うとともに，労働者と事業主の間の紛争については，都道府県労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停により，紛争の円滑かつ迅速な解決を図った。

加えて，事業主が母性健康管理の措置を適切に講ずることができるように，女性労働者に対して出された医師等の指導事項を的確に事業主に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」について，利便性向上等のために令和３（2021）年３月に改正する（適用は令和３（2021）年７月）など，その利用を促進している。

第３節 医療分野における女性の参画拡大

厚生労働省では，地域医療介護総合確保基金を通じて，女性医師の復職に関する相談窓口の設置や研修，院内保育所の運営等の都道府県の取組に対して財政支援を行った。また，出産や育児等により離職している女性医師の復職支援のため，女性医師バンクによる職業あっせん等を実施した。

さらに，令和２（2020）年度においては，女性医師等支援で中核的な役割を担う拠点医療機関を各地域で選定し，復職支援から継続した勤務まで，パッケージとして女性医師支援を行うための経費について財政支援を行い，女性医師が働き続けやすい環境の充実を図った。

看護職員について，ナースセンターによる復職支援を継続して行っているほか，プラチナ・ナース活用に向けた実態調査を行っている。医療現場における暴力・ハラスメント対策については，令和元（2019）年度の研究結果を踏まえ，e-ラーニング教材を作成した。

第４節 スポーツ分野における男女共同参画の推進

文部科学省では，国民一人一人が，日常生活の中で自然にスポーツに親しむ「スポーツ・イン・ライ

フ」という姿の実現のため，関係省庁，地方自治体，スポーツ団体，経済団体，企業等で構成するコンソーシアムを設置し，加盟団体が連携・協同して，性別や年代，個人の関心や適性等に応じて身近な地域でスポーツが実施できる環境整備を行うための具体的取組を実施するとともに，スポーツの実施の習慣化につながる取組を支援した。

また，スポーツ団体ガバナンスコード〈中央競技団体向け〉において，中央競技団体における女性理事の目標割合を40％以上と設定することを求めており，女性役員候補者への研修の実施などを通じて，スポーツ団体における女性役員の育成・マッチングを支援している。

さらに，女性アスリートの国際競技力向上に向けて，女性特有の課題に着目した女性アスリートの戦略的強化に資する調査研究や医・科学サポート，優れた女性コーチの育成を実施している。

第8章 女性に対するあらゆる暴力の根絶

第1節 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

1 女性に対する暴力を容認しない社会環境の整備

男女共同参画推進本部は，毎年11月12日から同月25日（国連が定めた「女性に対する暴力撤廃国際日」）までの２週間，「女性に対する暴力をなくす運動」を実施している。

内閣府では，期間中，地方公共団体，女性団体その他の関係団体との連携・協力の下，意識啓発等の女性に対する暴力に関する取組を一層強化している。

また，女性に対する暴力の加害者及び被害者になることを防止する観点から，若年層に対する暴力の効果的な予防啓発を行うため，若年層に対して教育・啓発の機会を持つ教育機関の教職員，地方公共団体において予防啓発事業を担当している行政職員，予防啓発事業を行っている民間団体等を対象として研修を実施している。

2 相談しやすい体制等の整備

(1) 相談・カウンセリング対策等の充実

新型コロナの感染拡大に伴い，外出自粛や休業などが行われ，生活不安・ストレスにより，配偶者からの暴力（DV）の増加や深刻化が懸念されることから，内閣府では，令和２（2020）年４月から新たな相談窓口として，「DV相談＋（プラス）[11]」（以下「DV相談プラス」という。）を開始した。DV相談プラスでは，多様なニーズに対応できるよう，毎日24時間電話相談対応，SNS・メール相談，WEB面談対応，10の外国語での相談対応を行うとともに，各地域の民間支援団体とも連携し，必要な場合には，同行支援なども行うこととしている。

また，DVと児童虐待が密接に関連するものであることを踏まえ，DV対応と児童虐待対応との連携強化に向けた取組を推進している。加えて，令和２（2020）年10月から，最寄りの配偶者暴力相談支援センター等につながるDV相談ナビに，全国共通短縮番号「#8008（はれれば）」を導入し，相談窓口の更なる周知を図っている。また，性犯罪・性暴力被害者支援のため，令和２（2020）年10月から，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全国共通短縮番号「#8891（はやくワンストップ）」を導入し，周知を図るとともに，若年層の性暴力被害者が相談しやすいよう，SNS相談「Cure Time（キュアタイム）」を実施している。

警察では，被害者が相談しやすい環境を整備するとともに，刑罰法令の的確な運用や関係機関との連携の推進等女性に対する暴力に対処するための体制

[11] ＤＶ相談＋（プラス） 0120-279-889（つなぐ はやく） https://soudanplus.jp/

整備を進めている。

また，都道府県警察の性犯罪被害相談電話につながる全国共通番号「#8103（ハートさん）」について国民への更なる周知を図るとともに，性犯罪被害者を含む犯罪被害者が自ら選んだ精神科医，臨床心理士等を受診した際の診療料又はカウンセリング料を公費で負担する制度を運用している。

法務省の人権擁護機関では，専用相談電話「女性の人権ホットライン」を設置するとともに，インターネット人権相談受付窓口を開設するなどして，夫・パートナーからの暴力やセクシュアルハラスメント等女性の人権問題に関する相談体制のより一層の充実を図っている。令和２（2020）年における「女性の人権ホットライン」にて相談に応じた件数は14,324件である。

日本司法支援センター（以下「法テラス」という。）では，相談窓口や法制度に関する情報の提供，犯罪被害者支援の経験や理解のある弁護士の紹介及びDV・ストーカー・児童虐待の被害者に対する資力を問わない法律相談援助（平成30（2018）年１月24日から運用開始）等の犯罪被害者支援業務を行った。また，経済的に余裕のない者については，民事裁判等手続を利用する際の弁護士費用等の立替えを行う民事法律扶助等による支援を行った。そのほか，国選被害者参加弁護士の候補となる弁護士の確保や裁判所への指名通知等の業務，被害者参加旅費等の支給等の支援を行った。

⑵　研修・人材の確保

内閣府では，地方公共団体の職員，配偶者暴力相談支援センター，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等を対象とした研修事業を行っている。令和２（2020）年度においては，オンライン研修教材を開発し，提供した。

厚生労働省では，婦人相談員の専門性の向上を図る観点から，国，地方公共団体等が実施する各種研修を積極的に受講できるよう，婦人相談員の研修派遣のための旅費や派遣中の代替職員の配置に必要な経費への補助の創設，研修実施主体の拡大を図っている。さらに，婦人相談所一時保護所及び婦人保護施設において，学習指導員を配置するなどＤＶ被害者等が同伴する子どもが適切に教育を受けられる体制整備や心理的ケアの体制強化を図るとともに，また，婦人相談所において，ＤＶ被害者等が同伴する子どもへの支援の充実を図るため，児童相談所等の関係機関と連携するコーディネーターを配置している。

警察では，警察職員に対し，女性の人権擁護の視点に立った適切な対応等について教育を実施するとともに，女性に対するストーカー事案や配偶者からの暴力事案，性犯罪等の捜査要領等に関する教育を実施している。

⑶　厳正かつ適切な対処の推進

法務省の人権擁護機関では，関係機関との連携を図りながら，迅速・適正な問題解決及びその予防に努めている。

出入国在留管理庁では，配偶者からの暴力が重大な人権侵害であるとの認識の下，被害者である外国人を認知した場合，関係機関と連携して身体の保護を確実なものとする一方，被害者の個々の事情を勘案の上，十分な配慮の下，事案に応じ，在留期間更新許可，在留資格変更許可又は在留特別許可に係る判断を行い，被害者の法的地位の安定を図るなど人道上適切に対応している。

警察では，被害者等の生命・身体の安全の確保を最優先に，刑罰法令に抵触する場合には，検挙その他の適切な措置を講じ，刑罰法令に抵触しない場合においても，事案に応じて，防犯指導や関係機関の紹介等の適切な自衛・対応策を教示するとともに，必要があると認められる場合には相手方に指導するなどして，被害女性への支援を推進している。

また，ストーカー事案や配偶者からの暴力事案等の人身の安全を早急に確保する必要性が認められる事案に一元的に対処するための体制を，平成26（2014）年４月までに全国の警察本部に確立し，組織による的確な対応を徹底している。

⑷　関係機関の連携の促進

内閣府では，配偶者等からの暴力の被害者に対する包括的な支援に向けて，自治体における民間団体との連携により，令和２（2020）年以降，加害者プログラムの試行実施を行い，プログラム実施の在り方と必要な取組を検討している。また，「女性に対するあらゆる暴力の根絶」について，女性に対する暴力に関する専門調査会において関係省庁からのヒアリング等を通じて取りまとめた「重点取組事項」を踏まえ，「すべての女性が輝く社会づくり本部」において，「重点方針2020」を策定し，関係省庁と連携しながら関係施策を総合的に推進している。

警察では，各都道府県の被害者支援連絡協議会や警察署等を単位とした連絡協議会（被害者支援地域ネットワーク）を設置し，関係機関相互に連携を図っている。令和２（2020）年４月現在，全ての都道府県警察において，被害者支援連絡協議会及び計1,173の被害者支援地域ネットワークが設置され，全ての地域を網羅している。

また，各都道府県において民間被害者支援団体が，電話又は面接による相談，裁判所への付添い等を行っており，警察においては，これらの団体の運営に関して，関係機関と連携しつつ，必要な指導や助言等を行っている。

厚生労働省では，児童福祉法等の一部を改正する法律（平成28年法律第63号）において新設された売春防止法（昭和31年法律第118号）第36条の２に基づき，婦人相談所長に対し，母子生活支援施設への入所が適当と認められる母子について，都道府県等への報告等を義務付け，関係機関との連携の強化を図っている。

3　女性に対する暴力の被害者に対する効果的な支援

内閣府では，ＤＶ被害者等の支援を行う民間シェルター等の先進的な取組が促進されるよう，官民連携の下で取組を進める都道府県等に交付金を交付した。また，「女性に対する暴力被害者支援のための官官・官民連携促進ワークショップ事業」において，女性に対する暴力に関する認識を深め，被害者の置かれた状況に十分配慮し，関係機関が連携して，適切な対応をとることができるよう，配偶者暴力相談支援センター，児童相談所，民間支援機関等を対象としたオンライン研修教材を開発し，提供した。

警察では，女性に対する暴力の被害者に対して，加害者の検挙の有無にかかわらず，事案に応じた必要な自衛措置等暴力による被害の発生を防止するための措置について指導及び助言を行っている。また，必要に応じて通信指令システムへの電話番号登録やビデオカメラの貸与等被害防止に資する支援を行っている。

厚生労働省では，「『婦人相談所が行う一時保護の委託について』の一部改正について」（平成28年3月31日雇用均等・児童家庭局長通知）を発出し，平成28（2016）年度から，性暴力・性犯罪被害の女性についても，より適切な支援が可能な民間シェルター等への一時保護委託を可能とし支援を行っている。

4　女性に対する暴力の発生を防ぐ環境づくり

内閣府では，被害者のニーズに応じた支援のノウハウの蓄積や効果検証，課題の把握等を行う調査研究を実施した。また，男女間の取り巻く環境の変化に応じた被害傾向の変化等に対応する施策の検討に必要な基礎資料を得ることを目的に平成11（1999）年度から実施している「男女間における暴力に関する調査」について，法令改正等を踏まえ，調査項目を見直した上で，令和２（2020）年度調査を実施するとともに，配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数等について調査を実施し，男女間における暴力の実態及び被害者等からの相談状況の把握を行った。

警察では，「安全・安心まちづくり推進要綱」（令和２年３月一部改正）に基づき，防犯カメラの整備を促進するなど，犯罪被害に遭いにくいまちづくりを積極的に推進している。

また，パトロールを効果的に推進するとともに，防犯ボランティア団体，地方公共団体等と連携しつつ，防犯教育（学習）の実施，防犯マニュアル等の作成，地域安全情報の提供，防犯指導，助言等を積極的に行うほか，女性に対する暴力等の被害者からの要望に基づき，地域警察官による訪問・連絡活動を推進している。

さらに，近年，繁華街等において児童の性に着目した新たな形態の営業が出現していることから，これらの営業について各地域の実態把握に努めるとともに，各種法令を適用した取締りを実施するほか，稼働している女子高校生等に対する補導を推進している。加えて，SNSに起因する児童の犯罪被害が増加していることなどから，サイバー空間における犯罪被害から児童を守るため，SNS等に起因する児童の犯罪被害の実態やインターネットの危険性等に関する広報啓発活動等を推進している。特に，スマートフォン等の普及を踏まえ，関係府省等と連携し，携帯電話事業者等に対する保護者へのフィルタリング説明義務等が徹底されるよう周知するほか，入学説明会等の機会を捉えた保護者に対する啓発活動や児童に対する情報モラル教育等の取組を推進している。

さらに，相談受理等を通じて認知したストーカー事案及び配偶者からの暴力事案について所要の分析を行い，その結果を警察庁ホームページ等で公表するとともに，若年層のストーカー被害を防止するため，高校生，大学生等を対象に，イラスト等を用いてストーカー被害の態様を説明した教材の作成，ストーカー事案に関する情報を発信するためのポータルサイトの作成等の広報啓発を推進している。

第2節 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

1 関係機関の取組及び連携に関する基本的事項

内閣府では，「すべての女性が輝く社会づくり本部」において，「重点方針2020」を策定し，関係省庁と連携しながら関係施策を総合的に推進している。

また，令和３（2021）年３月，女性に対する暴力に関する専門調査会において，児童福祉法等一部改正法（令和元年法律第46号）の附則により，検討を加え，必要な措置を講ずることとされている「通報の対象となるDVの形態，保護命令の申立てをすることができるDV被害者の範囲の拡大」や「DV加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方」，コロナ下のDV相談件数の増加・深刻化や婦人保護事業の見直し，児童虐待対応とDV対応との連携の重要性の高まりなど近時のDV対策をめぐる動きについて，現状と課題の整理を行った。

厚生労働省では，若年層を始めとした困難を抱えた女性が支援に円滑につながるよう，SNSを活用した相談体制整備を支援するとともに，婦人保護施設を退所した者が気軽に立ち寄って悩みを相談できる集いの場の提供や，見守り支援を行うための生活支援員の配置，モデル事業として実施してきたDV被害者等自立生活援助事業の全国展開など，退所後支援の充実を図っている。

国土交通省では，被害者の居住の安定確保のため，地域の実情を踏まえた地方公共団体の判断による公営住宅への優先入居や目的外使用を行うことができるよう措置している。

警察では，配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成13年法律第31号）に基づき，裁判所から保護命令を発した旨の通知を受けたときは，配偶者暴力相談支援センターと連携し被害者の安全の確保を図るとともに，被害者に防犯上の留意事項を教示するなど，事案に応じた必要な措置を講じている。保護命令違反を認めたときには，検挙措置を講ずるなど厳正かつ適切に対処している。

また，被害者支援連絡協議会の下に設置されている性犯罪被害者支援分科会やDV・ストーカー被害者支援分科会，警察署等を単位とした連絡協議会（被害者支援地域ネットワーク）等を通じて，関係機関相互の連携を強化している。

2 相談体制の充実

新型コロナ感染拡大に伴い，外出自粛や休業などが行われ，生活不安・ストレスにより，DVの増加や深刻化が懸念されることから，内閣府では，新たな相談窓口を開始した。また，DV対応と児童虐待対応との連携強化に向けた取組を推進するとともに，相談窓口の周知や配偶者暴力相談支援センター等に対する研修事業を行っている。

厚生労働省では，婦人相談所におけるDV等に関する相談・援助等において，弁護士等による法的な調整や援助を得る「法的対応機能強化事業」を実施している。また，平成30（2018）年3月に「婦人相談所ガイドライン」（平成26年3月雇用均等・児童家庭局家庭福祉課長通知）を一部改訂し，婦人相談所における相談においては，関係機関との連携・調整の上で，必要な他法他施策も活用しながら，支援が適切に提供されるよう，相談体制等の充実を図っている。

3 被害者の保護及び自立支援

内閣府では，DV被害者等の支援を行う民間シェルター等の取組の促進を図るため，民間シェルター等と連携して先進的な取組を進める都道府県等に交付金を交付し，被害者のニーズに応じた支援のノウハウの蓄積や効果検証，課題の把握等を行うパイロット事業を実施している。また，「女性に対する暴力被害者支援のための官官・官民連携促進ワークショップ」において，女性に対する暴力の被害者に対する中長期的支援等について知見のある専門家や民間団体の支援者等を講師に迎え，被害者の状況に即した支援の在り方等について学ぶ機会を提供して

いる。さらに，配偶者等からの暴力の被害者に対する包括的な支援に向けて，これまでの調査研究の結果を踏まえ，DV加害者プログラムを被害者支援のための加害者プログラムと位置づけ，現行法制度の枠内で実施可能なDV加害者プログラムの在り方や枠組みの整理を行うとともに，自治体を実施主体として，これまでの取組でノウハウを蓄積してきた地域の民間団体と連携し，試行的にDV加害者プログラムを実施した。

婦人相談所では，被害者及び同伴する家族の一時保護を実施するとともに，民間シェルター等に一時保護を委託している。また，厚生労働省では，婦人相談所一時保護所及び婦人保護施設においてDV被害者等の心のケア対策を行う心理療法担当職員や同伴児童へのケアを行う指導員の配置を促進しているほか，婦人保護施設入所者の施設退所後の地域生活への円滑な移行及び自立のため，施設入所者が，施設付近の住宅において地域生活等を体験するための支援を実施している。さらに，被保険者等から暴力等を受けた者（被害者）に係る健康保険制度における取扱いとして，配偶者に限らず，全ての被扶養者について，公的機関等が発行する暴力等を理由として保護した旨の証明書を付して申し出た場合に，保険者が被扶養者から外すことが可能であることについて，周知を行った。

警察では，女性に対する暴力の被害者に対して，加害者の検挙の有無にかかわらず，事案に応じた必要な自衛措置等暴力による被害の発生を防止するための措置について指導及び助言を行っている。

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の執り得る措置を図示しながら分かりやすく説明する「被害者の意思決定支援手続」等を実施しているほか，危険性・切迫性の高い被害者等の安全を確保するため，緊急・一時的に被害者等を避難させる必要がある場合にホテル等の宿泊施設への一時避難にかかる費用について，公費負担を行う措置を講じている。

4　関連する問題への対応

⑴　児童虐待への適切な対応

DV家庭で育った子どもには，常に緊張を強いられ，いつ暴力が始まるか分からない環境に身を置くことで，適切な安心感が育たないといった心理的影響があると指摘されており，児童相談所においても，配偶者暴力相談支援センターと連携をして，被害者の子供に対する児童心理司等による精神的ケア等の支援を行っている。また，令和元（2019）年度の調査研究においては，DVや児童虐待の関係機関相互の連携体制の強化を図り，支援の充実に資することを目的として，適切な連携を図るため，各機関の連携方法について事例収集，分析等を通じて，DV・児童虐待を包括的にアセスメントするためのツール･ガイドラインを作成しており，令和２(2020)年度は地方自治体に対し，これらの周知を行った。

内閣府では，「児童虐待防止対策の抜本的強化について」（平成31年３月児童虐待防止対策に関する関係閣僚会議決定）を踏まえ，女性に対する暴力をなくす運動において，児童虐待防止推進月間（11月）と連携しつつ，予防啓発に加え，DVの特性や子どもへの影響を周知する等，国民の意識向上に向けた啓発活動を推進している。

⑵　交際相手からの暴力への対応

内閣府では，「男女間における暴力に関する調査」を実施するとともに，毎年，配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数等について調査を実施し，交際相手からの暴力を含む男女間における暴力の実態及び被害者等からの相談状況の把握を行った（第８章第１節４参照）。また，全国共通ダイヤルの広報用携帯カードを作成・配布し，相談窓口の周知徹底を図った。

警察では，交際相手からの暴力について，被害者等の生命・身体の安全の確保を最優先に，刑罰法令に抵触する事案については，検挙その他の措置を講じ，刑罰法令に抵触しない事案についても，被害者に対する防犯指導，加害者への指導警告等事案に応じた措置を講じている。

婦人相談所では，交際相手からの暴力の被害女性についても，一時保護を含め，支援の対象としている。

第３節　ストーカー事案への対策の推進

ストーカー対策に関する関係省庁では，「ストーカー総合対策」（平成27年３月ストーカー総合対策関係省庁会議，平成29年４月改訂）に基づく取組

の確実な実施を図っている。

警察では，ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号）その他の法令を積極的に適用し，加害者の積極的な検挙を行うなど，ストーカー事案や配偶者からの暴力事案等の人身の安全を早急に確保する必要性の認められる事案に一元的に対処するための体制による迅速かつ的確な組織的対応を徹底している。また，関係機関と連携し，被害者等の安全を確保するための措置を行うとともに，「被害者の意思決定支援手続」の実施や一時避難に係る宿泊費の公費負担措置等による迅速かつ的確な対応を徹底している。さらに，警察官が，地域精神科医等にストーカー加害者への対応方法や，治療・カウンセリングの必要性について助言を受け，加害者に受診を勧めるなど，地域精神科医等との連携を推進している。加えて，被害者が早期に相談することができるようストーカー対策に係る広報啓発活動も推進している。

厚生労働省では，婦人相談所等において，ストーカー被害者等の支援を実施している。

第４節　性犯罪への対策の推進

政府では，令和２（2020）年４月から，「性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議」を開催し，令和２（2020）年６月11日に「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」を決定した。これに基づき，令和２（2020）年度から令和４（2022）年度までの３年間を，性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」として，刑事法の在り方の検討はもとより，被害者支援の充実，加害者対策，教育・啓発の強化等の実効性ある取組を速やかに進めていくこととしている。

１　性犯罪への厳正な対処等

法務省では，平成29（2017）年７月に施行された，強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等並びに強姦罪等の非親告罪化を内容とする刑法の一部を改正する法律（平成29年法律第72号）の附則第９条に基づき，性犯罪に係る事案の実態に即した対処を行うための刑事法の在り方について検討を加えるため，「性犯罪に関する刑事法検討会」を開催し，法改正の要否・当否について幅広く議論を行った。

内閣府及び文部科学省では，子供を性犯罪・性暴力の加害者，被害者，傍観者にしないための「生命（いのち）の安全教育」を推進するため，わかりやすい教材や啓発資料を共同で作成した。さらに，文部科学省では，学校側で相談を受ける体制を強化し，相談を受けた場合の教職員の対応についての研修の充実を図った。

また，児童生徒等に対してわいせつ行為に及んだ教員については原則として懲戒免職とすることや告発を遺漏なく行うことを徹底するよう，改めて各教育委員会に指導した。さらに，教員採用権者におけるより適切な採用選考に資するよう，過去に児童生徒等へのわいせつ行為等を原因として懲戒処分等を受けた教員について，「官報情報検索ツール[12]」における懲戒免職処分歴等の情報の検索可能な期間を直近40年間に大幅延長したほか，省令（教育職員免許法施行規則等）を改正し，失効・取上げ事由である懲戒免職等の具体的事由等を官報公告事項として規定することとした。

厚生労働省では，性犯罪被害者が抱える心的外傷後ストレス障害（PTSD）に対して，適切な治療やケア等を行うことのできる人材を養成するため，医師，保健師，精神保健福祉士等の医療従事者等を対象に，「PTSD対策専門研修」を実施している。

また，都道府県，指定都市の精神保健福祉センターにおいて，性犯罪によってPTSD等の精神的な症状が引き起こされた者に対して，精神保健福祉に関する相談支援等を実施している。

さらに，若年被害女性等に対して，公的機関と民間支援団体が密接に連携し，アウトリーチによる相談支援や居場所の確保等を行うモデル事業を実施している。

２　被害者への支援・配慮等

(1)　ワンストップ支援センターの運営の安定化及び質の向上

内閣府では，最寄りの性犯罪・性暴力被害者のた

12　文部科学省が平成30（2018）年度から教員採用権者（都道府県・指定都市教育委員会，国立・私立学校の設置者等）に提供している，官報に公告された教員免許状の失効の事由，失効年月日等の失効情報を検索できるツール。

めのワンストップ支援センター（以下「ワンストップ支援センター」という。）につながる全国共通短縮番号「#8891（はやくワンストップ）」を令和２（2020）年10月に導入し，被害者がより相談しやすい環境を整えた。また，若年層の性暴力被害者が相談しやすいよう，SNS相談「Cure Time（キュアタイム）」を実施している。令和３（2021）年秋には，夜間休日に対応できるコールセンターを設置予定であるが，コールセンターの設置に当たっては，コールセンターとワンストップ支援センターとの円滑な連携体制を構築し，緊急時に速やかに都道府県の緊急対応体制と連携することが必要であることから，ワンストップ支援センターの相談体制の整備について，地方公共団体へ令和２（2020）年12月に通知した。さらに，ワンストップ支援センターについて，センターの運営の安定化及び被害者支援機能の強化が図られるよう，性犯罪・性暴力被害者支援のための交付金により，24時間対応の推進や支援員の処遇改善等を含め，各都道府県の実情に応じた取組を支援し，性犯罪・性暴力被害者支援の更なる拡充を図っている。

⑵ 女性警察官等による支援

警察では，性犯罪捜査を担当する係への女性警察官の配置や性犯罪指定捜査員の指定，警察官等を対象とした研修の充実等，被害者が安心して被害を届け出ることができる環境づくりに向けた施策を推進している。

⑶ 被害者の心情に配慮した事情聴取等の推進

内閣府では，令和２（2020）年度は，地方公共団体の職員等や性犯罪・性暴力被害者の支援を行う相談員等を対象としたオンライン教材を開発し，提供した。

法務省では，刑事手続の運用の在り方に関して，令和２（2020）年度において，性犯罪被害者の事情聴取の在り方をその供述の特性や心情等に配慮したより一層適切なものとするための検討を警察庁と行い，令和３（2021）年度から，精神に障害がある性犯罪被害者の事情聴取につき，その負担軽減及び供述の信用性確保の観点から，検察庁及び警察が連携し，被害者の事情聴取に先立って協議を行い，代表者が聴取を行う取組を試行することとしたほか，被害者の事情聴取の在り方等について，より一層適切なものとなるような取組を更に検討している。

警察では，被害女性からの事情聴取等に当たっては，その精神状態等に十分配慮し，被害者が安心して事情聴取等に応じられるよう，被害者の望む性別の警察官による事情聴取体制を拡大するとともに，内装や設備等に配慮した事情聴取室や被害者支援用車両の活用を図っている。

⑷ 診断・治療等に関する支援の充実

内閣府では，性犯罪・性暴力被害者の医療費負担軽減のため，性犯罪・性暴力被害者支援のための交付金により，ワンストップ支援センターが行う医療費支援の補助を行っている。被害者が居住する都道府県外での被害者等への支援について取扱いが様々であることが指摘されていることから，急性期の医療的支援を必要とする被害者が，ワンストップ支援センターを通じて医療機関を受診した場合には，被害者の居住地及び被害の発生地に関わらず，医療費支援の対象として対応するよう地方公共団体へ令和２（2020）年12月に通知した。

警察では，性犯罪被害者の緊急避妊，人工妊娠中絶及び性感染症等の検査に要する費用，初診料，診断書料等を公費で負担しているほか，関係機関・団体と連携を図りながら，性犯罪被害者のニーズを十分考慮した対応に取り組んでいる。また，性犯罪の被害者が警察へ届け出ずに医療機関を受診した場合，後に警察に届出をするときには身体等に付着した証拠資料が滅失している可能性があることから，医師等が受診時にこれを採取するための資機材の整備に係る予算の確保，整備先となる医療機関等の拡大等に係る取組を推進している。

⑸ 被害者等に関する情報の保護

法務省・検察庁においては，刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）に基づき，裁判所の決定があった場合，被害者の氏名及び住所その他被害者が特定されることとなる事項を公開の法廷で明らかにしない制度や，検察官が，証拠開示の際に，弁護人に対し，被害者の氏名等がみだりに他人に知られないようにすることを求める制度について，円滑な運用に取り組んでいる。

⑹ 被害者連絡等の推進

警察は，被害者連絡制度に基づき，被害者等に対する事件の捜査状況等の情報提供に努め，その精神的負担の軽減を図っている。

法務省では，被害者等通知制度により，検察庁，

刑事施設，地方更生保護委員会及び保護観察所が連携して，被害者等からの希望に応じて，事件の処理結果，裁判結果，加害者の刑の執行終了予定時期，釈放された年月日，刑事裁判確定後の加害者の受刑中の処遇状況に関する事項，仮釈放審理に関する事項，保護観察中の処遇状況に関する事項等を通知し，その精神的負担の軽減を図っている。

また，少年審判において保護処分を受けた加害者についても，少年院，少年鑑別所，地方更生保護委員会及び保護観察所が連携して，被害者等からの希望に応じて，少年院在院中の処遇状況に関する事項，仮退院審理に関する事項，保護観察中の処遇状況に関する事項等を通知している。

なお，被害者等の再被害防止を目的として，検察庁，刑事施設及び地方更生保護委員会等と警察との間における情報提供に関する制度を整備し，検察庁において，更に詳細な釈放に関する情報を被害者等に通知しており，警察においても「再被害防止要綱」に基づき，再被害防止の徹底を図っている。

さらに，被害者等の希望に応じて，地方更生保護委員会が加害者の刑事施設からの仮釈放や少年院からの仮退院の審理において被害者等の意見等を聴取する意見等聴取制度や，保護観察所が保護観察中の加害者に対して被害者等の心情等を伝達する心情等伝達制度を実施している。

⑺　専門家の養成，関係者等の連携等

内閣府では，性犯罪・性暴力被害者が安心して相談をし，必要な支援を受けられる環境を整備するため，地方公共団体の職員や性犯罪被害者等の支援を行う相談員等を対象とした研修を実施し，先進的な取組等の好事例を紹介するなどしている。令和２（2020）年度は，オンライン研修教材を開発し，提供した。

警察では，関係機関・団体と連携を図りながら，性犯罪被害者のニーズを十分考慮した支援に取り組んでいる。さらに，警察庁において，地方公共団体等と連携して，性犯罪被害者を含む犯罪被害者等の支援について，地域における関係機関・団体間の連携を促進するなどの取組を行っている。

3　加害者に対する対策の推進

警察では，13歳未満の子供を被害者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，各都道府県警察において，その所在確認を実施しているほか，必要に応じて当該出所者の同意を得て面談を行うなど，再犯防止に向けた措置を講じている。

法務省では，性犯罪者に対する再犯防止施策の更なる充実に向け，令和３年（2021）年３月，地方公共団体に対して出所者情報の提供ができる場合等を取りまとめた執務資料を作成・配布したほか，刑事施設及び保護観察所において性犯罪者に実施している専門的プログラムの更なる拡充等の新たな再犯防止対策について検討を行っている。

4　啓発活動の推進

警察庁では，犯罪被害者等への支援・配慮がなされるよう，地方公共団体等と協力して，「犯罪被害者週間」（毎年11月25日から12月１日まで）に合わせた啓発事業を実施している。令和２（2020）年度は，警察庁主催の「犯罪被害者週間」中央イベントを東京で開催するとともに，地方公共団体と共催の地方大会を長崎県及び岐阜県において開催し，基調講演やパネルディスカッション等を行った。

第５節　子供に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進

政府では，「子供の性被害防止プラン」（児童の性的搾取等に係る対策の基本計画）（平成29年４月犯罪対策閣僚会議決定）に基づき，国民各層，民間事業者及び関係機関・団体と連携することはもとより，国際社会とも連携を図りつつ，国家公安委員会による総合調整の下，児童ポルノの製造や児童買春を始めとする子供の性被害の撲滅に向け，国民意識の向上のみならず，児童，児童の保護者，加害者，犯行に用いられるツールや場所等のそれぞれに着目した多角的かつ包括的な対策を総合的に推進している。

1　子供に対する性的な暴力被害の防止，相談・支援等

警察では，従来の検挙活動や防犯活動に加え，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，検挙又は指導・警告措置を講じる活動（先制・予防的活動）を推進し，子供や女性を被害者とする性犯罪等の未然防止に努めている。

また，各種活動を通じて児童虐待事案の早期把握に努め，児童の生命・身体を保護するとともに，性的虐待等の被害を受けた少年に対してその特性に配慮した継続的な支援を行っている。

文部科学省では，児童虐待の防止のため，学校・教育委員会において，これまで発出した通知等に基づき，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について周知している。

また，性犯罪被害者を含めて児童生徒等の相談等に適切に対応できるよう，スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の配置を推進するなど，学校における相談体制の充実を支援している。

厚生労働省では，性的虐待による被害等を受けた児童に対する相談援助が適切に行われるよう，児童相談所の相談体制等の充実を支援している。

また，法務省，警察庁及び厚生労働省においては，被害児童が繰り返し事情を聞かれることによる二次被害を防止して心理的負担を軽減するとともに，記憶の汚染を防止して信用性の高い供述を確保するため，検察庁，警察及び児童相談所が連携し，被害児童の事情聴取に先立って協議を行い，関係機関の代表者が聴取を行う取組を実施しており，被害児童の事情聴取の場所・回数・方法等に配慮するなどしている。

法務省の人権擁護機関では，若年層におけるコミュニケーションツールが電話やメール等からSNSへと変化している状況を踏まえ，令和元（2019）年度以降，SNS「LINE」を活用した人権相談体制の整備を進めている。

少年鑑別所では，「法務少年支援センター」として，少年や保護者などの個人からの心理相談等に応じており，同センターにおいて，関係機関と連携し，児童虐待事案等の発見を含め，相談体制の充実に努めている。

2　児童ポルノ対策の推進

警察では，関係機関・団体と緊密な連携を図りながら，低年齢児童を狙ったグループによる悪質な事犯等に対する取締りを強化するほか，国内サイト管理者等に対する児童ポルノ画像等の削除依頼，被害児童に対する支援等，総合的な児童ポルノ対策を推進している。

また，SNS等に起因する被害を抑止するため，スマートフォン等インターネット接続機器へのフィルタリングの普及促進を図るとともに，関係団体及び関係事業者に対してサービスの態様等に応じた自主的な対策の強化を働きかけている。

内閣府，総務省及び経済産業省では，関係省庁と連携の下，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，フィルタリングの普及促進やインターネットの適切な利用等に関する啓発活動等を行っている。

3　児童買春対策の推進

内閣府では，若年層の女性に対する性的な暴力である，いわゆるアダルトビデオ出演強要問題や「ＪＫビジネス」問題等については，平成29（2017）年５月に策定した「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『ＪＫビジネス』問題等に関する今後の対策」等に基づき，アダルトビデオ出演強要やＪＫビジネスに関する問題，薬物（レイプドラッグ）等に起因する問題も含め，問題の根絶に向けて取組を推進している。

警察では，児童買春・児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（平成11年法律第52号）等に基づき，児童買春の取締りを強化するとともに，被害児童に対する支援のほか，SNS上における児童の性被害につながるおそれのある不適切な書き込みに対して，広範囲に注意喚起を行い，被害を未然に防止する広報啓発活動等を推進している。

また，児童を組織的に支配し，SNS等を利用して児童買春の周旋を行う事犯や，児童の性に着目した形態の営業に従事させる事犯等の悪質性の高い事犯の実態把握と情報の分析，積極的な取締りや，被害児童に対する適切な支援等を推進している。

総務省では，性や暴力に関するインターネット上の有害な情報から青少年を保護するため，スマートフォン等のインターネット接続機器へのフィルタリングの普及促進を図っている。

4　広報啓発の推進

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環境の整備等に関する法律（平成20年法律第79号）及び「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４次）」（平成30年７月子ども・若者育成支援推進本部決定。以下「青少年インターネット環境整備基本計画（第４次）」という。）に基づき，青少年のインターネット利用におけるフィルタリングの普及や適切な利用を推進するため，関係省庁や民間団体等と連携して，リーフレットの公表・配布等により青少年及び保護者等に対する広報啓発活動を実施している。また，「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」（令和２年６月性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議決定）を踏まえ，内閣府と文部科学省は，共同で，子供を性暴力の当事者にしないための「生命（いのち）の安全教育」調査研究事業を実施し，発達段階に応じた教材や教職員向けの指導手引き，啓発資料等の作成に向けた現状調査，分析・検討を行い，報告書及び教材等を公表した。さらに，入学・進学時期である毎年４月を「若年層の性暴力被害予防月間」とし，必要な取組を集中的に実施することとしている。

警察では，児童ポルノや児童買春に関する情勢の深刻さや被害の未然防止の必要性等のほか，サイバー空間における犯罪被害から児童を守るため，SNS等に起因する児童の犯罪被害の実態やインターネットの危険性等に関しても広報啓発活動を推進している。

総務省では，インターネット，携帯電話等の状況に照らし，メディア・リテラシーの育成・向上に資する取組を行っている（第11章第４節参照）。

経済産業省では，関係者と連携して，セミナーの開催等を通じ，フィルタリング等に関する情報提供・普及啓発活動を行っている。

また，教育委員会の研修等への講師派遣も実施した。

第６節 売買春への対策の推進

警察では，関係法令の厳正な運用を行い，取締りを強化している。関係省庁は，売買春の被害からの女性の保護，社会復帰支援のための取組を進めている。

厚生労働省では，売買春からの女性の保護及び社会復帰支援のため，婦人相談員及び婦人相談所による相談・情報提供並びに婦人保護施設による生活支援・心理的ケア・自立支援など，婦人保護事業を積極的に実施している。

第７節 人身取引対策の推進

人身取引（性的サービスや労働の強要等）に係る情勢に適切に対処し，政府一体となって総合的かつ包括的な人身取引対策に取り組んでいくため，「人身取引対策行動計画2014」（平成26年12月犯罪対策閣僚会議決定）に基づき，関係行政機関が緊密な連携を図りつつ，人身取引の防止・撲滅と被害者の適切な保護を推進している。また，人身取引議定書の締約国として，国際社会と連携して人身取引撲滅及び被害者保護に努めている。

内閣府では，人身取引対策の啓発用ポスター及びリーフレットを作成し，地方公共団体，空港・国際移住機関（IOM），その他海外も含む関係機関に配布し，人身取引に関する広報・啓発活動を実施している。また，令和２（2020）年４月を「AV出演強要問題・『JKビジネス』等被害防止月間」とし，啓発サイトを用いた広報啓発を行うとともに，関係府省庁と連携し，インターネット，新聞，ポスター等各種媒体を活用した広報を実施した。さらに，各都道府県・指定都市に対し，同月間の周知を図るとともに，各地域の実情に応じた取組の実施について協力を依頼する旨の通知を発出する等の取組を実施した。

警察では，人身取引事犯の警察等への被害申告を呼び掛けるリーフレットを作成し，人身取引被害者等の目に触れやすいところへ配布するとともに，NGOと意見交換しながら人身取引の実態を分かりやすく示した資料を作成し，リーフレットの多言語版とともに警察庁ウェブサイトに掲載している。

また，警察庁の委託を受けた民間団体が市民から匿名による人身取引事犯等に関する通報を受け付ける「匿名通報事業[13]」を運用している。

法務省の人権擁護機関では，人権相談等を通じて，人身取引の疑いのある事案を認知した場合は，人権侵犯事件として調査を行い，事案に応じた適切な措

13 「匿名通報事業」 https://www.tokumei24.jp/

置を講ずることとしている。

厚生労働省では，婦人相談所が実施する人身取引被害女性の保護において，通訳雇上げのほか，人身取引及びDVに関する専門的な知識を持った通訳者を養成するための研修を実施するとともに，他の法律・制度が利用できない場合には，被害女性の医療に係る支援も行っている。また，通訳・ケースワーカー（外国人専門生活支援者）の派遣を民間団体等に依頼し，婦人保護施設に入所する人身取引被害女性に対する支援の強化を図っている。

さらに，技能実習生に対する人身取引が疑われる事案への対応として，労働基準関係法令違反が認められた場合に労働基準監督署においてその是正を指導しているなどのほか，令和３（2021）年２月，都道府県労働局の人身取引対策担当者により関係行政機関と必要な連携を行い迅速，的確に対応するとの取組の強化を図った。

国立女性教育会館では，独立行政法人国際協力機構（JICA）からの委託を受けて，人身取引対策に取り組む機関の機能強化や連携，日本及び各国の人身取引対策について理解を深めることを目的とした課題別研修「アセアン諸国における人身取引対策協力促進」をオンラインで実施した。また，人身取引に関するパネルやブックレットの貸出を行うとともに，ホームページにおいて広く情報提供を行っている。

第８節 セクシュアルハラスメント防止対策の推進

平成30（2018）年６月に取りまとめた緊急対策（すべての女性が輝く社会づくり本部決定）に基づき，政府を挙げてセクシュアルハラスメントの被害の予防，救済，再発防止に向けた取組を推進している。

厚生労働省では，職場におけるセクシュアルハラスメントについて，男女雇用機会均等法及び「セクハラ指針」の周知啓発を図るとともに，法違反があった場合には是正指導を行うなど，その履行確保に取り組んでいる。また，事業主と労働者の間に紛争が生じた場合には，円滑かつ迅速な解決が図られるよう援助を行っている。あわせて，職場におけるハラスメントの防止対策を促進するため，ハラスメント総合情報ポータルサイトの運営やリーフレット等による周知啓発を実施している。さらに，セクシュアルハラスメントによる精神障害の労災補償について引き続き周知するとともに労働者からの相談に適切に対応している。

人事院では，一般職国家公務員について，人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）に基づき，セクシュアルハラスメントの防止等の対策を講じている。令和２（2020）年４月，人事院規則10-16（パワー・ハラスメントの防止等）の制定に併せ，人事院規則10-10を改正し，職員の責務について，これまでの注意義務規定を禁止規定に改め，同年６月から施行した。また，「国家公務員ハラスメント防止週間」（毎年12月４日から同月10日まで）を定め，職員の意識啓発等を図る講演会を開催したほか，セクシュアルハラスメント防止等についての認識を深め，各府省における施策の充実を図るため，各府省担当者会議を開催するとともに，ハラスメント相談員の育成を目指すセミナーを実施した。また，「ハラスメント防止研修」の指導者養成コースの実施を通じ，各府省におけるセクシュアルハラスメント等の防止を図るための研修の実施を支援している。さらに，幹部・管理職員を対象としたハラスメント防止研修の実施により，ハラスメントを防止する上で身につけておくべき知識等を付与している。

文部科学省は，教育の場におけるセクシュアルハラスメント防止のための取組等，必要な対策を進めている。

第９節 メディアにおける性・暴力表現への対応

１ 広報啓発の推進

内閣府では，青少年がインターネット上に流通する性表現や暴力表現等の青少年の健全な成長を阻害する違法・有害情報を閲覧する機会をできるだけ少なくするため，青少年インターネット環境整備基本計画（第４次）等に基づき，関係省庁や民間団体等と連携して，青少年のインターネットの適切な利用に関する教育及び啓発活動，フィルタリングの性能向上及び利用普及，民間団体等の取組の支援等，青少年のインターネット利用環境整備のための施策を総合的かつ効果的に推進している。

また，各都道府県の青少年保護育成条例に基づく規制事項や有害図書類の指定状況等を集約し，内閣府ホームページへの掲載を通じて，地方公共団体や関係機関・団体等への情報提供を行うことにより，地域における有害環境の浄化活動に関する取組を促進している。

警察では，児童ポルノや児童買春に関する情勢の深刻さや被害の未然防止の必要性等のほか，サイバー空間における犯罪被害から児童を守るため，SNS等に起因する児童の犯罪被害の実態やインターネットの危険性等に関しても広報啓発活動を推進している。そのほか，サイバー防犯ボランティア活動に関する活動上の具体的留意事項等を整理した「活動マニュアル」及び「育成カリキュラム」を活用して，新たなサイバー防犯ボランティアを育成・支援するとともに，既存の防犯ボランティア団体の活動を促進させ，犯罪抑止のための教育活動や広報啓発活動等を推進している。

総務省では，インターネット，携帯電話等の状況に照らし，メディア・リテラシーの育成・向上に資する取組を行っている（第11章第４節参照）。

文部科学省では，インターネット上のマナーや家庭でのルール作りの重要性を保護者等に対して周知するための学習・参加型のシンポジウムの開催や児童生徒向けの啓発資料の作成・配布等を実施した。

経済産業省では，青少年が安心してインターネットを利用できるよう，関係者と連携して，青少年のインターネットの利用環境の変化に対応するためのセミナーを開催した。

2　流通防止対策等の推進

総務省では，子どもたちのインターネットの安全な利用に係る普及啓発を目的に，児童・生徒，保護者・教職員等に対する，学校等の現場での出前講座（e-ネットキャラバン）を，情報通信分野等の企業・団体や文部科学省と協力して全国で開催（令和２（2020）年度は全国1,208箇所で開催）。この中で，自画撮りに関する予防策等を啓発した。

警察では，インターネット上に流通する児童ポルノやわいせつ図画等の違法情報等を，サイバーパトロール等を通じて早期に把握し，検挙等の措置を講じている。また，サイト管理者等に対する児童ポルノ画像等の削除要請を行うほか，警察庁では，ブロッキングについて関係団体等に情報提供等を行うなど民間の自主的な取組を支援している。さらに，警察庁からの委託により，平成18（2006）年６月に運用を開始したインターネット・ホットラインセンターでは，一般のインターネット利用者等から，インターネット上の児童ポルノやわいせつ図画等の違法情報等に関する通報を受け付け，警察への通報や，サイト管理者等への削除依頼等を行っている。

第9章　貧困，高齢，障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

第１節　貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援

1　就業・生活の安定を通じた自立に向けた取組

短時間労働者に対する被用者保険の適用について，適用拡大が短時間労働者の働き方や企業経営に与える影響を踏まえつつ，令和４（2022）年10月に100人超規模，令和６（2024）年10月に50人超規模の企業で働く短時間労働者まで適用範囲を拡大することを盛り込んだ年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律が令和２（2020）年５月に成立した（第２章第５節参照）。

厚生労働省では，複合的な課題を抱える生活困窮者について，第196回国会（平成30（2018）年）で成立した生活困窮者等の自立を促進するための生活困窮者自立支援法等の一部を改正する法律（平成30年法律第44号）による改正後の生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）に基づき，相談

支援，就労支援，家計改善支援等の実施を着実に推進し，生活困窮者に対する包括的な支援体制の強化に取り組んだ。

2　ひとり親家庭等の親子が安心して生活できる環境づくり

内閣府では，子供の貧困対策が国を挙げて推進されるよう，「子供の貧困対策に関する大綱」（令和元年11月閣議決定）に基づき，官公民の連携・協働プロジェクトとして「子供の未来応援国民運動」を展開している。具体的には，草の根で子供たちに寄り添った活動を行うNPO等の支援団体と，その活動を支援する意思と資源を持つ企業等とのマッチングの促進，民間資金を活用した「子供の未来応援基金」によるNPO等の支援団体に対する活動資金の支援等が挙げられる。本基金については，令和２（2020）年度末時点で約15億200万円の寄付が寄せられ，同年７月には，新型コロナ対策を踏まえた食料の配布やオンライン学習支援などを行う20団体に対し緊急支援を行うとともに，令和３（2021）年１月には，申請のあった327団体から96団体を審査・選定し，同年４月から実施される活動を支援することが決定された。さらに，令和３（2021）年３月には，「非正規雇用労働者等に対する緊急支援策」（令和３（2021）年３月新型コロナに影響を受けた非正規雇用労働者等に対する緊急対策関係閣僚会議決定）の施策の一つとして，「地域子供の未来応援交付金」による支援を拡充し，子ども食堂や学習支援といった子供たちと支援を結びつけるつながりの場などをNPO等に委託して整備する地方公共団体を緊急的に支援することとした。

厚生労働省では，母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和39年法律第129号）及び新たな「子供の貧困対策に関する大綱」に基づき，①子育て・生活支援，②就業支援，③養育費確保支援，④経済的支援という４つの柱に沿って，

・支援を必要とするひとり親家庭が行政の相談窓口に確実につながるよう，地方公共団体の相談窓口のワンストップ化の推進
・放課後児童クラブ等の終了後にひとり親家庭の子供の生活習慣の習得・学習支援や食事の提供等を行うことが可能な居場所づくり
・高等職業訓練促進給付金等による就職に有利な資格の取得の促進
・養育費相談支援センターにおける，養育費の取り決めや面会交流に関する支援
・児童扶養手当の支給や，母子父子寡婦福祉資金貸付金の貸付

等，総合的な支援を実施している。

文部科学省では，誰もが，家庭の経済事情に左右されることなく，希望する質の高い教育を受けることができるよう，教育の無償化・負担軽減に向けた取組を行っている。

例えば，初等中等教育段階における取組として，経済的理由により小・中学校への就学が困難と認められる学齢児童生徒の保護者に対して，各市町村において行われる学用品費の支給等の就学援助事業に対する助成を行い，予算単価の増額など制度の充実を図っている。

後期中等教育段階における取組としては，年収目安910万円未満の世帯の生徒の授業料を支援する「高等学校等就学支援金」等の制度改正により，私立高等学校等に通う年収目安590万円未満の世帯の生徒を対象とした私立高等学校授業料の実質無償化を実現した。

また，低所得世帯（生活保護受給世帯・住民税非課税世帯）を対象に授業料以外の教育費を支援する「高校生等奨学給付金」については，給付額の増額や，家計急変支援の実施等の充実を図った。

このほか，新たに「高校等専攻科の生徒への修学支援」を創設した。

また，高等教育段階における取組として，「大学等における修学の支援に関する法律」（令和元年法律第８号）に基づき，令和２（2020）年４月から，住民税非課税世帯及びそれに準ずる世帯の学生等を対象として，大学，短期大学，高等専門学校，専門学校における授業料等減免制度の創設及び給付型奨学金の支給を拡充した。また，平成29（2017）年度に希望者全員に対する貸与を実現した無利子奨学金について，引き続き貸与基準を満たす希望者全員に貸与した。大学院生に対しては，給与型の経済的支援として，ティーチング・アシスタント（TA）やリサーチ・アシスタント（RA）の業務に対する給与を各大学が自主的に支給している。

また，地域学校協働活動の一環として，経済的な理由や家庭の状況により，家庭での学習が困難で

あったり，学習習慣が十分に身についていなかったりする児童生徒を含め，希望する全ての小・中・高校生を対象とした地域住民等の協力による原則無料の学習支援（いわゆる地域未来塾等）を推進している。

このほか，保護者が安心して家庭教育を行うことができるよう，家庭教育に関する支援が届きにくい家庭に配慮しつつ，地域の多様な人材を活用した家庭教育支援チーム等が地域の実情に応じて行う家庭教育支援に関する取組（保護者に対する学習機会や情報の提供，相談対応等）を推進するため，補助事業（地域における家庭教育支援基盤構築事業）等を実施している。

法務省と厚生労働省の両省から，養育費の確保に向けて，戸籍担当部署とひとり親支援担当部署の更なる連携強化の推進を求める事務連絡を発出した。また，法務省では，養育費に関する法的な知識をわかりやすく解説したパンフレット（合意書ひな形を含む。）を作成し，パンフレットを離婚届用紙の交付を求める当事者に離婚届用紙と同時に配布する取組を行うとともに，利用者目線に立って，父母が離婚をする際に考えておくべき事項をまとめたウェブページを公開した。さらに，養育費の不払いの解消に向けた課題や対応を検討するため，有識者による「養育費不払い解消に向けた検討会議」を開催し，令和２（2020）年12月24日に取りまとめを公表した。さらに，民事執行法（昭和54年法律第４号）の改正により，現行の財産開示手続をより利用しやすく実効的なものにしたほか，債務者の有する不動産，給与債権，預貯金債権等に関する情報を債務者以外の第三者から取得する手続を新設したため，関係機関等にこれらの制度を周知した。

3　子供・若者の自立に向けた力を高める取組

内閣府では，社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者に対し，様々な機関がネットワークを形成して支援を行う「子ども・若者支援地域協議会」の地方公共団体における設置・活用を引き続き推進しているほか，地方公共団体における「子ども・若者総合相談センター」としての機能を担う体制の確保も推進している。また，アウトリーチ（訪問支援）に関する研修を始めとする各種研修を実施している。

さらに，平成30（2018）年度に実施した満40歳以上の者を対象としたひきこもりに関する調査の結果について，公的機関や民間支援機関の職員を対象とする研修などを通じて広報した。

文部科学省では，生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力や態度を培うキャリア教育及び後期中等教育以降における実践的な職業教育を推進している。

また，困難な状況に置かれた児童生徒の相談等に適切に対応できるよう，スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の配置を推進するなど，学校における相談体制の充実を支援している。

さらに，高校中退者等の高卒資格の取得に向けた学習相談及び学習の支援を実施するため，地方公共団体の取組を支援するとともに，新たな支援等における高校中退者等の学習相談・支援を可能とする体制のモデル構築を行う事業を実施した。

厚生労働省では，若者が充実した職業人生を歩んでいけるよう，「新卒応援ハローワーク」等を拠点に，新規学校卒業者や中途退学者，未就職卒業者に対する正社員就職の支援を実施するとともに，フリーター等の非正規雇用で働く若者に対しては，「わかものハローワーク」等を拠点に正社員就職に向けた支援を実施している。

また，「地域若者サポートステーション事業」について，高校中退者等の支援を更に充実させるため，学校等関係機関と連携し，卒業・修了年度の１月以降において進路が未決定の在学生に対する切れ目のない支援アプローチを強化した。

さらに，各都道府県，指定都市において，ひきこもりに特化した相談窓口としての機能を有する「ひきこもり地域支援センター」による支援を実施した。

第２節　高齢者，障害者，外国人等が安心して暮らせる環境の整備

1　高齢者が安心して暮らせる環境の整備

総務省では，高齢者や障害者が情報通信の利便を享受できる情報バリアフリー環境の整備を図るため，高齢者や障害者向けの通信・放送サービスに関

する技術の研究開発を行う者に対し，助成を行った。

また，高齢者や障害者がテレビジョン放送を通じて情報アクセスの機会を確保できるよう，平成30（2018）年２月に策定した「放送分野における情報アクセシビリティに関する指針」を踏まえ，字幕番組，解説番組及び手話番組の制作等に対する助成を通じて，字幕放送，解説放送及び手話放送の拡充を図っている。また，毎年その実績を公表し，各放送局の自主的な取組を促進している。

経済産業省では，高齢者や障害者等の自立を支援し，介護者の負担軽減を図るため，福祉用具の開発及び実用化を支援した。

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（昭和46年法律第68号）に基づき，65歳までの定年の引上げ，継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置が着実に実施されるよう事業主への指導・支援に取り組んでいる。また，シルバー人材センターを通じて，高年齢者の多様なニーズに応じた就業の促進を図っている。また，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，利用者ニーズに応じて地域包括支援センターや民生委員等とも連携し推進を図った。

国土交通省では，高齢者が安心して暮らすことができる住まいを確保するため，介護や医療と連携し高齢者を支援するサービスを提供する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民間金融機関によるリバースモーゲージ[14]の推進により，同住宅への住み替えを支援している。

消費者庁では，消費生活上特に配慮を要する消費者である高齢者や障害者等の消費者被害の防止のため，消費者安全確保地域協議会（消費者安全法（平成21年法律第50号））が構築されるよう，地方公共団体に対する働きかけ，先進事例の公表及び手引きの周知等を実施し，地域の実情に応じた実効性ある見守り活動の実施促進を図った。さらに，独立行政法人国民生活センターでは，高齢者等の悪質商法被害や商品等に係る事故に関する注意情報及び相談機関の情報等を，報道機関への情報提供やメールマガジン「見守り新鮮情報」の発行等，多様な手段を用いて周知を図った。

文部科学省では，高齢者等の消費者教育を推進するため，消費者教育の取組事例等の情報提供などを行うとともに，地方公共団体へ文部科学省消費者教育アドバイザーの派遣を行っている。

内閣府では，政府が講じたユニバーサル社会の実現に向けた諸施策の実施状況を取りまとめ，公表した[15]。

2　障害者が安心して暮らせる環境の整備

政府では，全ての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するため，平成30（2018）年３月に閣議決定した「障害者基本計画（第４次）」に基づき，障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の総合的かつ計画的な推進に政府一体で取り組むとともに，幅広い国民の理解を得られるよう，積極的な広報・啓発活動を行っている。

内閣府では，平成28（2016）年４月に施行された障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号）の実効性ある施行のため，関係省庁や地方公共団体と連携しつつ，広く社会にその取組の働きかけを行っている。また，障害を理由とする差別の解消の一層の推進を図る観点から，事業者に対し合理的配慮の提供を義務付けること等を内容とする同法の一部改正法案を第204回国会（令和３（2021）年）に提出した。

また，政府が講じたユニバーサル社会の実現に向けた諸施策の実施状況を取りまとめ，公表した（第９章第２節参照）。

警察では，高齢者，障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律（平成18年法律第91号。以下「バリアフリー法」という。）に基づき，高齢者，障害者等が道路を安全に横断できるよう，音響により信号表示の状況を知らせる音響信号機，視覚障害者等の安全な交差点の横断を支援する歩行者等支援情報通信システム（Bluetoothを活用し，スマートフォン等に対して歩行者用信号情報を送信するととも

[14] 所有する住宅及び土地を担保に融資を受け，毎月利息のみを支払い，利用者（高齢者等）の死亡等で契約が終了したときに，担保不動産の処分等によって元金を一括して返済する金融商品。住宅金融支援機構の住宅融資保険制度を活用する場合は，住宅の建設・購入等に関する融資に限られる。

[15] 内閣府　ユニバーサル社会の実現に向けた諸施策の実施状況　https://www8.cao.go.jp/souki/barrier-free/bf-index.html

に，スマートフォン等の操作により青信号時間の延長を可能とするものを含む。），信号表示面に青時間までの待ち時間及び青時間の残り時間を表示する経過時間表示機能付き歩行者用灯器，歩行者・自転車と車両が通行する時間を分離して交通事故を防止する歩車分離式信号等のバリアフリー対応型信号機の整備を推進している。また，標示板を大きくする，自動車の前照灯の光に反射しやすい素材を用いるなどして見やすく分かりやすい道路標識・道路標示の整備や横断歩道上における視覚障害者の安全性及び利便性を向上させるエスコートゾーンの整備を推進している。

国土交通省では，バリアフリー法に基づき，政令又は省令で定める移動等円滑化基準への新設する施設等に対する適合義務及び既存の施設等に対する適合努力義務を定めるとともに，「移動等円滑化の促進に関する基本方針」（平成23年国家公安委員会，総務省，国土交通省告示第１号。以下「基本方針」という。）において令和２（2020）年度末までの整備目標を定め，バリアフリー化を推進している。

こうした中，ハード対策に加え，移動等円滑化に係る「心のバリアフリー」の観点からの施策の充実などソフトの対策を強化する「高齢者，障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律の一部を改正する法律」（令和２年法律第28号）が第201回国会（令和２（2020）年）において成立し，令和３（2021）年４月１日の全面施行に向け関係政省令を公布した。

また，基本方針について，新しい整備目標を策定するため，有識者，高齢者・障害者等団体等が参画する検討会において議論を重ね，ハード・ソフト両面でのバリアフリー化を一層推進する観点から，各施設等について地方部を含めたバリアフリー化や「心のバリアフリー」の一層の推進等を盛り込み，令和２（2020）年11月に最終取りまとめを行い，同年12月に告示を公布したところであり，令和３（2021）年４月より５年間の新しい整備目標に基づき，バリアフリー化を一層推進している。

また，市町村が作成する移動等円滑化促進方針及び基本構想に基づき，移動等円滑化促進地区及び重点整備地区において面的かつ一体的なバリアフリー化を推進している。さらに，バリアフリー施策のスパイラルアップ（段階的・継続的な発展）を図りながら住まいづくり，まちづくり，都市公園，公共交通機関，道路交通環境の整備を推進している。

高齢者，障害者，妊婦や子供連れを始めとする誰もがスムーズに通行できるよう，多様なニーズ調査を行い，道路構造の工夫等を盛り込んだ事例集を策定し，道路のユニバーサルデザイン化を推進している。加えて，平成27（2015）年２月に閣議決定された「交通政策基本計画」において，バリアフリー化の更なる推進を図ることとされている。

厚生労働省では，近年，障害者の就労意欲が着実な高まりを見せる中で，より多くの就職希望を実現するとともに，本人の希望に応じた職業生活を送ることができるようにするため，障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）や「障害者雇用対策基本方針」（平成30年厚生労働省告示第178号）等を踏まえた就労支援について，企業ごとのニーズに合わせた，準備段階から採用後の定着支援まで一貫した「企業向けチーム支援」やハローワークと地域関係機関との連携による「障害者向けチーム支援」の推進，障害者就業・生活支援センターにおける就業と生活両面の一体的な支援，精神障害者，発達障害者，難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援等を充実･強化することにより，一層の推進を図っている。

また，平成28（2016）年４月より施行された，障害者雇用促進法に基づく雇用分野における障害者の差別禁止や合理的配慮の提供義務について，引き続き周知・啓発に取り組むとともに，必要に応じて都道府県労働局やハローワークにおける助言・指導等の取組により，引き続き，その着実な実施を図っている。

加えて，令和元（2019）年の障害者雇用促進法の改正により，障害者活躍推進計画の作成・公表義務が令和２（2020）年４月１日に施行されたことにより，各機関が定めた障害者活躍推進計画に基づき，各機関において障害者の活躍を推進する体制整備や，障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出，障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理等の障害者雇用に関する取組を適切に推進している。また，改正障害者雇用促進法のうち，障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主の認定制度（もにす認定制度）及び週所定労働時間が20時間未満の短時間労働者を雇用する事業主に対する特例

給付金制度が創設されたことから，こうした新制度の円滑かつ適切な施行を進めている。これらの取組により，障害者にとって活躍できる職場環境の整備や定着支援等に係る取組を推進している。

3　外国人が安心して暮らせる環境の整備

法務省の人権擁護機関では，外国人に対する偏見や差別の解消を目指して，「外国人の人権を尊重しよう」を啓発活動の強調事項の一つとして掲げ，講演会等の開催，啓発冊子の配布等，各種人権啓発活動を行っている。また，日本語を自由に話すことの困難な外国人等からの人権相談については，新聞やインターネット等を用いて周知広報を行うとともに，全国50か所の法務局・地方法務局に10言語に対応した「外国人のための人権相談所」及び「外国語人権相談ダイヤル（ナビダイヤル：0570-090911（全国共通））」を引き続き設置するほか，「外国語インターネット人権相談受付窓口」については，令和３（2021）年３月から，対応言語を２言語から10言語に拡大して相談対応を行っている。

出入国在留管理庁では，人身取引が重大な人権侵害であり犯罪であるとの認識の下，引き続き，被害者である外国人について，関係機関と連携して適切な保護措置を講ずるとともに，被害者の立場に十分配慮しながら，本人の希望等を踏まえ，在留期間の更新や在留資格の変更を許可し，被害者が不法残留等の入管法違反の状態にある場合には，在留特別許可を付与するなど，被害者の法的地位の安定を図っている。

また，外国人が抱える様々な課題を的確に把握するために，専門家の意見等を踏まえつつ，在留外国人に対する基礎調査を実施するとともに，地方公共団体や外国人支援団体等幅広い関係者から意見を聴取し，共生施策の企画・立案に当たって活用することにより，日本人と外国人が安心して安全に暮らせる環境整備を進めている。

法テラスでは，人身取引被害者が，加害者に対して損害賠償請求を行うに当たり，当該被害者が日本に住所を有し，適法に在留している場合であって収入等の一定の要件を満たすときには，民事法律扶助が活用可能であること及び刑事訴訟において被害者参加制度を利用するに当たって，公判廷への出席に要する旅費等が支給されること（被害者参加旅費等支給制度），収入等の一定の要件を満たす場合には，国選被害者参加弁護士の選定を請求することが可能であること（被害者参加人のための国選弁護制度）について，多言語で情報提供し，その周知を図るとともに，これらの法的援助を実施した。

外務省では，日本で保護された外国人の人身取引被害者に対して，本人が希望する場合に母国等へ安全に帰還させるとともに再度被害に遭わないことを目的として，国連移住機関（IOM）への拠出を通じた帰国支援及び社会復帰支援を提供する事業を実施している。具体的には，被害者へのカウンセリング，ケースワーカーの派遣，通訳，帰国支援（渡航費を含む。）及び母国での自立・社会復帰支援（医療・教育・職業支援）等の支援が提供されている。

文部科学省では，毎年，全国の都道府県・指定都市教育委員会担当者を集めた連絡協議会や独立行政法人教職員支援機構における「外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修」を実施しており，教育を取り巻く現状を知るとともに，取組の進んだ学校の実践事例を共有するなど，国際理解教育及び外国人の子供の教育の推進に努めている。

また，外国人児童生徒等教育の充実に関しては，平成31（2019）年４月に中央教育審議会に対し，新しい時代の初等中等教育の在り方について諮問が行われ，増加する外国人児童生徒等への教育の在り方についても検討し，令和３（2021）年１月26日に「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す，個別最適な学びと，協働的な学びの実現～」（答申）が取りまとめられた。また，「日本語教育の推進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な方針」（令和２年６月閣議決定）に基づき，外国人の子供の就学促進等について地方公共団体が講ずべき事項を取りまとめた「外国人の子供の就学促進及び就学状況の把握等に関する指針」を策定し，同年７月に地方公共団体に通知した。

また，外国人児童生徒等の指導を担う教師が必要な知識を得られるような研修用動画コンテンツ及び来日・帰国したばかりの外国人児童生徒等や保護者が日本での学校生活等について理解を深められるような多言語による動画コンテンツを作成した。

この他の取組として，学校教育法施行規則（昭和

22年文部省令第11号）において日本語指導が必要な児童生徒を対象とした「特別の教育課程」を編成・実施できるようにしている。また平成29（2017）年３月の「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律」（昭和33年法律第116号）の改正により，外国人児童生徒等教育の充実のための教員定数の基礎定数化が図られ，平成29（2017）年度から令和８（2026）年度までの10年間で計画的に実施している。

さらに，就学に課題を抱える外国人の子供を対象とした，公立学校や外国人学校等への就学に必要な支援を学校外において実施する地方公共団体の取組への補助や，帰国・外国人児童生徒等の公立学校への受入促進，日本語と教科の統合指導や生活指導等を含めた総合的・多面的な指導の充実，多言語翻訳システム等ICTを活用した支援や外国人高校生に対する包括支援等の指導・支援体制の整備等に係る地方公共団体の取組等への補助も引き続き行っている。

加えて，外国人児童生徒等の集住化・散在化，それぞれにおける課題を解決する先進的なプログラムの開発を実施しているほか，学習指導要領に基づき，子供たちが広い視野を持って異文化を理解し，共に生きていこうとする姿勢を育てるために，国際理解教育を推進している。

文化庁では，我が国に居住する外国人が安心・安全に生活するために必要な日本語能力を習得し，日本社会の一員として円滑に生活を送ることができるよう，日本語教育の先進的取組に対する支援，日本語教室空白地域解消の推進，日本語教育人材の養成及び現職者研修カリキュラムの開発・活用や，都道府県・政令指定都市が，関係機関等と有機的に連携しつつ行う，日本語教育環境を強化するための総合的な体制づくりの推進を実施した。

厚生労働省では，ハローワークに通訳員等を配置し，きめ細かな職業相談体制の整備，多言語対応の更なる充実などを行い，外国人労働者の安定的な就労の促進に取り組んでいる。配偶者からの暴力被害者である在留外国人への適切な支援を確保するため，専門的な知識を持った通訳者の養成を行うための専門通訳者養成研修事業を推進している。

政府では，「人身取引対策行動計画2014」に基づき，関係行政機関が連携して，人身取引対策の取組を進めている（第８章第７節参照）。

4　性的指向・性自認（性同一性），女性であることで複合的に困難な状況に置かれている人々への対応

性的指向・性自認（性同一性）を理由として困難な状況に置かれている場合や，障害があること，日本で生活する外国人であること，アイヌの人々であること，同和問題等を背景として，女性であることにより更に複合的に困難な状況に置かれている場合について，被害者の救済を進めている。

法務省の人権擁護機関では，全国50か所の法務局・地方法務局に，専用相談電話「女性の人権ホットライン[16]」を設置して相談体制の一層の強化を図っている。

文部科学省では，学校教育において，人権教育及び人権啓発の推進に関する法律（平成12年法律第147号）や同法に基づき定められた「人権教育・啓発に関する基本計画」（平成14年３月閣議決定，平成23年４月一部変更）に沿って，その教育活動全体を通じ，人権尊重の意識を高めるための指導を進めており，一人一人を大切にする教育の推進を図った。社会教育では，社会教育主事の養成講習等において，人権問題等の現代的課題を取り上げ，指導者の育成及び資質の向上を図っている。

16　女性の人権ホットライン　ナビダイヤル：0570-070-810（全国共通）

第10章 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

第1節 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し

1 働きたい人が働きやすい中立的な税制・社会保障制度・慣行

社会保障制度については，適用拡大が短時間労働者の働き方や企業経営に与える影響を踏まえつつ，短時間労働者に対する被用者保険の適用について，令和４（2022）年10月に100人超規模，令和６（2024）年10月に50人超規模の企業で働く短時間労働者まで適用範囲を拡大することを盛り込んだ年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律が令和２（2020）年５月に成立した（第２章第５節参照）。

民間企業における配偶者手当については，「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」について引き続き広く周知を図り，労使に対しその在り方の検討を促した。

外務省では，旅券（パスポート）の旧姓併記について，令和３（2021）年４月１日以降の申請について，旧姓の併記を希望する場合には，戸籍謄本，旧姓が記載された住民票の写し又はマイナンバーカードのいずれかで旧姓を確認できれば，旧姓の併記を認めるよう要件を緩和するとともに，旅券の身分事項ページで，併記されたものが旧姓であることを外国の入国管理当局などに対して分かりやすく示すため，英語で「Former surname」との説明書きを加えることとした旨発表した。

内閣府では，各種国家資格等でさらに旧姓使用がしやすくなるよう，各種国家資格等における旧姓使用の現状等に関する調査を実施した。

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等について，調査研究を行った。

2 男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備

政府は，「少子化社会対策大綱」（令和２年５月閣議決定）に基づき，男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備などに取り組んでいる。

子ども・子育て支援新制度においては，小規模保育等，地域のニーズに応じた幅広い子育て支援分野において，子供が健やかに成長できる環境や体制が確保されるよう，その担い手を確保する必要があることから，育児経験豊かな地域の人材を対象として，保育や子育て支援分野の各事業等に従事するために必要となる知識や技能等を習得する子育て支援員研修事業を実施するとともに，それら支援の担い手の資質向上等を目的として，職員の資質向上・人材確保等研修事業及び指導者養成等研修事業を実施している。加えて，保育士等について，令和２（2020）年度も人事院勧告に準拠した公定価格の改定を行いつつ，平成24（2012）年度に比べ，月額最大８万４千円の処遇改善を実施した。

女性（25歳～44歳）の就業率の上昇や，保育の利用申込者数の伸びが加速している中，平成29（2017）年６月に公表した「子育て安心プラン」に基づき，令和２（2020）年度末までの３年間で女性就業率80％に対応できる約32万人分の保育の受け皿の整備を進めた。また，できるだけ早く待機児童の解消を目指すとともに，女性の就業率の上昇に対応するため，令和２（2020）年12月に公表した「新子育て安心プラン」に基づき，令和３（2021）年度から令和６（2024）年度末までの４年間で約14万人分の保育の受け皿を整備することとしている。

加えて，保育の受け皿拡大に伴い必要となる保育人材の確保のため，処遇改善や新規資格取得者の確保，就業継続支援，離職者の再就職支援など，引き続き総合的な対策を講じている。

また，子育てや教育にかかる費用負担の軽減を図るといった少子化対策と，生涯にわたる人格形成の

基礎や，その後の義務教育の基礎を培う幼児教育の重要性の観点から令和元（2019）年10月より開始した幼児教育・保育の無償化を，引き続き着実に実施している。

厚生労働省と文部科学省は，共働き家庭等の「小１の壁」・「待機児童」を解消するとともに，次代を担う人材を育成するため，全ての児童が放課後を安全・安心に過ごし，多様な体験・活動を行うことができるよう平成30（2018）年９月に，令和元（2019）年から５年間を対象とする「新・放課後子ども総合プラン」を共同で策定した。同プランでは，放課後児童クラブについて，令和５（2023）年度末までに約30万人分（約122万人から約152万人）の受け皿整備を行うとともに，全ての小学校区で，放課後児童クラブと放課後子供教室を一体的に又は連携して実施し，うち小学校内で一体型として１万か所以上で実施することを目指している。

また，新たに放課後児童クラブ又は放課後子供教室を整備等する場合には，学校施設を徹底的に活用することとし，新たに開設する放課後児童クラブの約80％を小学校内で実施することを目指している。さらに，子供の主体性を尊重し，子供の健全な育成を図る放課後児童クラブの役割を徹底し，子供の自主性，社会性等の向上を図ることとしている。令和２（2020）年度は，放課後児童クラブについて，施設整備費の国の補助率を１/３から２/３へ引上げを行うとともに，放課後児童支援員等の処遇改善などの人材確保対策等を推進した。

厚生労働省では，子育て家庭等の不安感や負担感を軽減するため，子育て親子が気軽に集い，交流することができ，子育てに関する相談・援助を行う場の提供や地域の子育て関連情報の提供，子育て及び子育て支援に関する講習を行う「地域子育て支援拠点事業」を促進した。

子ども・子育て支援の推進に当たって，子ども及びその保護者等，又は妊産婦がその選択に基づき，教育・保育・保健その他の子育て支援を円滑に利用できるよう，情報提供及び相談・助言等を行うとともに，関係機関との連絡調整等を行う「利用者支援事業」（基本型・特定型）を促進している。

また，国や地方公共団体が行うベビーシッター等に関する利用料等の助成について，令和３（2021）年度税制改正において「子育て支援に要する費用に係る税制上の措置」を創設し，非課税所得とした。

厚生労働省では，高齢化が一層進展する我が国において，介護保険制度が将来にわたり国民生活の安心を支え続けることができるよう，介護保険法（平成９年法律第123号）の着実な実施を図っている。

また，全国の主要なハローワークに設置された「人材確保対策コーナー」において，医療・福祉分野等のきめ細かな職業相談・職業紹介，求人者への助言，指導等を実施している。

介護人材の確保のため，介護分野への元気高齢者等の参入促進セミナーの実施，介護職員に対する悩み相談窓口の設置等への支援等を地域医療介護総合確保基金に新たに位置付けたほか，介護職の魅力や社会的評価の向上を図り，介護分野への参入を促進するため，介護を知るための体験型イベントの開催や，介護助手等多様な人材の参入を促しつつ，外部コンサルタント等を活用し，リーダー的介護職員の育成等チームケアの実践による介護の提供体制や，地域の事業者間・他職種連携による介護業務効率等について，先駆的に実施される取組を支援し，その全国展開を図るなど，多様な人材の確保等に向けた取組を推進した。

さらに，介護労働者の雇用管理改善を促進する「介護雇用管理改善等計画」（平成27年厚生労働省告示）に基づき，介護労働者の身体的負担の軽減に資する介護福祉機器を導入した事業主や，賃金制度の整備等を行った事業主への助成，介護労働安定センターによる雇用管理改善の相談援助及び実践力を備えた介護人材の育成を図るための介護労働講習を実施した。また，介護労働者の雇用管理全般に関する雇用管理責任者への講習に加え，介護事業所の雇用管理改善に係る好事例把握やコンサルティング等を行う事業を引き続き実施した。

加えて，国民が可能な限り住み慣れた地域で暮らすことができるよう，地域包括ケアシステムの実現を目指している。

また，子の看護休暇等について時間単位での取得を可能とすることを規定した改正法令（令和３（2021）年１月１日施行）について，円滑な施行が図られるよう，改正内容の周知を図っているほか，男性の育児休業の取得を促進するため，育児・介護休業法等の改正法案を第204回国会（令和３（2021）年）に提出した（第２章第２節参照）。

国土交通省では，公的賃貸住宅等における保育所等の子育て支援施設の一体的整備や，既存の公営住宅や改良住宅の大規模な改修と併せて子育て支援施設等の生活支援施設の導入を図る取組への支援，職住近接で子育てしやすい都心居住，街なか居住を実現するため，良質な住宅供給や良好な住宅市街地等の環境整備を行った。

さらに，安全で安心な道路交通環境の整備として，歩道，自転車道等の設置，歩行者等を優先する道路構造の整備，無電柱化，交通安全施設等の整備を推進しているほか，公共交通機関，公共施設等におけるバリアフリー化を踏まえ，ベビーカーの利用等，子育てしやすい環境づくりに向けた取組を行っている。

加えて，全国の高速道路のサービスエリア及び国が整備した「道の駅」において，令和３（2021）年度を目途に，24時間利用可能なベビーコーナーの設置，屋根付きの優先駐車スペースの確保等を完了させるなど，高速道路のサービスエリアや「道の駅」における子育て応援の取組を推進している。

令和元（2019）年６月18日，「昨今の事故情勢を踏まえた交通安全対策に関する関係閣僚会議」において策定された「未就学児等及び高齢運転者の交通安全緊急対策」に基づき，内閣府，厚生労働省，文部科学省，国土交通省及び警察庁では，未就学児を中心に子供が日常的に集団で移動する経路の緊急安全点検の結果を踏まえ，必要な対策を推進している。

加えて，警察庁では，子供の通行が多い生活道路等での交通指導取締りに活用できる可搬式速度違反自動取締装置の全国的な整備拡充を図り，子供の交通安全の確保に取り組んだ。

消費者庁では「子どもを事故から守る！プロジェクト」を推進し，子供の事故防止に取り組んでいる。具体的には，保護者等に向けた注意喚起を行うとともに，事故予防のポイントなどをまとめ「子ども安全メールfrom消費者庁」や「消費者庁　子どもを事故から守る！公式ツイッター」で定期的に発信するなど，子供の不慮の事故予防に関する啓発活動を行っている。

また，子供の事故の実態及び事故防止に向けた各種取組等について「子供の事故防止に関する関係府省庁連絡会議」において情報共有するとともに，「子どもの事故防止週間（令和２（2020）年度：７月20日～26日）」を定め，関係府省庁が連携して集中的な広報活動を実施している。

第２節　男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実

政府は，人権尊重の理念に対する理解を深めるとともに，各人が自らに保障された法律上の権利や，権利の侵害を受けた場合の対応等について正確な知識を得られるよう，法律・制度の理解の促進を図っている。また，政府の施策に対する苦情の処理や人権が侵害された場合の被害者救済体制・相談体制の更なる充実を図っている。

内閣府では，国及び地方公共団体（都道府県及び政令指定都市）における男女共同参画社会の形成に関する苦情処理や人権侵害事案の被害者救済体制等について，令和元（2019）年度の把握を行い，取りまとめた。

総務省では，行政相談委員の中から指名した男女共同参画担当委員を中心に，（ア）各地の男女共同参画センター等で定期的な相談所の開設，（イ）デパート等に設けられている「総合行政相談所」で男女共同参画に関する施策に関する苦情の受付等の活動を行っている。

法務省の人権擁護機関では，「女性の人権を守ろう」を啓発活動の強調事項の一つとして掲げ，「人権週間」等の多様な機会を通じて，講演会等の開催，啓発冊子の配布等，各種人権啓発活動を推進し，人権尊重思想の普及高揚を図っている。

文部科学省では，学校教育において，児童生徒の発達段階に応じて人権尊重の意識を高める教育を推進しており，この一環として，「人権教育研究推進事業」，「学校における人権教育の在り方等に関する調査研究」等を実施した。

第11章 教育・メディア等を通じた意識改革，理解の促進

第1節 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開

1 男女共同参画に大きな影響を有する団体と連携した戦略的な広報・啓発の推進

国民全てに男女共同参画の意識を深く根付かせるため，男女共同参画の理念等について，分かりやすい広報・啓発活動を積極的に展開している。

内閣府では，男女共同参画に関する国，地方公共団体等の施策を紹介する総合情報誌「共同参画」の発行を行い，関連団体や地方公共団体等に配布するとともに，ホームページやメールマガジン，Facebook等による情報発信を行った。また，令和２（2020）年６月23日から同月29日までの「男女共同参画週間」において，「そっか。いい人生は，いい時間の使い方なんだ。」「ワクワク・ライフ・バランス」をキャッチフレーズに定め，広報・啓発活動において活用した。

また，ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（国連女性機関）（UN Women），国連女性の地位委員会（CSW），女子差別撤廃委員会，アジア太平洋経済協力（APEC）女性と経済フォーラム，Women20，各種地域機関等，諸外国における先進的な取組の動向について情報を収集・分析し，男女共同参画推進連携会議企画委員会主催の情報・意見交換会，政府の広報誌等を通じて，情報を提供している。

さらに，海外に我が国の男女共同参画の現状や取組を紹介するため，英文パンフレット「Women and Men in Japan」を発行し，各国政府や国際機関等に配布している。

国立女性教育会館では，男女共同参画や女性の活躍推進等に関する統計情報等のリーフレット作成・配布，男女共同参画統計学習パネルの展示・貸し出し等を通じて，男女共同参画社会の形成に資する情報の普及に努めている。また，同会館のホームページのほか，男女共同参画社会形成を目指した情報の総合窓口「女性情報ポータル“Winet（ウィネット）”」により，収集した資料・情報等を広く公開するとともに，調査研究の成果を電子的形態で公開するためのシステム（リポジトリ）を通じて提供している。

法務省の人権擁護機関では，毎年12月４日から同月10日（人権デー）までの「人権週間」等の多様な機会を通じて，全国各地で女性の人権に関する人権啓発活動を実施している。

2 特に男性や若者世代を対象とした固定的性別役割分担意識の解消のための広報・啓発

内閣府では，男性や若者世代にとっての男女共同参画社会の意義と責任や，地域・家庭等への男性や若者世代の参画を重視した広報・啓発活動の一つとして「“おとう飯”始めようキャンペーン」を実施している（第２章第３節参照）。

3 男女共同参画の必要性が共感できる広報・啓発活動の推進

内閣府では，男性，子供・若者世代等を含め，国民各層に対し，男女共同参画社会の形成の意義と責任や，それぞれの立場からの参画への取組を重視した広報啓発活動を推進している。

国立女性教育会館では，男女共同参画統計リーフレットの作成・配布，男女共同参画統計学習パネルの展示等を通じて，男女共同参画の形成に資する情報を発信している。また，所蔵する図書をテーマごとに選定し，パッケージ化して全国の大学，高等専門学校，女性関連施設等へ広く貸し出している。

第2節 男女共同参画に関する男性の理解の促進

内閣府では，男性の家事・育児等への参画促進に関する普及啓発活動を行った（第２章第３節参照）。

厚生労働省では，男性の仕事と育児の両立を推進する「イクメンプロジェクト」を実施している（第２章第２節参照）。

第3節 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

1 男女平等を推進する教育・学習

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っている。また，これらの教育に携わる者が男女共同参画の理念を理解するよう，意識啓発等に努めた。

文部科学省では，学習指導要領に基づき，児童生徒の発達の段階に応じ，社会科，公民科，家庭科，道徳，特別活動等の指導を行うなど，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や男女が協力して家庭を築くことの重要性についての指導の充実を図っている。

また，生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力や態度を培うキャリア教育を推進している。

経済産業省では，先進的な教育支援活動を行っている企業・団体を表彰する「キャリア教育アワード」や，文部科学省と共同で教育関係者と地域・社会や産業界等の関係者の連携・協働によるキャリア教育に関するベストプラクティスを表彰する「キャリア教育推進連携表彰」を実施している。令和２（2020）年度は，新型コロナの影響により，それらを中止せざるを得なかったが，過去の「キャリア教育アワード」受賞実績のある企業・団体によるコロナ禍における取組事例等を調査・公開することによりキャリア教育の普及・推進を図った。

国立女性教育会館では，高等教育機関における男女共同参画の推進のため，大学等の教職員を対象とした「大学等における男女共同参画推進セミナー」を実施した。また，令和２（2020）年度は文部科学省の「次世代のライフプランニング教育推進事業」を受託し，初等中等教育機関の教職員，教育委員会など教職員養成に関わる機関の職員を対象とした「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」を実施した。さらに，男女共同参画を推進するリーダー等の人材の育成・研修の実施，「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」や「男女共同参画統計に関する調査研究」を行った。また，国内外の専門的な資料や情報を取りまとめて整理，提供するとともに，女性アーカイブ[17]の構築を進め，全国的にその成果の還元を図っている。

2 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実

文部科学省では，社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会の拡大を目的として，大学や専修学校等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的プログラムを，職業実践力育成プログラム（BP）やキャリア形成促進プログラムとして文部科学大臣が認定し，女性を含む社会人の学び直しを支援している。

また，大学・専修学校等の教育機関が産業界等と協働し，地域や産業界の人材ニーズに対応した，社会人等が学びやすい教育プログラムを開発・実証する取組等を推進している。進路・就職指導については，生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力や態度を培うキャリア教育及び後期中等教育以降における実践的な職業教育を推進している。

さらに，多様な年代の女性の社会参画を推進するため，関係機関との連携の下，キャリアアップやキャリアチェンジ等に向けた意識醸成や相談体制の充実を含め，学習プログラムの開発等，女性の多様なチャレンジを総合的に支援するモデルの開発や，普及啓発を行っている。

次世代を担う若者が，固定的な性別役割分担意識にとらわれず主体的に多様な進路を選択することができるよう，学校教育段階から男女共同参画意識の醸成を図るため，高等学校・大学で活用できるライフプ

[17] 「国立女性教育会館　女性デジタルアーカイブシステム」 https://w-archive.nwec.jp/il/meta_pub/G0000337warchive

ランニング教育プログラムや，教員が学校現場で生じうる「無意識の思い込み」（アンコンシャス・バイアス）等について理解を深め，指導に役立つ気付きを得るための教員研修プログラムの開発を行った。

経済産業省では，職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力とキャリアオーナーシップを持つことの必要性を整理した「人生100年時代の社会人基礎力」について女性を含む社会人になる学生や，大学等で教育に携わる方々との意見交換等を通じて普及を図った。

国立女性教育会館では，４次計画等で示された政府の政策に沿って，男女共同参画を推進するためのリーダーや次代を担う女性人材等の育成・研修，基盤整備のための調査研究を実施した。また，多様な主体へホームページやSNSなどのICTを活用した広報・情報発信を充実・強化し，アジア地域等の女性のエンパワーメント支援や，eラーニングによる教育・学習支援の推進を図っている。さらに，男女共同参画の教育・学習を促進するために，放送大学と連携してオンライン講座を実施している。

第４節 女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組への支援等

内閣府では，メディア業界が自主的に行っている女性の人権を尊重した表現の推進のための取組を継続，拡大するよう働きかけている。また，女性や子供の人権を侵害するような違法・有害な情報への実効ある対策を充実させていくとともに，特に，インターネット上の情報の取扱いについては，若年層も含めて広く啓発を行っている。

また，青少年インターネット環境整備基本計画（第４次）等に基づき，関係省庁や民間団体等と連携して，青少年のインターネット利用環境整備のための施策を総合的かつ効果的に推進している。また，地域における有害環境の浄化活動に関する取組を促進している（第８章第９節参照）。

総務省では，子供の健全な育成とメディアの健全な利用の促進に資するメディア・リテラシー（メディアからの情報を主体的に読み解き，自ら発信する能力）について放送，インターネット，携帯電話等の状況に照らしメディア・リテラシーの育成・向上に資する取組を行っている。さらに，専門家からのヒアリングを通じて，インターネットに係る実際に起きた最新のトラブル事例を踏まえ，その予防法等をまとめた「インターネットトラブル事例集」[18]を平成21（2009）年度より毎年更新・作成して公表し，普及を図っている。また，青少年のインターネット・リテラシーを可視化する取組を行い，リテラシー向上施策の推進に努めている。

文部科学省では，インターネット上のマナーや家庭でのルール作りの重要性を保護者等に対して周知するための学習・参加型のシンポジウムの開催や児童生徒向けの啓発資料の作成・配布等を実施した。

経済産業省では，関係者と連携して，フィルタリング等に関する情報提供・普及啓発活動を通じて，保護者や青少年のインターネットを適切に活用する能力の向上を促進している。

第５節 学校教育及びメディアの分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

内閣府では，メディア業界における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に関する取組を促すとともに，仕事と生活の調和に関する理解を深めるため，好事例の広報や周知に努めている。

文部科学省では，各種会議をはじめ様々な機会を捉えて，都道府県教育委員会等に対して，女性管理職の割合が高い地方公共団体における取組の好事例の横展開を図るとともに，女性の校長・教頭等への積極的な登用を働きかけた。また，５次計画を踏まえ，各教育機関や教育関係団体における意思決定層への女性の登用について，具体的な目標設定を行うよう要請した。その際，学校に関しては校長と副校長・教頭のそれぞれについて目標設定を行うよう促した。

[18] 総務省　インターネットトラブル事例集　http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/kyouiku_joho-ka/jireishu.html

第12章 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立

第1節 防災分野における女性の参画拡大など男女共同参画の推進

内閣府では，令和２（2020）年５月，「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を作成した。作成に当たっては，パブリックコメントを実施し，およそ700件の御意見について可能な限り反映するよう努めた。また，同月には，ガイドラインの内容を踏まえ，防災基本計画の修正を行った。ガイドライン及び防災基本計画の修正の内容について周知するため，男女共同参画局長と政策統括官（防災担当）の連名で，地方公共団体の男女共同参画担当部局と防災・危機管理担当部局に対する通知を発出した。また，都道府県及び政令指定都市の男女共同参画主管課長を対象とした会議等においてガイドラインの活用徹底を促した。

「令和２年７月豪雨」の発生の際には，被災地に派遣される「内閣府調査チーム」の一員として初めて男女共同参画局の職員を熊本県庁に派遣した。派遣された職員は，被災市町村や避難所を巡回し，ガイドラインの周知・活用の依頼等を行うとともに，熊本県に対して，ガイドラインに基づく取組を促した。

12月からは，地方公共団体において災害対応に携わる全ての職員が，ガイドラインの内容を参照しながら，男女共同参画の視点からの防災施策を企画立案・実施できることを目的とした「男女共同参画の視点からの防災研修プログラム」の改定を進め，改定の方向性について議論するための検討会を開催した。

第2節 復興における男女共同参画の推進

内閣府では，引き続き，福島県において，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，相談窓口を設けて相談を受け付けるとともに，全国からアドバイザーを派遣して，相談員の相談対応能力の向上を図り，地元行政機関相談窓口への移行を促進するための研修等を実施した。

復興庁では，被災自治体や復興に向けて各地で活躍する方々の参考となるよう，東日本大震災からの復興に当たり，女性が活躍している事例や被災地の女性を支援している事例等を「男女共同参画の視点からの復興～参考事例集～」として公表している。最新の第22版においては，115事例を公表している。この事例集等も活用しながら，被災地において，男女共同参画の視点に立った具体的な取組を働きかけている。

また，セミナー，研修会などを被災自治体等のニーズに応じて実施している。

第3節 国際的な防災協力における男女共同参画

第58回CSW「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議（平成26（2014）年）及び第３回国連防災世界会議で策定された「仙台防災枠組2015-2030」（平成27（2015）年）等やG20サミットの機会に発表された「仙台防災協力イニシアティブ・フェーズ２」（平成31（2019）年）を踏まえ，男女共同参画の視点に立った国際的な防災協力を実施している。

第13章 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

第1節 女子差別撤廃条約等の国際的な規範，国際会議等における議論への対応

我が国の男女共同参画施策は，国連を始めとする国際的な男女共同参画・女性活躍に係る動きと連動してこれを推進してきており，具体的には，女子差別撤廃委員会や国連女性の地位委員会（CSW）を始めとする国際会議等における議論や，「持続可能な開発のための2030アジェンダ」，また，G7やG20といった多国間の枠組みや，アジア太平洋経済協力（APEC）やASEANといった地域の枠組みでの議論を踏まえ，実施している。

女子差別撤廃条約については，第９回定期報告に向けて準備を進めている。令和３（2021）年３月，CSWにおいて，「ジェンダー平等の達成と全ての女性と女児のエンパワーメントに向けた女性の公的領域における完全かつ効果的な参画と意思決定及び暴力の根絶」をテーマに，合意結論文書が採択された。我が国からは，内閣府特命担当大臣（男女共同参画）が参加し，一般討論及び閣僚級円卓会合にてビデオメッセージ形式でステートメントを述べた。また，同月に，第４回世界女性会議にて北京宣言・行動綱領が採択されてから25周年を記念した「平等を目指す全ての世代のためのフォーラム（GEF）」の閣僚級会合がオンラインで開催され，内閣府男女共同参画局長がテーマ別議論に参加したほか，メキシコ政府主催の「ジェンダー平等に向けたフレンズ・グループ」立ち上げ会合に外務副大臣が，フレンズ・グループ[19]及びGEFの行動連合の１つである「ジェンダーに基づく暴力」への参画をビデオメッセージ形式で表明した。

第2節 男女共同参画に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮

1 開発協力大綱に基づく開発協力の推進

政府は，平成27（2015）年２月に閣議決定した「開発協力大綱」及びそれに基づく「女性の活躍推進のための開発戦略」に則り，開発協力のあらゆる段階における女性の参画を促進し，また，女性が公正に開発の恩恵を受けられるよう，男女共同参画の推進及び女性のエンパワーメントに積極的に取り組んでいる。

また，ジェンダー主流化の観点から，あらゆる分野や課題の支援に当たって，社会における男女双方の多様な役割や責任，男女で異なる課題・ニーズを把握して取り組むなど，ジェンダーの視点に立った事業実施を推進した。特に，新型コロナ拡大を踏まえ，ジェンダー平等の視点に立った各種対応策を含む様々な支援において，UN Women等との連携・協力に努めている。

さらに，我が国は人間の安全保障に直結する地球規模の課題として，保健分野における取組を重視している。我が国が平成27（2015）年12月に発表した「平和と健康のための基本方針」を踏まえ，全ての人が生涯を通じて必要な時に基礎的な保健サービスを負担可能な費用で受けられる「ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（UHC）」の実現を目指して，女性の医療アクセスの改善，栄養改善，母子健康手帳の普及等の母子継続ケアの支援，医師や看護師，助産師等の保健人材の育成，国際機関等を通じた性と生殖の健康サービスの提供等を行っている。

[19] フレンズ・グループとは，ジェンダー平等の実現と1995年に採択された北京宣言・行動綱領の実施を加速化させるための国際社会での協力・連携を目的にメキシコ政府が有志国によるグループの立ち上げを提案したもの。

2　女性の平和等への貢献

我が国は，平和構築の観点から，女性を被害者の側面で捉えるだけでなく，国連安保理決議第1325号女性・平和・安全保障（Women，Peace and Security：WPS）及び関連決議履行を目的とした，平成27（2015）年に策定し，平成31（2019）年３月に改訂した第二版の「女性・平和・安全保障に関する行動計画」に基づき，紛争の予防・管理・解決を含む政策・方針決定過程への女性の積極的な参画を促進した。平成30（2018）年４月のG7プロセスにてG7女性・平和・安全保障（WPS）パートナーシップ・イニシアティブが発表されたことを踏まえ，日本がスリランカをパートナー国とし，令和元（2019）年度から開始したスリランカのWPS行動計画の策定及び紛争寡婦世帯のエンパワーメントを含めたWPSアジェンダ推進を，引き続き支援した。さらに，平成29（2017）年７月のG20ハンブルク・サミットで立ち上げが発表された女性起業家資金イニシアティブ（We-Fi）に対しても，トップドナーの一つとして積極的に貢献した。

内閣府国際平和協力本部事務局では，国際平和協力隊の隊員派遣前研修を実施しており，安保理決議第1325号の要請を反映し，ジェンダーに関する講義を行っている。一般的なジェンダーに関する知識の付与だけでなく，派遣先国のジェンダー特性への理解の促進を含めた現地でのより効果的な活動に結び付くような教育を実施している。

3　国際機関等との連携・協力推進

我が国は，国連女性機関（UN Women）や，紛争下の性的暴力担当国連事務総長特別代表（SRSG-SVC）事務所を始め，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及び紛争下の性的暴力の防止・対応のための諸活動に対する積極的な協力に努めた。加えて，紛争関連の性的暴力生存者のためのグローバル基金への拠出を通じて，生存者に対する償いや救済へのアクセスの促進を支援した。

また，男女共同参画の視点に立った国際交流・協力の推進のため，NGO等との効果的な交流・連携・協力を強化している。

4　国際分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

我が国は，国際会議への政府代表団への女性メンバーの参加を積極的に進めるとともに，国際機関への就職支援を強化している。また，令和２（2020）年度も「平和構築・開発におけるグローバル人材育成事業」として，平和構築・開発の分野で文民専門家として活躍できる人材の育成に取り組むとともに，国際機関等でのキャリア構築に向けた支援を実施した。現在，国連は女性職員の採用に力を入れていることなどから，当該事業の実施が国連機関における邦人女性職員の増強につながることも期待される。

令和元（2019）年９月，国連UHCハイレベル会合を受けて採択されたUHC政治宣言にも，母子保健や女性・女児に対する保健のみならず，女性のエンパワーメント及びジェンダー平等に関する文言が取り入れられており，令和２（2020）年は，開発途上国における母子保健，リプロダクティブ・ヘルス分野における活動に対し，国連人口基金（UNFPA）や国際家族計画連盟（IPPF）を通じた支援を行うとともに，新型コロナ対策においても，ジェンダー，水・衛生，栄養・食料，教育等，分野横断的な支援を通じ，感染症に強い環境整備を行った。

教育分野では，平成27（2015）年９月に発表した，我が国の教育協力政策である「平和と成長のための学びの戦略」に基づき，女性・女児のエンパワーメントとジェンダー平等に配慮した教育協力を実施している。

このほか，「アジア・太平洋，アフリカの女性交流事業」は，日本，アジア・太平洋諸国及びアフリカの行政官や女性支援団体等の交流プログラムを行う予定であったが，新型コロナの影響により，令和２（2020）年度は，アフリカの基礎情報や現地のニーズ調査，オンラインによる情報共有・意見交換会を実施，令和３（2021）年度に向けた交流プログラム案の検討を行った。

5　国際会議等における日本の貢献と取組の発信

令和２（2020）年は，世界女性会議において「北京宣言・行動綱領」が採択されてから25周年を迎えた記念の年であったことから，当初多くの関連行事

が予定されていたが，新型コロナの拡大により，その多くが開催日程や形態の変更を余儀なくされた。その一方で，オンラインによる会議開催が活発化した。

国連の枠組みでは，令和２（2020）年10月に第75回国連総会「第４回世界女性会議25周年記念ハイレベル会合」がニューヨークの国連本部で開催され，内閣府特命担当大臣（男女共同参画）からビデオメッセージ形式でステートメントを述べた。

また，令和２（2020）年は国際的な平和と安全保障の文脈に「女性」を関連づけた国連安保理決議第1325号が採択されてから20周年であることから，安保理の非常任理事国のメンバーであるベトナムが国連と共に「女性・平和・安全保障（WPS）国際会議」を開催し，外務副大臣が日本のWPS分野の取組をビデオメッセージ形式で発表した。

このほか，様々な国際会議がオンラインで開催され，ジェンダーの視点に立った新型コロナ対応策の重要性について議論が活発に行われたが，日本も共通の課題を抱える立場から，ポスト・コロナ時代のより良い社会づくりに向けて積極的に参加した。具体的には，令和２（2020）年６月に国連女性機関（UN Women）主催の「新型コロナウイルス感染症対応に関するアジア・太平洋地域の男女共同参画担当大臣オンライン会合」において，我が国の取組やDV対策の強化の成果と展望について発信した。

また，同年９月にUN Womenとアジア開発銀行（ADB）によるハイレベルオンライン円卓会議「新型コロナウイルス感染症の応急対応と回復におけるジェンダー平等の推進」が開催され，内閣府審議官が出席した。

多国間の枠組みでは，日米韓の間で行われたSTEM分野における女性のエンパワーメントについての議論に参加したほか，G20の枠組みで行われている「女性のエンパワーメントと経済参画促進のための民間セクターアライアンス（EMPOWER）」の各種活動に日本民間代表と共に参加した。

また，G20のエンゲージメント・グループの１つであるW20（Women 20）の「G20の政策：女性の経済的エンパワーメントの促進」をテーマにしたハイレベルセッションに内閣府男女共同参画局長が参加したほか，「ジェンダーに対応した経済回復，ポスト・コロナ時代：UN WomenとW20によるハイレベル・セッション」に外務省参与・女性担当大使が参加した。G7及びG20においては，新型コロナの拡大により経済的・社会的に影響を受けた女性・女児の状況を踏まえ，より良い社会作りに向けた議論が行われた。

地域の枠組みにおいては，令和２（2020）年９月に「新型コロナウイルス感染症の女性への影響と取組」をテーマに女性と経済フォーラムが開催され，APEC域内の対応策について議論が行われた。フォーラムの成果として「APEC女性と経済フォーラム2020声明」が採択されるとともに，「女性と経済フォーラム」として，女性を新型コロナウイルス対応の取組の中心に置くことが宣言された。我が国からは，内閣府特命担当大臣（男女共同参画）が参加し，我が国の方針，DV対策，雇用への取組について発言を行った。

同年12月に「女性に関するASEAN＋３委員会」第12回会合が開催された。「女性のリーダーシップと政治参画の促進」をテーマに意見交換が行われ，内閣府から我が国の取組等について報告を行った。

OECDにおいては，令和２（2020）年４月にジェンダー主流化作業部会第２回会合が「新型コロナウイルス感染症危機への応急対応」をテーマにオンラインで開催され，参加各国のジェンダーに配慮した取組が共有された。また，同年９月に行われた第３回会合では，ジェンダーに配慮した新型コロナからの回復策の政策概要に関する議論が行われた。同年10月には，OECD閣僚理事会が開催され，新型コロナの影響から回復するためにジェンダー平等の重要性を認識し経済回復の主要な推進力として女性のエンパワーメントに取り組むことが打ち出され，成果文書として閣僚声明が採択された。また，その背景資料においてOECDの分析基盤を増強することが明記された。

こうした議論に加えて，令和３（2021）年３月８日の「国際女性の日」に当たって，内閣府特命担当大臣（男女共同参画）からメッセージを発出した。また，同月末，外務省は国内外からの有識者の参加を得てウェビナー「国際女性記念の年に寄せて」を開催し，女性のエンパワーメントと社会・経済・政治，女性とスポーツ，女性の平和・安全保障への参画に関する議論を深めた。

第２部

令和３年度に講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

第1章 男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進

第1節 国内の推進体制の充実・強化

○ 「第５次男女共同参画基本計画」（令和２年12月25日閣議決定。以下「５次計画」という。）について，実効性をもって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。【内閣府】

○ 男女共同参画推進本部（閣議決定により設置。内閣総理大臣及び全ての国務大臣によって構成。）の下で，男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の円滑かつ効果的な推進を図る。本部長の指名により関係行政機関に置かれた男女共同参画担当官（局長級）は，男女共同参画社会の形成に直接・間接に影響を及ぼすあらゆる施策へ男女共同参画の視点を反映させるとともに，相互の機動的な連携を図る。【内閣府，全府省】

○ すべての女性が輝く社会づくり本部（閣議決定により設置。内閣総理大臣及び全ての国務大臣によって構成。）の下で，様々な状況に置かれた女性が，自らの希望を実現して輝くことにより，我が国最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され，我が国社会の活性化につながるよう，施策の一体的な推進を期す。【内閣官房，内閣府，全府省】

○ 有識者及び地方６団体・経済界・労働界・教育界・メディア・女性団体等の代表から成る男女共同参画推進連携会議の場を活用し，重要課題に関する意見交換や情報共有，市民社会との対話，各団体における中央組織から地方の現場への取組の浸透等を通じて，各界各層の若年層を含めた様々な世代との連携を図る。【内閣府】

○ 国内の推進体制の運営に当たっては，多様な主体（地方公共団体，国立女性教育会館，男女共同参画センター，NPO，NGO，地縁団体，大学，企業，経済団体，労働組合等）との連携を図り，男女共同参画に識見の高い学識経験者や女性団体，若年層など国民の幅広い意見を反映する。【内閣府】

○ 国際機関，諸外国との連携・協力の強化に努める。【内閣府，外務省，関係府省】

第2節 男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進

○ 男女共同参画会議において，５次計画の進捗状況を毎年度の予算編成等を通じて検証する。また，５次計画の実効性を高めるために集中的に議論すべき課題や新たな課題について調査審議を行う。【内閣府，関係府省】

○ 男女共同参画会議の意見を踏まえ，６月を目途に重点方針を決定し，各府省の概算要求に反映させる。【内閣官房，内閣府，全府省】

○ 男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）の充実の観点から，各種統計の整備状況を調査し，公表する。また，ジェンダー統計における多様な性への配慮について，現状を把握し，課題を検討する。業務統計を含む各種調査の実施に当たり，可能な限り男女別データを把握し，年齢別・都道府県別にも把握・分析できるように努める。また，男女共同参画に関する重要な統計情報は，国民に分かりやすい形で公開するとともに，統計法（平成19年法律第53号）に基づく二次的利用を推進する。【全府省】

○ 指導的地位に占める女性の割合の上昇に向けて，モニタリングやその活用の在り方に関し検討を行う。【内閣府】

○ 新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」という。）の拡大が性別によって雇用や生活等に与えている影響の違いや，政府の新型コロナ関連施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響につ

いて，調査・分析を実施する。【内閣府，関係府省】

○　男女共同参画会議において，税制や社会保障制度について，男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し，必要に応じ，内閣総理大臣及び関係各大臣に対して意見を述べる。【内閣府】

○　政府の施策及び社会制度・慣行が男女に実質的にどのような影響を与えるかなど，男女共同参画社会の形成に関する課題についての調査研究を行う。【内閣府】

○　国民の意識，男女の家事・育児・介護等の時間の把握や，男女別データの利活用の促進等を含め，男女共同参画社会の形成に関する調査・研究を進める。【内閣府，総務省】

○　国の各府省や関係機関が実施している男女共同参画に関わる情報を集約・整理した上で，国民，企業，地方公共団体，民間団体等に分かりやすく提供することで，各主体による情報の活用を促進する。【内閣府】

第３節　地方公共団体や民間団体等における取組の強化

ア　地方公共団体の取組への支援の充実

○　市町村男女共同参画計画の策定が進んでいない町村に焦点を当て，都道府県と連携し，策定状況の「見える化」を含む情報提供，専門家派遣などにより，男女共同参画についての理解を促進し，全ての市町村において計画が策定されるよう促す。【内閣府】

○　地方公共団体が，「新たな日常」に対応した多様で柔軟な働き方の定着や女性デジタル人材の育成，様々な課題・困難を抱える女性への支援，学び直しやキャリア形成の支援，起業支援，改正された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）により新たに行動計画策定等の義務対象となる中小・小規模事業者への支援など，民間団体を含む多様な主体による連携体制の構築の下で地域の実情に応じて行う取組を，地域女性活躍推進交付金により支援する。さらに，孤独・孤立で不安を抱える女性が社会との絆やつながりを回復することができるよう，地方公共団体が行う，NPOなどの知見を活用して，きめの細かい，寄り添った相談支援などの取組への支援を充実させる。また，地方公共団体が行う男女共同参画社会の実現に向けた取組については地方財政措置が講じられており，自主財源の確保を働きかける。【内閣府】

○　地方公共団体に対し，全国知事会などの関係団体とも連携し，先進的な取組事例の共有や情報提供，働きかけなどを行う。【内閣府】

イ　男女共同参画センターの機能の強化・充実

○　男女共同参画センターが，男女共同参画の視点から地域の課題解決を行う拠点・場として，関係機関・団体と協働しつつ，その機能を十分に発揮できるよう，全国女性会館協議会とも連携しながら，ノウハウや好事例の共有，地域を超えた交流や連携の促進などを行う。地方公共団体に対して，それぞれの地域においてこうした機能や強みを十分にいかすよう，男女共同参画センターの果たす役割を明確にし，基本法の理念に即した運営と関係機関との有機的な連携の下，取組を強化・充実するよう促す。【内閣府】

○　男女共同参画センターが広報啓発，講座，相談，情報収集・提供，調査研究等，様々な事業を進めるために必要な国の施策に関する情報提供を行うとともに，研修等の機会を通じて男女共同参画センター職員の人材育成を支援する。【内閣府】

○　男女共同参画センターの管理運営について，運営形態の違い等を踏まえ，より効果的な管理運営がなされるよう，好事例の周知を図る。【内閣府】

○　男女共同参画センターがオンラインを活用した事業を行えるよう，事業の実施に関する情報提供や専門家の派遣等を通じて支援する。【内閣府】

○　男女共同参画センターが男女共同参画の視点からの地域の防災力の推進拠点となるよう，先進的な取組事例の共有を行う。また，災害時に効果的な役割を果たすことができるよう，全国女性会館協議会が運営する相互支援システム等を活用し，男女共同参画センター間の相互支援（オンラインによる遠隔地からの助言等を含む。）を促す。【内閣府】

ウ　国立女性教育会館における取組の推進

○　独立行政法人国立女性教育会館（以下「国立女性教育会館」という。）は，我が国唯一の女性教育のナショナルセンターとして，人材の育成・研修の実施や，女性教育に関する調査研究の成果及び会館に集積された情報の提供等を通じ，今後とも我が国における男女共同参画のネットワークの中核を担っていく。また，これまで果たしてきた役割の重要性と実績を踏まえ，地域における男女共同参画の推進を支援するとともに，地方公共団体，大学，企業等ともより一層の連携を図るなど，機能の更なる充実･深化を促進する。【文部科学省】

第2章　政策・方針決定過程への女性の参画拡大

第1節　政治分野

ア　政党，国会事務局等における取組の促進

○　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（平成30年法律第28号）の趣旨に沿って，国政選挙における女性候補者の割合を高めることを要請する。その際，衆議院議員及び参議院議員の候補者に占める女性の割合を35％以上とすることを努力目標として念頭に置く。具体的には，同法第４条の規定を踏まえた数値目標の設定や，候補者の一定割合を女性に割り当てるクオータ制等の積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の自主的な取組の実施，議員活動と家庭生活との両立支援策等の環境整備を要請する。また，政党内役員の女性割合を高めるため，数値目標の設定や積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の自主的な取組の実施を要請する。さらに，各政党における取組状況を調査・公表する。【内閣府】

○　両立支援策をはじめとした男女の議員が活躍しやすい環境整備について，衆議院事務局及び参議院事務局に要請する。【内閣府】

○　ハラスメントを含む女性の政治参画への障壁に関する調査結果に基づき周知・啓発を行う。また，調査結果を基に地方議会でハラスメント防止研修を実施する際に活用できる研修教材を制作する。【内閣府】

イ　地方議会・地方公共団体における取組の促進

○　地方議会において女性を含めたより幅広い層が議員として参画しやすい環境整備について検討を行う。その際，議会運営や住民参加の取組等におけるデジタル化への対応等も含めて検討を行う。また，候補者となりうる女性の人材育成のため，各地方議会における「女性模擬議会」等の自主的な取組について情報提供を行う。【総務省】

○　会議規則における出産・育児・介護等に伴う欠席規定の整備状況やハラスメント防止に関する取組の実施状況等，地方公共団体・地方議会における両立支援状況をはじめとする施策の推進状況を調査し，「見える化」の推進や好事例の横展開を行う。【内閣府】

ウ　政治分野における女性の参画状況の情報収集・提供の推進

○　政治分野における女性の参画状況等を調査し，「見える化」を推進する。【内閣府】

○　地方公共団体の議会の議員及び長の男女別人数並びに国政選挙における立候補届出時の男女別人数の調査結果を提供するとともに，地方公共団体に対する当該調査等への協力の依頼を行う。【総務省】

エ　人材の育成に資する取組

○　政治に参画しようとする女性の育成に資するよ

う，各地方議会における「女性模擬議会」等の人材育成の自主的な取組の手法を調査し，事例集を作成・周知する。【内閣府】

○　各種研修や講演等の場において活用可能な男女共同参画の推進状況や女性の政治参画支援に関する情報等の資料の提供を行う。【内閣府】

第2節　司法分野

ア　検察官

○　女性検察官の積極的な登用を進めるとともに，出産・育児休業を経て子育てをしながら勤務する女性検察官や，法務省・他省庁に出向して活躍する女性検察官などのロールモデルとなる女性法曹による教育等を通じ，法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組（活躍事例の提供，メンター制度の充実等）を進める。【法務省】

○　継続就業のため，転勤の際に両立環境の整備に配慮するなど，ワーク・ライフ・バランスの実現等に向けた具体的施策を着実に推進する。【法務省】

イ　法曹養成課程

○　法科大学院の公的支援の枠組や，法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組例を各法科大学院に共有することなどを通じて各法科大学院における女性法曹輩出のための取組を促す。【文部科学省】

第3節　行政分野

ア　国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

（ア）国家公務員に関する取組

○　国の各府省等は，女性活躍推進法に基づき策定した行動計画の仕組みを活用して，取組を積極的に推進する。その際，働き方改革や女性の採用・登用の拡大等について定めた「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。令和３年１月29日一部改正。）に基づき各府省等が策定した取組計画の内容と整合性を図るものとする。また，各府省等において，数値目標を設定した事項の進捗状況及び取組の実施状況を経年で公表する。【内閣官房，内閣府，全府省】

○　各府省等の取組について，比較できる形での更なる「見える化」を行う。【内閣府】

○　女性の国家公務員志望者の拡大に資するため，各府省等や大学等と連携し，働き方改革の取組やワーク・ライフ・バランスの実践例，職業生活への多様な支援等に関する効果的な情報提供を行うことで，より多くの女子学生等の進路選択を公務志望に結び付けていく。あわせて，５次計画における国家公務員採用試験からの女性の採用割合，技術系区分の女性の採用割合に係る目標等の実現に向け，SNSやオンライン配信等を積極的に活用し，幅広い層に対する広報活動を実施する。さらに，管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用･登用に取り組む。【内閣官房，全府省，（人事院）】

○　女性職員の登用拡大に向けて，職域の固定化を解消するなど積極的な職域の拡大，研修や多様な職務機会の付与による積極的・計画的な育成や相談体制の整備，出産・育児期等の前後又は育児期で時間制約があるような場合でも，本人の意向を考慮し，働く場所や時間の柔軟化を活用するなどして重要なポストを経験させるなど，柔軟な人事管理やキャリア形成支援を進める。【内閣官房，全府省，（人事院）】

○　キャリアパスにおける転勤の必要性について再検討を行い，育児，介護等がキャリアパスの支障にならないよう職員に対する十分な配慮を行う。【内閣官房，全府省】

○　「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」等に基づき，的確な勤務時間管理による超過勤務縮減や各種休暇の取得促進を行う。また，テレワークやフレックスタイム制等を活用した働く時間と場所の柔軟化等の働き方改革を進め，仕事と生活を両立しながら活躍できる環境を整える。【内閣官房，全府省，（人事院）】

○　特に子供が生まれた全ての男性職員が１か月以上を目途に育児に伴う休暇・育児休業を取得でき

るような環境の実現に向けて，管理職による本人の意向に沿った取得計画の作成，取得中の業務運営の確保，幹部職のリーダーシップ発揮，人事当局の積極的な関与，人事評価への反映等，組織の実情を踏まえて必要な工夫も加えつつ，育児休業等の取得に向けた取組を進める。【内閣官房，全府省】

○　女性職員の活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する管理職の理解促進や行動変容を促すため，管理職向けの研修を進める。【内閣官房，全府省】

○　女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め，限られた時間を効率的に活かすことを重視する管理職を人事評価において適切に評価することを徹底するとともに，多面観察などの取組を通じて管理職のマネジメント能力の向上を図る。【内閣官房，全府省，（人事院）】

○　ハラスメントの防止等のための人事院規則等に基づき，研修やセミナー，ハラスメント防止週間の設定等の職員に対する一層の周知啓発，苦情相談体制の整備，ハラスメントが生じた場合の被害職員の救済及び行為職員に対する厳正な処分等の迅速かつ適切な措置等を実施する。【内閣官房，全府省，（人事院）】

○　各府省が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診について，女性職員が受診しやすい環境整備を行う。【内閣官房，全府省，（人事院）】

○　治安，矯正，安全保障等の分野で働く国家公務員の女性の採用，育成及び登用並びに生活環境・両立環境の整備を進める。【警察庁，法務省，国土交通省，防衛省】

○　衆議院事務局，衆議院法制局，参議院事務局，参議院法制局及び国立国会図書館並びに最高裁判所等に対し，女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し，女性の参画拡大・女性の活躍推進に向けた積極的な取組を推進するよう要請する。【内閣府】

（イ）国の審議会等委員等の女性の参画拡大

○　各審議会の女性委員の人数・比率について定期的に調査・分析・公表を行うとともに，女性委員登用が進んでいない場合には，その要因等について各府省等で分析した結果を公表する。【内閣府，関係府省】

○　審議会等委員の選任に際しては，引き続き，性別のバランスに配慮するとともに，団体推薦による審議会等委員について，各団体等に対して，団体からの委員の推薦に当たって格段の協力を要請する。【関係府省】

（ウ）独立行政法人，特殊法人及び認可法人における女性の参画拡大

○　独立行政法人，特殊法人及び認可法人の事業主行動計画の策定を支援するとともに，それぞれの機関の役員や管理職への女性の積極的な登用を推進するよう強く要請する。【内閣府，厚生労働省，関係府省】

イ　地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

（ア）地方公務員に関する取組

○　女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表について，数値目標を設定した項目の進捗状況及び取組の実施状況が経年で公表されることを徹底するとともに，各団体の取組について，比較できる形での更なる「見える化」を行う。【内閣府，総務省】

○　テレワークの推進等による職場の働き方改革や徹底した時間外勤務の縮減，休暇の取得促進を行う。【内閣府，総務省】

○　男性職員の育児等に係る状況を把握し，育児に伴う休暇・休業等の取得を呼びかけるとともに，周囲のサポート体制や代替要員の確保を図り，気兼ねなく育児休業等を取得できる職場環境の整備を促進する。【内閣府，総務省】

○　地方公共団体における女性職員の活躍及び働き方改革の好事例を収集・周知することにより，各地方公共団体の実情に即した主体的かつ積極的な取組を促進する。【総務省】

○　市区町村における旧姓使用に関する規定等の整備状況を令和３（2021）年度に調査・公表するとともに，職員が旧姓を使用しやすい職場環境づくりを促進する。【内閣府，総務省】

○　非常勤職員を含めた全ての女性職員が，その個性と能力を十分に発揮できるよう，育児休業や介護休暇等の普及・啓発の実施や，ハラスメント等

の各種相談体制の整備等を促進する。あわせて，男性に比べて女性の割合が高い非常勤職員について，「会計年度任用職員」制度の趣旨を踏まえ，勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう，各地方公共団体における取組状況について調査し，必要な助言を行う。【総務省】

○　消防吏員の女性比率については，令和８（2026）年度当初までに５％に増加させることを全国の目標としており，消防本部等に対し数値目標の設定による計画的な増員の確保，女性消防吏員の職域の拡大等，ソフト・ハード両面での環境整備に取り組むよう引き続き要請するとともに，消防署所等における職場環境の整備が図られるよう，女性専用施設（浴室・仮眠室等）の整備に要する経費を支援していく。また，消防吏員を目指す女性の増加を図るため，女子学生を対象とした職業説明会の開催や消防本部に対する女性消防吏員活躍推進アドバイザーの派遣，先進的取組の支援に加え，ターゲットを明確にした女性消防吏員PR広報等を強化する。警察では，令和８（2026）年度当初までに地方警察官に占める女性の割合を全国平均で12％程度とすることを目標として，各都道府県警察においてそれぞれが策定している計画等を踏まえて女性警察官の採用・登用の拡大に向けた取組を推進していくほか，都道府県警察の幹部職員に対する男女共同参画に関する施策についての教育を実施するなどして，女性がその個性と能力を十分に発揮して活躍できるような取組を推進する。【警察庁，総務省】

（イ）地方公共団体の審議会等委員への女性の参画拡大

○　各都道府県・政令指定都市が設定している審議会等委員への女性の参画に関する数値目標や，これを達成するための様々な取組，女性比率の現状，女性が１人も登用されていない審議会等の状況等を調査し取りまとめて提供し，審議会等委員への女性の参画を促進する。【内閣府，関係府省】

第４節　経済分野

ア　企業における女性の参画拡大

○　女性の活躍状況の把握・分析，その結果を踏まえた目標設定，目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定，女性の活躍状況に関する情報公表等，女性活躍推進に向けて企業等が行う積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の取組を促進する。また，改正された女性活躍推進法に基づき，新たに義務付けられる取組内容について，あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し，円滑な施行及び実効性の確保を図るとともに，新たに義務付けられる中小企業等に対して説明会の実施や個別企業訪問により，女性活躍についての取組を支援する。【内閣府，厚生労働省】

○　女性活躍推進法に基づき，女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で，課題解決にふさわしい取組目標及び数値目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・届出や公表をして取組を行った結果，数値目標を達成した中小事業主に対して助成金を支給する。【厚生労働省】

○　社会全体で，女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス等の実現に向けた取組を進めるため，女性活躍推進法及び「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成28年３月すべての女性が輝く社会づくり本部決定。以下「公共調達等取組指針」という。）に基づき，国及び独立行政法人等が，総合評価落札方式又は企画競争方式による調達を行うときは，女性活躍推進法，次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号），青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を実施することにより，これらの企業の受注機会の増大を図る。また，努力義務となっている地方公共団体でも国に準じた取組が進むよう働きかけを行う。【内閣府，厚生労働省】

○　企業における女性の活躍に関し，投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため，有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示の好事

例を収集し，周知する。また，企業のガバナンスにおけるジェンダー平等の確保の重要性に鑑み，有価証券報告書等における開示の在り方を含め，コーポレートガバナンスの改善に向けてジェンダーの視点も踏まえた検討を行う。【金融庁】

○　有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示の取組や女性役員の登用が進んでいない要因の調査等を通じ，女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されることや，企業における女性役員登用・育成の課題の克服につながるよう努める。【内閣府】

○　国連グローバルコンパクトとUN Womenが推進する民間企業のための「女性のエンパワーメント原則」（Women's Empowerment Principles：WEPs）の普及を行う。【内閣府】

○　女性をはじめ多様な人材の能力を最大限発揮させるダイバーシティ経営について，「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」や企業事例の普及等を通じ，企業における取組を促進する。【経済産業省】

イ　女性の能力の開発・発揮のための支援

○　役員候補者となり得る女性人材のデータベース「女性リーダー人材バンク」の利用者増加に向けた取組の検討を行う。【内閣府】

○　男性の経営者や地方公共団体の長に対し「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同を促し，それぞれの組織における女性人材の発掘，能力開発，登用，そのための意識変革・働き方改革などの取組を促進する。特に，地方の企業や中小・小規模事業の経営者の賛同を増やす。【内閣府】

○　女性活躍推進法に基づき，地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため，地域の経済団体，金融機関，教育機関，NPO等などの多様な主体による連携体制の下，女性活躍推進法の一部改正に伴い，一般事業主行動計画の策定について新たに義務対象となる中小企業等の取組を，地域の実情に応じて支援を行う地方公共団体を支援する。【内閣府】

ウ　女性起業家に対する支援等

○　女性の起業を後押しするため，「女性，若者／シニア起業家支援資金」等による資金繰り支援を実施する。【経済産業省】

○　令和２（2020）年12月に設立した「わたしの起業応援団」を通じ，女性起業家の支援事例や支援手法・関係省庁の施策情報の共有，女性起業家支援者の連携強化等により，女性起業家の事業環境の整備や支援体制，支援内容の充実を図り，起業・創業の活性化や女性起業家の成長・発展を促進していく。また，支援者の育成のための研修等も実施する。【内閣府，経済産業省】

○　女性も含めた後継者の事業承継を後押しし，中小企業・小規模事業者の事業統合・再編を促すため，予算・税制等を含めた総合的な支援策を推進する。また，その活用事例を展開していく。【経済産業省】

第５節　専門・技術職，各種団体等

○　役員登用に自主的なクオータ制を導入するなど女性登用を促進する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施している職能団体等を参考に，各団体において自主的かつ実効的な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）が進むよう促す。【内閣府】

○　各分野における関連施策を着実に実施し，女性の参画拡大を推進する。【関係府省】

第3章 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

第1節 ワーク・ライフ・バランス等の実現

ア　ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等

○　法定労働条件の履行確保及び長時間労働是正のための監督指導体制の充実強化を行う。【厚生労働省】

○　年次有給休暇の取得促進のため，連続した休暇を取得しやすい時季を捉えた集中的な広報の実施等により機運の醸成を図る。【厚生労働省】

○　勤務間インターバル制度について職種・業種等の特性を踏まえつつ，導入マニュアルや好事例の周知等により企業への導入促進を図る。【厚生労働省】

○　労働時間等の設定に関する特別措置法（平成４年法律第90号）の周知を図り，労使の自主的な働き方の見直しを促進する。【厚生労働省】

○　「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成30年７月閣議決定）を踏まえた取組を着実に推進するとともに，メンタルヘルスの確保等，職場における健康確保対策を推進する。【厚生労働省】

○　改正された女性活躍推進法等に基づき，①職業生活に関する機会の提供と②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の両面からの目標設定や，情報公表を促進する。【厚生労働省】

○　生産性を高めながら労働時間の縮減等に取組む中小企業・小規模事業者や，傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う。【厚生労働省】

イ　多様で柔軟な働き方の実現

○　多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。

・　男性の育児休業の取得を促進するため，子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設，育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を内容とする「育児休業，介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案」を第204回国会（令和３（2021）年）に提出しており，本法律案が成立した際には，その円滑な施行を図る。【厚生労働省】

・　中小企業事業主に対して，「育休復帰支援プラン」モデル及び「介護支援プラン」モデルの普及促進を図るとともに，プランの策定を支援する。【厚生労働省】

・　働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に助成金を支給する。【厚生労働省】

・　時間単位の年次有給休暇制度について，周知リーフレットの配布，働き方・休み方改善ポータルサイトでの導入事例の掲載等により企業への導入促進を図る。【厚生労働省】

・　労働者一人一人のライフステージに応じ，勤務地・職務・労働時間を限定した「多様な正社員」制度の導入促進に向けた支援や企業の取組事例の周知を図る。【厚生労働省】

・　時間を有効に活用でき，場所の制約を受けない勤務形態であるテレワークについて，適正な労務管理下における普及促進や，中小企業への導入促進に向けて，助成金の活用や専門家による無料相談対応など各種支援策を推進する。【総務省，厚生労働省，経済産業省，国土交通省】

・　転勤に関する企業のニーズや動向を捉え，企業の転勤に関する雇用管理のポイントを整理した「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」の周知を通じて，労働者の仕事と家庭生活の両立の推進を図る。【厚生労働省】

・　勤務地を指定した働き方を選択し，正社員としてのキャリアを継続できる「勤務地限定正社員」を導入する企業に対し，勤務地（転勤の有

無を含む。）等の労働条件について，労働契約の締結時や変更の際に個々の労働者と事業者との間で書面による確認が確実に行われるよう，勤務地変更（転勤）の有無や転勤の場合の条件が明示されるような方策について検討する。【厚生労働省】

・　不妊治療と仕事の両立を支援する企業内制度の導入に向けたマニュアルの周知等を通じ，その導入に取り組む事業主を支援し不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を推進する。【厚生労働省】

・　中小企業における女性の活躍推進を図るため，育児休業中の代替要員を確保しやすくするための取組を推進するとともに，地域の中小企業・小規模事業者が，そのニーズに応じ，地域内外の女性・シニア等の多様な人材を確保するため，企業の魅力発信やマッチングの促進等を行う。【厚生労働省，経済産業省】

○　企業の経営者，業界単位の企業ネットワーク，経済団体等と連携し，女性の活躍の必要性に関する経営者や管理職の意識改革，女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促すため，経営者・管理者向けセミナーを開催する。【内閣府，関係府省】

○　「少子化対策地域評価ツール」の活用促進等により，地域コミュニティによる支え合い，職住育近接のまちづくり，男女にとって魅力的な働き方など，各地方公共団体における女性活躍に資する具体的な取組を推進する。【内閣官房】

○　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する調査研究及び好事例の情報提供を行う。【内閣府】

ウ　男性の子育てへの参画の促進，介護休業・休暇の取得促進

○　育児等を理由とする男性に対する不利益取扱いや，企業における育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策等を推進する。【厚生労働省】

○　企業における男性社員の育児休業等取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や，取得状況の情報開示（「見える化」）を推進する。【金融庁，厚生労働省】

○　啓発活動や表彰，参加型の公式サイトなどを通じて，企業及び個人に対し情報・好事例等を提供し，男性の仕事と育児の両立の促進を図るとともに，男性の家事育児への参画等に関する社会的な機運の醸成を図る。【内閣府，厚生労働省】

○　公共交通機関，都市公園や公共性の高い建築物において，ベビーベッド付男性トイレ等の子育て世帯に優しいトイレの整備等を推進するほか，子供連れの乗客等への配慮等を求めることにより，男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備を行う。【国土交通省】

○　男性が，妊娠・出産の不安と喜びを妻と分かち合うパートナーとしての意識を高めていけるよう，両親共に参加しやすい日時設定やオンラインでの開催など，両親学級等の充実等により，父親になる男性を妊娠期から側面支援する。【厚生労働省】

○　関係省庁，民間企業・経済団体等と連携して，配偶者の出産直後の子育てを目的とした休暇取得の促進を図る理念に賛同する企業とも協力して，さんきゅうパパロゴマークを利用した広報啓発等を実施する。【内閣府】

○　介護のために働けなくなることを防止するため，仕事と介護が両立できる職場環境が整備されるよう，育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の履行確保を図る。また，介護支援専門員（ケアマネジャー）等が仕事と介護の両立に関する制度等の知識を習得するための研修カリキュラムを用いた研修の実施等により，介護支援専門員や，家族を介護する労働者等に介護休業制度等が広く周知されるよう取り組む。【厚生労働省】

エ　女性の就業継続に向けた人材育成

○　企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。【厚生労働省】

○　労働者の主体的なキャリア形成を支援するため，キャリア形成サポートセンターの整備などを通じ，生涯を通じたキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールであるジョブ・カードを活用しながら，労働者が身近に，必要な時にキャリアコンサルティングを受けることができる環境を

整備する。【厚生労働省】

第2節 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止

ア　男女雇用機会均等の更なる推進

○　法違反があった場合には是正指導を行うなど，雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の履行確保に取り組み，事業主が報告の求めに応じない場合や，勧告をされたにもかかわらず違反を是正しない場合には，過料，企業名の公表等により同法の実効性を確保する。【厚生労働省】

○　コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対して，実質的な男女別雇用管理とならないようコース別雇用管理についての指針や間接差別の範囲を定めた省令の周知徹底を図る。【厚生労働省】

○　男女雇用機会均等法等の関係法令や，制度について，労使をはじめ社会一般を対象として幅広く効果的に周知するとともに，学校等の教育機関においても，男女の平等や相互の協力，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を通じて，その制度等の趣旨の普及に努める。【文部科学省，厚生労働省】

○　男女雇用機会均等に関する労使紛争については，男女雇用機会均等法等に基づく紛争解決の援助制度及び調停を活用し，円滑な紛争解決を図る。【厚生労働省】

○　固定的な性別役割分担意識が払拭され，女性が活躍しやすい環境となるよう，改正された女性活躍推進法の施行後５年の見直しを積極的に検討する。【内閣府，厚生労働省】

イ　男女間の賃金格差の解消

○　労働基準法（昭和22年法律第49号）第４条や男女雇用機会均等法の履行確保を図るほか，男女間の賃金格差の要因の解消に向け，女性活躍推進法に基づく行動計画の策定，情報公表，えるぼし・プラチナえるぼし認定の取得促進等の取組を推進する。【厚生労働省】

ウ　職場や就職活動における各種ハラスメントの防止等

○　企業におけるハラスメント防止措置の推進を図るため，説明会の開催やパンフレット等の作成・配布等により，改正された男女雇用機会均等法等の周知・啓発を図るほか，12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め，集中的な広報・啓発を行う。【厚生労働省】

○　職場におけるセクシュアルハラスメント，妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントの防止措置を定めた男女雇用機会均等法，育児・介護休業法，労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）及びそれらの指針の履行確保に取り組む。【厚生労働省】

○　フリーダイヤルやメールによるハラスメント被害者等からの相談対応事業を実施する。【厚生労働省】

○　就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントの防止のため，学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査において実態を把握するとともに，改正された男女雇用機会均等法に基づく指針で示した望ましい取組の周知啓発や，都道府県労働局等の総合労働相談コーナーで相談を受け付ける等関係省庁が連携し適切に対応する。

　また，大学等の対応事例について学生支援担当者が集まる会議等を通じて周知啓発を行う。【内閣官房，内閣府，文部科学省，厚生労働省，経済産業省】

○　性的指向・性自認（性同一性）に関するハラスメント防止に取り組むとともに，性的マイノリティに関する企業の取組事例の周知等を通じて，企業や労働者の性的指向・性自認（性同一性）についての理解を促進する。【厚生労働省】

第3節 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女間格差の是正

○　女性の活躍状況の把握・分析，その結果を踏まえた目標設定，目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定，女性の活躍状況に関する情報公表等，女性活躍推進に向けて企業等が行う積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の取組を促進する。また，改正された女性活躍推進法に基づき，新たに義務付けられる取組内容について，あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し，円滑な施行及び実効性の確保を図るとともに，企業向けの相談会・説明会の実施や個別企業訪問により女性活躍の取組を行う中小企業を支援する。（再掲）【内閣官房，内閣府，総務省，厚生労働省】

○　女性活躍推進法に基づき，女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で，課題解決にふさわしい取組目標及び数値目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・届出や公表をして取組を行った結果，数値目標を達成した中小事業主に対して助成金を支給する。（再掲）【厚生労働省】

○　社会全体で，女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス等の実現に向けた取組を進めるため，女性活躍推進法及び公共調達等取組指針に基づき，国及び独立行政法人等が，総合評価落札方式又は企画競争方式による調達を行うときは，女性活躍推進法，次世代育成支援対策推進法，青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を実施することにより，これらの企業の受注機会の増大を図る。また，努力義務となっている地方公共団体でも国に準じた取組が進むよう働きかけを行う。（再掲）【内閣府，厚生労働省】

○　企業における女性の活躍に関し，投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため，有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示の好事例を収集し，周知する。また，企業のガバナンスにおけるジェンダー平等の確保の重要性に鑑み，有価証券報告書等における開示の在り方を含め，コーポレートガバナンスの改善に向けてジェンダーの視点も踏まえた検討を行う。（再掲）【金融庁】

○　有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示の取組や女性役員の登用が進んでいない要因の調査等を通じ，女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されることや，企業における女性役員登用・育成の課題の克服につながるよう努める。（再掲）【内閣府】

○　女性の就業支援に向けた研修等が効果的に実施されるよう，女性関連施設等の職員を対象とした相談対応や講師派遣を実施する。【厚生労働省】

○　ライフプランに応じた上位職へのキャリアパスの明確化，メンタリングやスポンサリングを含むキャリア形成支援プログラムの開発・実施，女性管理職のネットワークの構築，経営者・管理職向けのセミナーの開催等の取組を通じ，企業による女性の役員・管理職の育成に向けた取組を支援する。【内閣府，厚生労働省】

○　建設産業，海運業，自動車運送事業等（トラック運転者，バス運転者，タクシー運転者，自動車整備士）女性の参画が十分でない業種・職種において，ICTの活用による生産性の向上，多様な人材が働きやすい環境の整備，人材確保に向けた情報発信・普及啓発等を図ることも含め，女性の就業及び定着を促進する。【厚生労働省，国土交通省】

○　観光産業における人材の確保と定着に向けて，特に人手不足が深刻な地域に対するモデル事業を実施し，地域の観光産業の経営力強化・生産性向上を目指す。【国土交通省】

第4節 非正規雇用労働者の待遇改善，正規雇用労働者への転換の支援

ア　非正規雇用労働者の待遇改善や正規雇用労働者への転換に向けた取組の推進

○　雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保に向けて，令和２（2020）年４月に施行された短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第76号）及び改正された労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派

遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）に基づく報告徴収等により，同法の着実な履行確保を図る。【厚生労働省】

○　日本経済全体の生産性の底上げや，取引関係の適正化など，賃上げしやすい環境整備に不断に取り組みつつ，最低賃金について，雇用にも配慮しながら継続的な引上げを図る。【厚生労働省，経済産業省】

○　キャリアアップ助成金の活用促進等により非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換を推進する。【厚生労働省】

○　非正規雇用労働者の能力開発を図り，企業内でのキャリアアップ，企業の枠を超えたキャリアアップを推進する。また，キャリア形成サポートセンター事業等を通じてキャリアコンサルティング機会の充実に取り組む。さらに，公的職業訓練について，地域における産業の動向やニーズを踏まえて訓練の内容を見直し，必要な訓練を実施する。【厚生労働省】

○　正規雇用労働者と短時間労働者・有期雇用労働者の均衡のとれた賃金決定を促進するため，個別企業に対し職務分析・職務評価の意義や手法について丁寧に説明し，適切な助言を行うことができる専門家を育成する。【厚生労働省】

○　企業における非正規雇用労働者の待遇改善等を支援するため，平成30（2018）年度より47都道府県に設置している「働き方改革推進支援センター」において，労務管理の専門家による個別相談やセミナー等を引き続き実施する。【厚生労働省】

イ　公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進

○　有期契約労働者について，労働契約法（平成19年法律第128号）に規定されている無期労働契約への転換（無期転換ルール）等の更なる周知徹底を図る。【厚生労働省】

○　派遣労働者について，労働者派遣法に基づき，派遣先に雇用される通常の労働者との不合理な待遇差の解消を図るとともに，正規雇用労働者化を含むキャリアアップの支援や派遣労働者に対する雇用安定措置等を通じた一層の雇用の安定と保護等を図る。【厚生労働省】

○　非正規雇用労働者の産前産後休業，育児休業及び介護休業の法制度の内容について，非正規雇用労働者及び事業主に対する周知･徹底を図る。【厚生労働省】

○　令和４（2022）年10月及び令和６（2024）年10月に予定されている短時間労働者への被用者保険の適用拡大に向けて，周知・専門家活用支援事業等を実施し，企業・従業員の双方に改正内容と意義が理解されるよう，周知･広報に努める。【厚生労働省】

○　非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換等を促進するため，正規雇用労働者転換・待遇改善に関する計画等を策定するとともに，助成等により企業の取組を支援する。【厚生労働省】

○　行政機関で働く非常勤職員[1]について，育児休業や介護休暇等の制度の周知・普及を図るとともに，非常勤職員の制度の趣旨，勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう，引き続き配慮や助言を行う。国の行政機関で働く非常勤職員の給与については，平成29（2017）年５月に，平成30（2018）年度以降，特別給（期末手当／勤勉手当）に相当する給与の支給を開始すること等について各府省等間で申し合わせており，着実に処遇改善が進んできているところであり，引き続き，本申合せに沿って，非常勤職員の処遇改善を進めていく。【内閣官房，総務省，（人事院）】

第５節　再就職，起業，雇用によらない働き方等における支援

ア　再就職等に向けた支援

○　職業訓練や職業紹介等を実施し，子育て・介護等との両立や仕事から一定期間離れた者に配慮した多様な再就職等の支援を推進する。【厚生労働省】

○　再就職希望者を含む社会人等の就労，スキルアップ，キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身に付けるためのリカレント教育を推進し，学び直し等の充実を図る。【文部科学省，

[1]　国の期間業務職員等や地方の会計年度任用職員をいう。

厚生労働省，経済産業省】

イ　起業に向けた支援等

○　女性の起業を後押しするため，「女性，若者／シニア起業家支援資金」等による資金繰り支援を実施する。（再掲）【経済産業省】

○　令和２（2020）年12月に設立した「わたしの起業応援団」を通じ，女性起業家の支援事例や支援手法・関係省庁の施策情報の共有，女性起業家支援者の連携強化等により，女性起業家の事業環境の向上や支援体制，支援内容の充実を図り，起業・創業の活性化や女性起業家の成長・発展を促進していく。また，支援者の育成のための研修等も実施する。（再掲）【内閣府，経済産業省】

○　女性も含めた後継者の事業承継を後押しし，中小企業・小規模事業者の事業統合・再編を促すため，予算・税制等を含めた総合的な支援策を推進する。また，その活用事例を展開していく。（再掲）【経済産業省】

ウ　雇用によらない働き方等における就業環境の整備

○　商工業等の自営業も含む小規模事業者の実態の把握及び課題抽出に努める。【経済産業省】

○　女性が家族従業者として果たしている役割に鑑み，事業所得等の適切な申告に向けた取組を進めながら，税制等の各種制度の在り方を検討する。【財務省】

○　家内労働手帳の普及，工賃支払の確保，最低工賃の決定及び周知，労災保険特別加入の促進等により家内労働者の労働条件の改善を図る。【厚生労働省】

○　フリーランスについて，多様な働き方の拡大，高齢者雇用の拡大などの観点からも，これを安心して選択できる環境を整えるため，内閣官房，公正取引委員会，中小企業庁，厚生労働省連名で策定した「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」について，周知・活用を図るとともに，発注事業者とフリーランスとの取引におけるトラブルに迅速に対応できるよう，私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和22年法律第54号）や下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）に基づく執行体制を充実する。

さらに，労働者災害補償保険の活用を図るための特別加入制度について，令和３（2021）年４月１日より対象範囲の一部拡大を行い，引き続き要望等を踏まえて対象範囲の拡大の検討を行う。【内閣官房，公正取引委員会，厚生労働省，経済産業省】

第4章　地域における男女共同参画の推進

第1節　地方創生のために重要な女性の活躍推進

ア　地方の企業における女性の参画拡大

○　地方公共団体が，「新たな日常」に対応した多様で柔軟な働き方の定着や女性デジタル人材の育成，様々な課題・困難を抱える女性への支援，学び直しやキャリア形成の支援，起業支援，改正された女性活躍推進法により新たに行動計画策定等の義務対象となる中小企業への支援など，多様な主体による連携体制の構築の下で地域の実情に応じて行う取組を，地域女性活躍推進交付金により支援する。また，地方公共団体が行う男女共同参画社会の実現に向けた取組については地方財政措置が講じられており，各地方公共団体の状況に応じて，自主財源の確保を働きかける。【内閣府】

○　現在職に就いていない女性・高齢者等の新規就業の促進及び人手不足に直面する地域の中小企業等の人材確保に資することを目的として，都道府県が官民連携型のプラットフォームを形成し，地域の実情に応じて，「掘り起こし」，「職場環境改

善支援」,「マッチング」等の一連の取組を一体的かつ包括的に実施できるよう支援する。【内閣官房，内閣府】

○　女性や若者等の移住・定着の推進のため，地域を支える企業等への就業と移住や，地域における社会的課題の解決に資する起業と移住への支援を行う地方公共団体の取組等について地方創生推進交付金を活用して支援する。【内閣官房，内閣府】

○　女性も含めた後継者の事業承継を後押しし，中小企業・小規模事業者の事業統合・再編を促すため，予算・税制等を含めた総合的な支援策を推進する。また,その活用事例を展開していく。（再掲）【経済産業省】

○　男性の経営者や地方公共団体の長に対し「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同を促し，それぞれの組織における女性人材の発掘，能力開発，登用，そのための意識変革・働き方改革などの取組を促進する。特に，地方の企業や中小・小規模事業の経営者の賛同を増やす。（再掲）【内閣府】

○　女性の活躍状況の把握・分析，その結果を踏まえた目標設定，目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定，女性の活躍状況に関する情報公表等，女性活躍推進に向けて企業等が行う積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の取組を促進する。また，改正された女性活躍推進法に基づき，新たに義務付けられる取組内容について，あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し,円滑な施行及び実効性の確保を図るとともに,新たに義務付けられる中小企業等に対して説明会の実施や個別企業訪問により，女性活躍についての取組を支援する。（再掲）【内閣府，厚生労働省】

○　女性活躍推進法に基づき，女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で，課題解決にふさわしい取組目標及び数値目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・届出や公表をして取組を行った結果，数値目標を達成した中小事業主に対して助成金を支給する。（再掲）【厚生労働省】

○　社会全体で，女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス等の実現に向けた取組を進めるため，女性活躍推進法及び公共調達等取組指針に基づき，国及び独立行政法人等が，総合評価落札方式又は企画競争方式による調達を行うときは，女性活躍推進法，次世代育成支援対策推進法，青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を実施することにより，これらの企業の受注機会の増大を図る。また，努力義務となっている地方公共団体でも国に準じた取組が進むよう働きかけを行う。（再掲）【内閣府，厚生労働省】

○　役員候補者となり得る女性人材のデータベース「女性リーダー人材バンク」の利用者増加に向けた取組の検討を行う。（再掲）【内閣府】

○　建設産業，海運業，自動車運送事業等（トラック運転者，バス運転者，タクシー運転者，自動車整備士）女性の参画が十分でない業種・職種において，ICTの活用による生産性の向上，多様な人材が働きやすい環境の整備，人材確保に向けた情報発信・普及啓発等を図ることも含め，女性の就業及び定着を促進する。（再掲）【厚生労働省，国土交通省】

○　観光分野における女性活躍推進に向けて，業界及び地域において，女性活躍推進の重要性についての理解促進や就業先としての認知度向上のための普及・啓発活動を行う。また，観光産業における人材の確保と定着に向けて，特に人手不足が深刻な地域に対するモデル事業を実施し，地域の観光産業の経営力強化･生産性向上を目指す。（再掲）【国土交通省】

○　女性の起業を後押しするため,「女性，若者／シニア起業家支援資金」等による資金繰り支援を実施する。（再掲）【経済産業省】

○　令和２（2020）年12月に設立した「わたしの起業応援団」を通じ，女性起業家の支援事例や支援手法・関係省庁の施策情報の共有，女性起業家支援者の連携強化等により，女性起業家の事業環境の向上や支援体制，支援内容の充実を図り，起業・創業の活性化や女性起業家の成長・発展を促進していく。また，支援者の育成のための研修等も実施する。（再掲）【内閣府，経済産業省】

イ　地方における多様で柔軟な働き方の実現

○　各地方公共団体において，子育てのサポート体制，男女の働き方，まちのにぎわいなどの要素に

よる地域特性の「見える化」等を通じて，具体的な取組を分野横断的に検討するための「少子化対策地域評価ツール」の活用を促進すること等を通じ，地域コミュニティによる支え合い，職住育近接のまちづくり，男女にとって魅力的な働き方など，地域の実情に応じて行われる地方公共団体の取組への支援策も活用しながら，各地方公共団体における女性活躍に資する具体的な取組を推進する。【内閣官房】

○　生産性を高めながら労働時間の縮減等に取組む中小企業・小規模事業者や，傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う。（再掲）【厚生労働省】

○　多様で柔軟な働き方の実現に向けた中小企業の取組を促進する。

・　中小企業事業主に対して，「育休復帰支援プラン」モデル及び「介護支援プラン」モデルの普及促進を図るとともに，プランの策定を支援する。（再掲）【厚生労働省】

・　時間を有効に活用でき，場所の制約を受けない勤務形態であるテレワークについて，適正な労務管理下における普及促進や，中小企業への導入促進に向けて，助成金の活用や専門家による無料相談対応など各種支援策を推進する。（再掲）【総務省，厚生労働省，経済産業省，国土交通省】

・　中小企業における女性の活躍推進を図るため，育児休業中の代替要員を確保しやすくするための取組を推進するとともに，地域の中小企業・小規模事業者が，そのニーズに応じ，地域内外の女性･シニア等の多様な人材を確保するため，企業の魅力発信やマッチングの促進等を行う。（再掲）【厚生労働省，経済産業省】

ウ　地方議会・地方公共団体における取組の促進

○　地方議会において女性を含めたより幅広い層が議員として参画しやすい環境整備について検討を行う。その際，議会運営や住民参加の取組等におけるデジタル化への対応等も含めて検討を行う。また，候補者となりうる女性の人材育成のため，各地方議会における「女性模擬議会」等の自主的な取組について情報提供を行う。（再掲）【総務省】

○　地方公務員の女性職員の活躍について，各地方公共団体の実情に即し，主体的かつ積極的に取組を推進するよう要請する。また，女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表について，数値目標を設定した項目の進捗状況及び取組の実施状況が経年で公表されることを徹底するとともに，各団体の取組について，比較できる形での更なる「見える化」を行う。（再掲）【内閣府，総務省】

エ　地域に根強い固定的な性別役割分担意識等の解消

○　固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消に資する，また，固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を生じさせない取組に関する情報収集を行うとともに，啓発手法等を検討し，情報発信を行う。【内閣府】

○　「男女共同参画週間」や「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」において，地方公共団体や関係機関・団体と連携し，男女共同参画に関する意識の浸透を図る。【内閣府】

第2節　農林水産業における男女共同参画の推進

ア　農林水産業における政策・方針決定過程への女性参画の推進

○　地方公共団体，農林水産団体等に対して令和３（2021）年度末までに通知を発出し，地域をリードできる女性農林水産業者を育成し，農業委員や農業協同組合，森林組合，漁業協同組合の役員及び土地改良区等の理事に占める女性の割合の向上や女性登用ゼロからの脱却に向けた取組などを一層推進する。また，改正された女性活躍推進法に基づき，一般事業主行動計画の策定義務等の対象が拡大する機を捉え，女性活躍推進法の適用がある事業主については，同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し，女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。また，地方公共団体，農林水産団体等に対して，具体的な目標の設定や女性の参画を促進する仕組みづくりを働きかける。【内閣府，厚生労働省，農林水産省】

○　農場現場の方針策定に参加する女性を増やすため，農業委員，農業協同組合役員等に必要な知識やスキル習得を支援する。【農林水産省】
○　女性が役員の過半を占める農業法人等が事業を実施する場合に貸付限度額を引き上げる特例措置を設けた融資を活用して，役員等への女性登用を促進する。【農林水産省】
○　女性農業委員のネットワーク組織の活発な活動などに関する好事例を展開するとともに，その取組や経験を継承していくための世代間交流を促進する。【農林水産省】
○　地域レベルの女性グループの形成やその取組を支援するとともに，女性グループ活動の活性化のため，組織力・経営力向上のための研修会を支援する。【農林水産省】
○　人・農地プランの作成・実行に向けた地域の話合い等の取組における女性農業者の参画を推進する。【農林水産省】
○　林業や山村地域の活性化を促進するため，女性の林業経営への参画や女性林業従事者等による森林資源を活かした起業活動に対して支援を行うことにより，地域の中核となる女性の育成と定着を図る。【農林水産省】
○　水産業における女性の参画を推進するとともに，水産業経営の改善を図るため，起業的取組を行う女性グループの取組，女性の経営能力の向上や女性が中心となって取り組む加工品の開発，販売等の実践的な取組を支援し，優良な取組の全国各地への普及を図る。【農林水産省】

イ　女性が能力を発揮できる環境整備

○　認定農業者の経営改善計画申請の際の共同申請や補助事業等の活用を推進する。【農林水産省】
○　「農業女子プロジェクト」や「海の宝！水産女子の元気プロジェクト」における企業や教育機関との連携強化，地域活動の推進により女性農林水産業者が活動しやすい環境を作る。【農林水産省】
○　家族経営協定の締結による就業条件の整備を推進する。また，家族経営協定を締結した女性農業者に対する融資の活用を促進する。【農林水産省】
○　女性の活躍推進に取り組む優良経営体（WAP：Women's Active Participation in Agriculture）の普及を推進する。【農林水産省】
○　女性グループが行う漁業生産活動に対する融資の活用を推進することにより，女性が行う水産業に関連する経営や起業等を支援する。【農林水産省】
○　女性の就農希望者等に対し，就農相談会，農業法人による会社説明会，就農促進PR活動，農業者による農業高校への出前授業等を通じて，農業への理解を促進し，円滑な就農を支援する。【農林水産省】
○　女性農業者の農業者年金への加入を促進する。【農林水産省】
○　女性の農業体験・研修の受入体制づくりに向けたマニュアル作成，研修会の開催，労働時間の管理，休日・休憩の確保，託児スペース，男女別トイレ，更衣室等の整備，キャリアパスの提示やコミュニケーションの充実など，女性が働きやすい環境づくりを推進する。【農林水産省】
○　子育て世代の女性農業者の育児の負担を軽減するため，託児・農作業を地域で一体的にサポートする体制づくりを支援する。【農林水産省】
○　女性の発想から農山漁村の魅力の掘り起こし・磨き上げ・発信を促進し，また，農山漁村のポテンシャルを引き出して地域の活性化や所得向上に取り組む優良事例を選定し，全国へ発信する。【農林水産省】

第３節　地域活動における男女共同参画の推進

○　PTA，自治会・町内会等，地域に根差した組織・団体の長となる女性リーダーを増やすための機運の醸成や女性人材の育成を図る。【内閣府，総務省，文部科学省，関係府省】
○　学校・保育所の保護者会（PTA等）や自治会・町内会など，学校・園関連の活動や地域活動について，男女ともに多様な住民が参加しやすい活動の在り方を提示するとともに，優良事例の横展開を図る。【内閣府，総務省，文部科学省，関係府省】

第5章 科学技術・学術における男女共同参画の推進

第1節 科学技術・学術分野における女性の参画拡大

ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進及び研究力の向上

○ 改正された女性活躍推進法に基づき，一般事業主行動計画の策定義務等の対象が拡大する機を捉え，女性活躍推進法の適用がある事業主（大学を含む。）については，同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し，研究職や技術職として研究開発の分野で指導的地位に占める割合を高める等，女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。また，科学技術・学術関連機関の理事長・学長・研究所所長の女性比率を把握し，公表する。【内閣府，文部科学省，厚生労働省，関係府省】

○ 科学技術・イノベーション基本計画における数値目標を踏まえ，科学技術・学術分野における女性の新規採用・登用に関する数値目標の達成に向けて，各主体（大学，研究機関，学術団体，企業等）が自主的に採用・登用に関する目標を設定し，その目標及び推進状況を公表するよう要請する。【内閣府，文部科学省，関係府省】

○ 男女共同参画会議，総合科学技術・イノベーション会議及び日本学術会議の連携を強化するとともに，統合イノベーション戦略2021等において，男女共同参画及び女性活躍促進の視点を踏まえた具体的な取組を明記する。【内閣府】

○ 国が関与する科学技術プロジェクト等における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組を推進するなど，科学技術・学術に係る政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。【内閣府，文部科学省】

○ 日本学術会議において，女性の会員比率及び連携会員比率の向上に努めるとともに，学術分野における男女共同参画を推進するため積極的な調査や提言を行う。【内閣府】

○ 研究者・技術者及び研究補助者等に係る男女別の実態を把握するとともに統計データを収集・整備し，分野等による差異，経年変化を分析し，改善策を見出す。【内閣府，総務省，文部科学省，関係府省】

イ 科学技術・学術分野における女性人材の育成等

○ 女性研究者・技術者の採用の拡大や研究現場を主導する女性リーダーの育成に向けて，上位職へのキャリアパスの明確化，メンタリングを含めたキャリア形成支援プログラムの構築，その他女性研究者・技術者の採用及び登用に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組について，大学，研究機関，学術団体，企業等への普及を図る。【内閣府，文部科学省，関係府省】

○ 女性研究者・技術者の就業継続や研究力の向上に向けた女性研究者・技術者のネットワーク形成支援，メンター制度の導入，ロールモデル情報の提供，定期的な研修や相談窓口の活用及び各種ハラスメントのない職場環境の整備等を促進する。【内閣府，文部科学省，関係府省】

○ 大学，研究機関，学術団体，企業等の経営層や管理職が多様な人材を活かした経営の重要性を理解し，女性研究者・技術者の活躍推進に積極的に取り組むよう，男女共同参画に関する研修等による意識改革を促進する。【内閣府，文部科学省，関係府省】

○ 男女双方に対する研究と出産・育児，介護等との両立支援や，女性研究者の研究力向上及びリーダー経験の機会の付与，博士後期課程へ進学する女子学生への支援の充実等を一体的に推進する，ダイバーシティ実現に取り組む大学等を支援する。【文部科学省】

第２節 男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進

○　体格や身体の構造と機能の違いなど，性差等を考慮した研究・技術開発の実施を促進する。【内閣府，文部科学省，厚生労働省，関係府省】

○　国が関与する公募型の大型研究はもとより競争的研究費について，男女問わず責任者となれるよう，採択条件に，事業の特性も踏まえつつ，男女共同参画の視点の有無と取組状況を把握できる評価方法を検討する。【内閣府，文部科学省，関係府省】

○　国が関与する競争的研究費において，事業の特性も踏まえつつ，採択条件に，出産・育児・介護等に配慮した取組を評価する方法の検討を進める。【内閣府，文部科学省，関係府省】

○　多様な価値観を持つ評価者の育成や配置，研究現場における性別役割分担など固定観念の打破，性別や年齢による差別がない人事運用や優秀な女性研究者のプロジェクト責任者への登用等を促進する。【内閣府，文部科学省，関係府省】

第３節 男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備

ア　研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備

○　大学，研究機関，企業等において，男女の研究者・技術者が仕事と育児・介護等を両立できるようにするため，長時間労働の解消，短時間勤務やフレックスタイム勤務，テレワークによる多様な働き方の推進，育児・介護等に配慮した勤務形態や両立支援制度の確立，キャリアプランや育児・介護等に関する総合相談窓口の設置など保育・介護サービスや病児･夜間保育の確保等を促進する。【文部科学省，厚生労働省】

○　男女の研究者向けの柔軟な勤務体制の構築や研究支援員の配置など，女性研究者のみでなく男女が共に育児や介護を担っていくことへの支援を積極的に進める大学等を支援する。【文部科学省】

○　育児・介護等により競争的研究費に係る研究から一時的に離脱せざるを得ない場合において，研究期間の延長や代行者・研究支援者の登用により研究を継続できるよう配慮した競争的研究費の運用を促進する。【内閣府，文部科学省，関係府省】

○　若手研究者のポスト拡大に向けた施策や，若手研究者向けの研究費等の採択において，育児・介護等により研究から一時的に離脱した者に対して配慮した応募要件となるよう促す。【内閣府，文部科学省，関係府省】

○　博士の学位取得者で優れた研究能力を有する者が，出産・育児による研究中断後，円滑に研究現場に復帰することができるよう支援する。【文部科学省】

イ　大学や研究機関におけるアカデミック・ハラスメントの防止

○　大学や研究機関に対して，各種ハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど，各種ハラスメント防止等の周知徹底を行う。また，各種ハラスメントの防止のための相談体制の整備を行う際には，第三者的視点を取り入れるなど，真に被害者の救済となるようにするとともに，再発防止のための改善策等が大学運営に反映されるよう促す。また，雇用関係にある者の間だけでなく，学生等関係者も含めた防止対策の徹底を促進する。【文部科学省】

第４節 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

ア　次代を担う理工系女性人材の育成

○　Society 5.0の実現に向けてAIやIoT等のIT分野の教育を強化する。【内閣官房，内閣府，文部科学省，経済産業省】

○　スーパーサイエンスハイスクールの充実等，高等学校における理数教育の強化を通じて，女子生徒の科学技術に関する関心を高める。【文部科学省】

○　好事例やロールモデルの紹介等を通じ，理工系女性人材の育成について，企業による取組を促進する。【内閣府】

○　国立大学における，女性研究者等多様な人材に

よる教員組織の構築に向けた取組や女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を学長のマネジメント実績として評価し，運営費交付金の配分に反映する。また，私立大学等経常費補助金において，女性研究者をはじめ子育て世代の研究者を支援することとしており，柔軟な勤務体制の構築等，女性研究者への支援を行う私立大学等の取組を支援する。【文部科学省】

○　関係府省や経済界，学界，民間団体等産学官から成る支援体制等を活用した地域における意識啓発や情報発信等を実施し，地域の未来を担う理工系女性人材の育成や地方定着につながる取組を促進する。【内閣府】

○　大学と小・中・高等学校が連携して授業開発・授業研究を行う際，男女共同参画の視点にも配慮するよう促す。【内閣府，文部科学省】

○　海洋人材の育成に当たっては，新たに建造する船において，居住環境を含め，女性に配慮した環境整備を促進する。【文部科学省】

イ　理工系分野に関する女子児童・生徒，保護者及び教員の理解促進

○　ウェブサイト「理工チャレンジ（リコチャレ）～女子中高校生・女子学生の理工系分野への選択～」を通して大学，研究機関，学術団体，企業等の協力の下，女子児童・生徒，保護者及び教員に対し，理工系選択のメリットに関する意識啓発，理工系分野の仕事内容，働き方及び理工系出身者のキャリアに関する理解を促す取組やイベントの情報発信を行う。また，無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）への気付きと払拭を促す調査研究に取り組み，女子生徒の理工系進路選択を促進する。【内閣府，文部科学省】

第6章　女性に対するあらゆる暴力の根絶

第1節　女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶のための基盤づくり

○　女性に対する暴力の予防と根絶に向けて，「女性に対する暴力をなくす運動」を国民運動としてその時々の課題を重要テーマとして設定し，効果的な広報啓発を一層推進する。また，被害者自身が被害と認識していない場合があることや，被害を受けていることを言い出しにくい現状があることも踏まえ，女性に対する暴力に関する認識の向上や，悪いのは被害者ではなく加害者であり，暴力を断じて許さないという社会規範の醸成を図る。【内閣府，法務省，関係府省】

○　様々な状況に置かれた被害者に情報が届くよう，官民が連携した広報啓発を実施するとともに，加害者や被害者を生まないための若年層を対象とする予防啓発の拡充，教育・学習の充実を図る。また，高齢者における配偶者からの暴力被害も多いことを踏まえ，高齢の被害者に支援の情報が届きやすいよう広報・啓発を充実させる。【内閣府，文部科学省，厚生労働省，関係府省】

○　「多様な困難に直面する女性支援政策パッケージ」（令和元年12月多様な困難に直面する女性に対する支援等に関する関係府省連絡会議取りまとめ）に基づき，配偶者等からの暴力をはじめとする複合的困難により，社会的に孤立し，生きづらさを抱える女性に対する支援を政府一体となって推進する。【内閣府，関係府省】

○　関係行政機関等において，相談窓口の所在等を広く周知するとともに，電話相談や窓口相談についてサービス向上を促進するため，電話相談の番号の周知や相談しやすくするための工夫，SNS等を活用した相談の実施等の方策を検討する。厚生労働省においては，婦人相談所の体制について，DV被害者，性暴力被害者などの相談に，土日祝日を含め，24時間対応が可能となるよう支援体制の強化を図る。【内閣府，警察庁，法務省，厚

生労働省】

○　中長期にわたる被害者の心身の回復を支援するため，トラウマ・ケアの専門家を育成し，身近な場所で適切な相談・カウンセリングが経済的負担なく受けられる体制を構築していくとともに，ニーズに応じた対応が可能な民間団体や自助グループの活動を促進する。【内閣府，警察庁，厚生労働省】

○　被害者と直接接することとなる警察官，検察職員，更生保護官署職員，地方出入国在留管理局職員，婦人相談所職員，児童相談所職員，民間団体等について，男女共同参画の視点から被害者の置かれた立場を十分に理解し，適切な対応をとることができるよう，より一層の研修機会の拡大等に努めるとともに，関係機関間や職員間の連携を促進する。婦人相談所一時保護所等の入所者による携帯電話等通信機器の利用に際して，通信機器の性能や取扱いによって生じ得る危険性等について，婦人相談員や一時保護所等の職員が十分理解の上，対応するための研修費用を補助する。【内閣府，警察庁，法務省，厚生労働省，関係府省】

○　ケーススタディの手法やオンライン研修教材の活用等により，SNS等を活用した相談を含む，現場における対応に重点を置いた各職務関係者に対する研修を充実させ，支援に携わる人材育成を図る。【内閣府，警察庁，法務省，厚生労働省】

○　女性に対する暴力に関する認識を深め，被害者の置かれた状況に十分配慮できるよう，刑事司法関係者に対する研修等の充実を図る。【法務省】

○　法曹養成課程において，女性に対する暴力に関する法律及び女性に対する暴力の被害者に対する理解の向上を含め，国民の期待と信頼に応える法曹の育成に努める。【法務省，文部科学省】

○　女性に対する暴力に関する被害者支援の充実を図るため，民間シェルター等と警察や福祉などとの協働が円滑に行われるよう，官民双方向の連携の仕組みを構築するとともに，民間団体の活用による支援の充実に努める。民間支援団体への一時保護委託の積極的な活用を進めるため，同伴児童に対する教育のための環境整備や人身取引被害者への支援等に係る一時保護委託費の拡充を図る。【内閣府，警察庁，法務省，厚生労働省，関係府省】

○　被害者に対しては，暴力の形態や被害者の属性等に応じて，相談，保護，生活・就業等の支援，情報提供等をきめ細かく実施する。また，官民・官官・広域連携の促進を通じて，中長期的見守りなど切れ目のない被害者支援を実施する。【内閣府，警察庁，法務省，厚生労働省，関係府省】

○　婦人保護事業の見直しに基づく新たな制度の構築に向けた検討を加速するとともに，被害者が実態に即した支援を受けることのできる効果的な支援の在り方等を引き続き検討する。その際，行政，有識者，民間団体等が連携し，実態把握を進める。【厚生労働省】

○　重大事件等の暴力被害に関する必要な検証を行い，重大な被害につながりやすい要因を分析し，今後の対応に活用する。【警察庁，関係府省】

第2節　性犯罪・性暴力への対策の推進

○　性犯罪に関する罰則や刑事手続の在り方に関し，「性犯罪に関する刑事法検討会」において検討すべき論点とされた以下の事項につき，被害の実態等に関する各調査研究の結果や専門的知見のほか，被害当事者等のヒアリングで出された意見等を踏まえて検討を行い，令和３（2021）年度以降にその結果に基づいて所要の措置を講ずる。【法務省，関係府省】

・　現行法の運用の実情と課題
・　暴行・脅迫や心神喪失・抗拒不能の要件の在り方
・　地位・関係性を利用した犯罪類型の在り方
・　いわゆる性交同意年齢の在り方
・　強制性交等の罪の対象となる行為の範囲
・　法定刑の在り方，配偶者間等の性的行為に対する処罰規定の在り方
・　性的姿態の撮影行為に対する処罰規定の在り方
・　公訴時効の在り方
・　起訴状等における被害者等の氏名の取扱いの在り方
・　いわゆるレイプシールドの在り方
・　司法面接的手法による聴取結果の証拠法上の取扱いの在り方

○　監護者による性犯罪・性暴力や障害者に対する

性犯罪・性暴力等の実態把握に努めるとともに，厳正かつ適切な対処に努めるなど，必要な措置を講ずる。【法務省，文部科学省，厚生労働省，関係府省】

○　各都道府県警察の性犯罪被害相談電話につながる全国共通番号「＃8103（ハートさん）」の活用についての広報や性犯罪捜査担当係への女性警察官の配置推進等，性犯罪被害に遭った女性が安心して警察に届出ができる環境づくりのための施策を推進し，性犯罪被害の潜在化防止に努める。【警察庁】

○　性犯罪に関して被害の届出がなされた場合には，被害者の立場に立ち，明白な虚偽又は著しく合理性を欠くものである場合を除いて，即時に受理することを更に徹底する。また，被害届受理時の説明によって，被害者に警察が被害届の受理を拒んでいるとの誤解を生じさせることがないよう，必要な指導を行う。【警察庁】

○　性犯罪等の被害者は，PTSD（心的外傷後ストレス障害）等の精神的な疾患に苦しむケースが少なくない現状を踏まえ，捜査関係者を含む関係者において，被害者の精神面の被害についても的確に把握し，事案に応じた適切な対応を図る。【警察庁，関係府省】

○　痴漢は犯罪である。特に電車内における痴漢については，今後も徹底した取締り等により，加害者に厳正に対処していく。また，鉄道事業者等と連携して，車内放送やポスター掲示等を通じ，痴漢防止の広報・啓発活動を行うなどにより，国民の痴漢撲滅意識の向上を図ることなど痴漢防止対策を推進する。【警察庁，国土交通省】

○　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について，24時間365日対応化や拠点となる病院の整備促進，コーディネーターの配置・常勤化などの地域連携体制の確立，専門性を高めるなどの人材の育成や運営体制確保，支援員の適切な処遇など運営の安定化及び質の向上を図る。また，全国共通短縮番号「＃8891（はやくワンストップ）」を周知するとともに，夜間・休日においても相談を受け付けるコールセンターの設置及び地域での緊急事案への対応体制の整備，各都道府県の実情に応じた被害者支援センターの増設等，相談につながりやすい体制整備を図る。さらに，全国共通短縮番号について，運用の在り方を検討する。【内閣府，厚生労働省，関係府省】

○　ワンストップ支援センターと婦人相談所・婦人相談員などとの連携を強化し，機動的な被害者支援を展開する。また，被害者の要望に応じた支援をコーディネートできるよう，性犯罪被害者支援に係る関係部局と民間支援団体間の連携を促進する。さらに，障害者や男性等を含め，様々な被害者への適切な対応や支援を行えるよう，支援実態の調査や研修を実施する。【内閣府，警察庁，厚生労働省，関係府省】

○　SNSやメール，オンライン面談などの多様なコミュニケーションツールや外国語通訳を活用した相談体制の整備を図る。【内閣府】

○　被害者からの事情聴取に当たっては，その精神状態等に十分に配意するとともに，被害者が安心して事情聴取に応じられるよう，引き続き女性警察官等の配置や，被害者の心情に配慮した被害者専用の事情聴取室の活用などによる事情聴取等の推進に努める。被害者の事情聴取の在り方等について，精神に障害がある性犯罪被害者に配慮した聴取（代表者聴取）の取組の試行を行うほか，より一層適切なものとなるような取組を検討し，適切に対処する。また，被告人の弁護人は，被害者に対する尋問に際しては，十分に被害者の人権に対する配慮が求められることにつき，啓発に努める。【警察庁，法務省，厚生労働省，国土交通省】

○　被害者に対する不適切な対応による更なる被害を防止する観点も含め，支援に従事する関係者に対して，啓発・研修を実施する。また，刑事司法に関係する検察官等に対し，性犯罪に直面した被害者の心理や障害のある性犯罪被害者の特性や対応についての研修を実施する。【内閣府，法務省，関係府省】

○　医療機関における性犯罪被害者の支援体制，被害者の受入れに係る啓発・研修を強化し，急性期における被害者に対する治療，緊急避妊等に係る支援を含む，医療機関における支援を充実させるとともに，支援に携わる人材の育成に資するよう，とりわけ女性の産婦人科医をはじめとする医療関係者に対する啓発･研修を強化する。【厚生労働省，関係府省】

○　性犯罪被害者に対する包括的・中長期的な支援

を推進するとともに，警察庁においては，医療費・カウンセリング費用の公費負担制度の効果的な運用を図る。関係省庁においても，医療費・カウンセリング費用の助成について検討する。また，性犯罪に関する専門的知識・技能を備えた医師，看護師，医療関係者等や民間支援員の活用を促進する。【内閣府，警察庁，法務省，厚生労働省】

○　性犯罪・性暴力事件及びその裁判に関する報道において，被害に関する詳細な描写や被害者が特定される情報が深刻な二次被害をもたらすことから，その取扱いの配慮について，メディアへの啓発を行う。特に，子供への性暴力事件に関しては，一層の配慮に関する啓発を行う。【内閣府，関係府省】

○　医師や看護師を養成する教育の中で，性犯罪被害等に関する知識の普及に努める。【文部科学省，厚生労働省】

○　被害者の心のケアを行う専門家の育成等相談体制の充実を図る。【厚生労働省】

○　関係府省や都道府県警察において，13歳未満の子供を対象とした暴力的性犯罪受刑者の出所後の所在等の情報を共有し，その所在を確認するとともに，性犯罪者に対する多角的な調査研究を進めるなど，効果的な再犯防止対策を進める。【警察庁，法務省】

○　刑事施設及び保護観察所において性犯罪者に実施している専門的プログラムの更なる拡充や新たな再犯防止対策について検討を行う。【法務省】

○　二次被害防止の観点から被害者支援，捜査，刑事裁判手続における被害者のプライバシー保護を図るとともに，メディア等を通じた的確な情報発信により性犯罪に対する一般社会の理解を増進する。【内閣府，警察庁，法務省，関係府省】

○　性犯罪・性暴力の実態把握に努めるとともに，これを含め，性暴力等を許さない気運の更なる醸成に向けた予防啓発の拡充に努める。【内閣府，関係府省】

第3節　子供，若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進

○　生命の尊さを学び生命を大切にする教育，自分や相手，一人一人を尊重する教育をさらに推進するとともに，性犯罪・性暴力の加害者，被害者，傍観者にならないよう，幼児期から子供の発達段階に配慮した教育の充実を図るため，内閣府と共同で作成した「生命（いのち）の安全教育」の教材等を周知するとともに，当該教材等を活用した指導モデルを開発するための事業を実施する。【文部科学省，関係府省】

○　学校，児童福祉施設等子供と直接接する業務を行う施設において，子供が相談しやすい環境を整備し，性的虐待の兆候を把握して児童相談所等と的確に連携するための研修・広報啓発を実施する。あわせて，二次被害の防止及び円滑な専門機関への相談のために，最初に性的虐待の被害を打ち明けられる可能性がある保護者，保育士，教師など子供に関わる大人に対して，初動対応に関する啓発を推進する。【法務省，文部科学省，厚生労働省】

○　児童虐待を受けたと思われる児童を発見した者の児童相談所等への通告義務を周知徹底するとともに，児童相談所，警察等においては，性的虐待の認知・把握に努め，被害児童の保護，被害児童に配慮した聴取（代表者聴取），加害者の検挙と適切な処罰等に向けた必要な施策を実施する。【警察庁，法務省，文部科学省，厚生労働省】

○　若年女性を対象に，婦人相談所等の公的機関と民間支援団体とが密接に連携し，夜間の見回り・声かけ，インターネット上での相談などのアウトリーチ支援や居場所の確保，相談対応，自立支援等の支援について，相談支援体制及び医療機関との連携体制等の強化を図る。【厚生労働省】

○　児童相談所やワンストップ支援センター等において，性的な暴力被害を受けた子供に対する被害直後及びその後の継続的な専門的ケアや支援が実施されるよう取組を進める。あわせて，専門的知識を備えた人材の育成を推進する。【内閣府，警察庁，法務省，文部科学省，厚生労働省】

○　被害児童の負担を軽減しつつ，適正な診断・治療等ができるよう，学術団体を含め，産婦人科医，小児科医等に対する研修を促進する。【内閣府，厚生労働省】

○　被害児童の学習や通学など社会生活が妨げられないよう，学校で教職員が相談に乗ったり，関係機関と連携するなどの，適切な措置を講ずる。【文

部科学省】

○　通学路や公園等における防犯・安全対策を強化し，性犯罪の前兆となり得るつきまとい等の行為に対する捜査・警告を的確に実施する。【警察庁】

○　児童生徒等に対してわいせつ行為に及んだ教員や保育士等に対する厳正な処分を徹底する。また，過去に児童生徒等へのわいせつ行為等を原因として懲戒処分等を受けた教員が二度と教壇に立たないようにすることについて，懲戒免職処分歴等の情報の検索可能な期間を直近40年間に大幅延長した「官報情報検索ツール[2]」の更なる活用を促すなど，実効的な方策を速やかに検討・実施するとともに，法改正についても引き続きの検討課題とする。【文部科学省，厚生労働省】

○　教育・保育施設等や子供が活動する場（放課後児童クラブ，学習塾，スポーツクラブ等）において，子供に対するわいせつ行為が行われないよう，法令等に基づく現行の枠組との関係を整理し，海外の法的枠組も参考にしつつ，そこで働く際に性犯罪歴がないことの証明書を求めることを検討するなど，防止のために必要な環境整備を図る。【警察庁，法務省，文部科学省，厚生労働省，経済産業省，関係府省】

○　子供の性被害防止プラン（「児童の性的搾取等に係る対策の基本計画」。平成29年４月犯罪対策閣僚会議決定。）に基づき，政府全体で児童買春・児童ポルノ等の対策を推進する。【内閣府，警察庁，総務省，法務省，文部科学省，厚生労働省，経済産業省】

○　いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・「JKビジネス」問題等の若年層を対象とした性暴力被害に関し，実態把握や取締等の強化，教育・啓発の強化，相談体制の充実，保護・自立支援の取組強化等の施策を総合的に推進する。【内閣府，関係府省】

○　毎年４月を「若年層の性暴力被害予防月間」と定め，SNS等の若年層に届きやすい広報媒体を活用した啓発活動を効果的に展開する。【内閣府，関係府省】

○　子供に対する性的な暴力根絶に向けて教育・学習，積極的な広報啓発を実施する。特に，コミュニティサイトやSNS等を通じた性犯罪・性暴力の当事者にならないための教育・学習，啓発活動，子供及び保護者のメディア・リテラシーの向上等の充実を図る。【内閣府，警察庁，総務省，文部科学省，経済産業省】

第４節　配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

○　児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律（令和元年法律第46号）附則第８条に基づき，通報の対象となる配偶者からの暴力の形態及び保護命令の申立てをすることができる配偶者からの暴力被害者の範囲の拡大，配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導等の在り方について，検討を行い，所要の措置を講ずる。【内閣府，警察庁，法務省】

○　市町村における配偶者暴力相談支援センターの設置や自立支援プログラムの実施等，市町村を主体とした取組を促進する。【内閣府】

○　被害の防止，被害者のニーズに沿った保護及び自立支援を図るため，関連施策を所管する関係省庁が共通の認識を持ち，相談，保護，自立支援等様々な段階において，緊密に連携しつつ取り組む。【内閣府，警察庁，法務省，厚生労働省，関係府省】

○　被害者支援等を行う民間団体の支援を進めるとともに，地域において，被害者の安全の確保及び秘密の保持に十分配慮しつつ，ICTの活用等も含めた効果的かつ効率的な関係機関間及び民間シェルターや自立支援施設など民間団体等との間の緊密な連携を進めるための施策を推進する。【内閣府，警察庁，法務省，厚生労働省，関係府省】

○　被害者等のための民間シェルター等が行う先進的な取組の推進や調査研究の実施など，被害者支援の充実を図るとともに，一時保護解除後の被害者等に対する民間シェルター等を通じた自立支援，定着支援等の取組を行う。【内閣府，厚生労

[2]　文部科学省が平成30（2018）年度から教員採用権者（都道府県・指定都市教育委員会，国立・私立学校の設置者等）に提供している，官報に公告された教員免許状の失効の事由，失効年月日等の失効情報を検索できるツール。

働省】

○　被害者の保護に当たっては，被害者は，配偶者からの暴力で心身共に傷ついていることに留意し，不適切な対応により被害者に更なる被害（二次被害）が生じることのないよう配慮することを徹底する。【内閣府，警察庁，法務省，厚生労働省】

○　被害者等の保護，捜査，裁判等に職務上関係のある者は，被害者等の安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をする。また，加害者が個人情報に係る閲覧や証明書の制度を不当に利用し被害者等の住所を探索することを防止するなど，被害者情報の保護の徹底を図る。【内閣府，警察庁，総務省，法務省，文部科学省，厚生労働省，国土交通省】

○　配偶者暴力相談支援センターにおいては，プライバシーの保護，安全と安心の確保，受容的な態度で相談を受けることなど，被害者の人権に配慮した対応を行うよう促す。また，全国共通短縮番号「＃8008（はれれば)」の周知やSNS等を活用した相談等を推進するとともに，夜間・休日を問わず相談につながりやすい体制の充実を促す。【内閣府，厚生労働省】

○　二次被害を防止し，適切な被害者支援を行うため，現場のニーズに即した研修の実施や相談員の適切な処遇など，支援に従事する関係者の質の向上・維持に向けた継続的取組を促進する。【内閣府，厚生労働省】

○　被害者の安全確保及び加害者への厳正な対処を徹底するとともに，被害者の支援と被害の防止に関する広報啓発を推進する。【内閣府，警察庁，法務省，厚生労働省】

○　配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成13年法律第31号。以下「配偶者暴力防止法」という。）に基づき，保護命令制度の適切な運用の実現のための施策の実施に努める。また，保護命令制度の実態とそれを取り巻く状況を分析し，その結果を踏まえて迅速な被害者保護を実現するために必要な検討を行う。【内閣府，警察庁，法務省，厚生労働省】

○　婦人相談所において，被害者の安全の確保や心身の健康回復を十分に行うとともに，民間シェルター等の積極的活用等による適切かつ効果的な一時保護を実施する。また，婦人相談所一時保護所や婦人保護施設において，被害者に対する心理的ケアや自立に向けた支援，同伴児童への学習支援を推進する。【厚生労働省】

○　被害者は身体的に傷害を受けたり，PTSD（心的外傷後ストレス障害）等の疾患を抱えることが多いことから，事案に応じて，医師，相談・保護に関わる職員が連携して，医学的又は心理的な援助を行う。また，職務関係者に対する研修の充実等により，被害者に対する適切な支援を行うための人材育成を促進する。【内閣府，厚生労働省，関係府省】

○　被害者は複合的な困難を抱えたり生活困窮に陥ることがあるため，配偶者暴力相談支援センター等において，関係機関や民間シェルター等とも連携しつつ，被害者への中長期的な支援として，就業の促進，住宅の確保，医療保険・国民年金の手続，同居する子供の就学，住民基本台帳の閲覧等の制限等に関する制度の利用等の情報提供及び助言を行う。また，事案に応じて当該関係機関や民間シェルター等と連携して対応に当たるなど，被害者の自立を支援するための施策等について一層促進する。困難な問題を抱える女性への支援を展開するためのネットワーク（協議会）の構築・運営を支援する。その際，先進的な取組について共有を図る。【内閣府，厚生労働省，関係府省】

○　被害者の住居の安定の確保のため，地域の実情を踏まえた事業主体の判断による公営住宅への優先入居や目的外使用の実施を促進する。【国土交通省】

○　配偶者からの暴力の被害者を含め，包括的・総合的に支援を行う自立相談支援機関において，中長期的な自立支援を行う。【内閣府，厚生労働省】

○　被害者支援の一環として，加害者の暴力を抑止するための地域社会内でのプログラムについて，試行実施を進め，地方公共団体において民間団体と連携してプログラムを実施するためのガイドラインの策定など本格実施に向けた検討を行う。【内閣府，関係府省】

○　配偶者等からの暴力がその子供にも悪影響を及ぼすことに鑑み，子供に対する精神的ケア，学習支援等の支援を充実させるとともに，配偶者暴力相談支援センター等の配偶者からの暴力への対応機関と児童相談所等の児童虐待への対応機関との連携協力を推進する。【内閣府，厚生労働省，関

係府省】

○　交際相手からの暴力の実態の把握に努め，各種窓口において相談が受けられる体制の拡充・周知徹底を行うとともに，被害者の適切な保護に努める。【内閣府，警察庁，文部科学省，厚生労働省，関係府省】

○　いわゆるデートDVについて，教育・学習，若年層に対する予防啓発の充実を図る。【内閣府，文部科学省】

第5節 ストーカー事案への対策の推進

○　ストーカー行為は事態が急展開して重大事案に発展するおそれが大きいものであることを考慮し，被害者の安全確保及び加害者への厳正な対処を徹底するとともに，効果的な被害者支援及び被害の防止に関する広報啓発を推進する。【内閣府，警察庁，法務省，文部科学省，厚生労働省，関係府省】

○　ストーカー事案については，被害者の支援ニーズに応じ，切れ目なく適切に効果的な支援を行うことができるよう，支援に携わる人材の育成を含む関係機関における支援機能の拡充を図るとともに，関係機関間の連携を強化する。【内閣府，警察庁，法務省，文部科学省，厚生労働省】

○　緊急時における被害者の適切かつ効果的な一時保護を実施するとともに，避難のための民間施設における滞在支援等を行うなど，被害者等の安全確保のための取組を促進するとともに，自立支援を含む中長期的な支援を推進する。【内閣府，警察庁，総務省，法務省，厚生労働省，国土交通省】

○　被害者等の保護，捜査，裁判等に職務上関係のある者は，被害者等の安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をする。また，加害者が個人情報に係る閲覧や証明書の制度を不当に利用し被害者等の住所を探索することを防止するなど，被害者情報の保護の徹底を図る。【内閣府，警察庁，総務省，法務省，文部科学省，厚生労働省，国土交通省】

○　ストーカーの被害者にも加害者にもならないため，とりわけ若年層に対する予防啓発・教育を推進するとともに，インターネットの適切な利用やインターネットの危険性に関する教育・啓発を推進する。また，こうした教育指導を適切に実施するため，研修等により教育関係者等の理解を促進する。【内閣府，総務省，文部科学省，関係府省】

○　ストーカー事案に係る相談・支援窓口や事案対処の方法について，広報啓発を推進する。【内閣府，警察庁，法務省，文部科学省，厚生労働省，関係府省】

○　加害者に対する迅速・的確な対応を徹底するとともに，関係機関が適切に連携を図りながら，様々な段階での加害者に対する更生のための働きかけ，受刑者等に対するストーカー行為につながる問題性を考慮したプログラムの実施・充実，ストーカー行為者に対する精神医学的・心理学的アプローチ等，加害者更生に係る取組を推進する。【内閣府，警察庁，法務省，関係府省】

○　被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究を実施する。【内閣府，警察庁，厚生労働省，関係府省】

第6節 セクシュアルハラスメント防止対策の推進

○　職場におけるセクシュアルハラスメントは個人としての尊厳や人格を不当に傷つける，決してあってはならない行為である。改正された男女雇用機会均等法及びこれに基づく指針について，事業主が講ずべき措置の内容だけでなく，就職活動中の学生等への対応も含めた望ましい取組の内容を含めて周知を行うとともに，非正規雇用労働者も含め外部相談窓口の活用も含めた有効な相談体制の整備等により，雇用の場における防止対策を推進する。あわせて，セクシュアルハラスメントが原因で精神障害を発病した場合は，労災保険の対象になる場合があることの周知徹底を図る。【厚生労働省】

○　国家公務員については，人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）（平成10年人事院規則）及び人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（平成10年人事院事務総長通知）等に基づき，幹部職員も含めた研修，周知啓発等の防止対策や，行為職員に対する厳正な対処，外部相談窓口の適切な運用等の救済措置により組織的，効果的に推進

する。【内閣官房，全府省，（人事院）】

○　国公私立学校等に対して，セクシュアルハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど，セクシュアルハラスメントの防止等の周知徹底を行う。【文部科学省】

○　教職員や部活動関係者等の教育関係者への研修等による服務規律の徹底，被害者である児童生徒等，更にはその保護者が相談しやすい環境づくり，相談や苦情に適切に対処できる体制の整備，被害者の精神的ケアのための体制整備等の推進を促す。また，被害の未然防止のための児童生徒，教職員等に対する啓発・教育の実施を促進する。【文部科学省】

○　研究・医療・社会福祉施設やスポーツ分野等におけるセクシュアルハラスメントの予防のための取組や被害者の精神的ケアのための体制整備を促進する。また，セクシュアルハラスメントの行為者に対し厳正に対処するとともに，行為に至った要因を踏まえた対応を行うなど再発防止対策の在り方を検討する。【文部科学省，厚生労働省，関係府省】

○　性的指向・性自認（性同一性）に関するハラスメント防止に取り組むとともに，性的マイノリティに関する企業の取組事例の周知等を通じて，企業や労働者の性的指向・性自認（性同一性）についての理解を促進する。（再掲）【厚生労働省】

第7節　人身取引対策の推進

○　出入国在留管理庁の各種手続等において認知した人身取引（性的サービスや労働の強要等）被害者等に関する情報や警察における風俗営業等に対する立入調査や取締り等あらゆる警察活動を通じて，得られた情報とともに，各国の在京大使館，NGO関係者，弁護士等からの情報提供を通じて得られた情報を，関係行政機関において共有し，人身取引被害の発生状況，国内外のブローカー組織の現状等の把握・分析に努める。【内閣官房，警察庁，法務省，関係府省】

○　人身取引の被害申告等を呼びかけるポスター，リーフレット等を多言語で作成し，上陸審査場，外国人向け食材販売店，外国人被害者の主な送出し国の駐日大使館及び在外日本大使館等の人身取引被害者の目につきやすい場所に掲示等することにより，被害を受けていることを自覚していない，又は被害を訴えることができずにいる潜在的な被害者に対し，多言語に応じた被害の申告先や相談窓口の周知を図る。【内閣府，警察庁，法務省，外務省，厚生労働省】

○　人身取引対策関連法令執行タスクフォースによる関係行政機関の連携強化，同タスクフォースにおいて作成した「人身取引取締りマニュアル」の活用等を通じて，関係機関の職員が認識を共有し，緊密な連携の下，人身取引事犯並びに売春事犯及び風俗関係事犯等の人身取引関連事犯の取締り及び厳正な対処の徹底を図る。【内閣官房，警察庁，法務省，厚生労働省，国土交通省】

○　毎年11月に実施している「女性に対する暴力をなくす運動」において，人身取引を含む女性に対する暴力の根絶を図るため，地方公共団体をはじめ広く関係団体と連携して広報啓発を実施するほか，関係行政機関が協調して，人身取引に対する政府の取組等について，ポスター・パンフレットの作成，ホームページへの掲載等を通じて，国民に対して情報提供を行い，広く問題意識の共有を図るとともに協力の確保に努める。【内閣府，関係府省】

第8節　インターネット上の女性に対する暴力等への対応

○　インターネット上の性的な暴力やハラスメントの被害者にも加害者にもならないようにするという観点から，関係機関・団体等と連携して，インターネットの安全・安心な利用のための広報啓発を行うとともに，ICTリテラシーやメディア・リテラシーの向上のための取組を推進する。【内閣府，警察庁，総務省，法務省，文部科学省，経済産業省】

○　リベンジポルノやいわゆるディープフェイクポルノ等に関し，事案に応じて各種法令を適用することにより，違法行為に対して厳正に対処する。また，プロバイダ等の事業者と連携し，公表された私事性的画像記録の流通・閲覧防止を図るほか，とりわけ，若年層に対する教育・学習の充実を図

る。【警察庁，総務省，法務省，文部科学省】

○　インターネット上の児童ポルノ画像や人を著しく羞恥させ，又は不安を覚えさせるような方法で，衣服等で覆われている内側の人の身体又は下着を盗撮した画像等の流通防止対策を推進する。また，インターネット・サービス・プロバイダによるブロッキング等の自主的な取組を引き続き支援し，児童ポルノ画像の閲覧防止対策を推進する。【警察庁，総務省，経済産業省】

第9節　売買春への対策の推進

○　売買春に係る要保護女子に対しては，様々な支援を必要とする女性であるという観点から，関係機関における連携を促進し，総合的な支援の充実を図るとともに，売買春の被害に遭うおそれのある若年層の女性を早期に発見し，福祉等の支援につなぐことができるアウトリーチ機能を持った民間団体と協力し，福祉による生活支援や宿所の提供，自立支援など，売春を未然に防ぐための施策を推進する。【警察庁，厚生労働省】

○　関係法令を厳正かつ適切に運用し，売春の相手方に対する対策や周旋行為の取締りを一層強化するとともに，売春防止法（昭和31年法律第118号）の見直しを含めて検討を行う。【警察庁，法務省，厚生労働省】

○　売買春の防止に向けた広報啓発及び教育・学習の充実を図る。【内閣府，法務省，文部科学省，厚生労働省】

第7章　男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

第1節　貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援

ア　就業・生活の安定を通じた自立に向けた取組

○　男女の均等な機会及び待遇の確保の徹底，男女間の賃金格差の解消，女性の就業継続や再就職の支援，女性に対する各種ハラスメントの防止，カエル！ジャパンキャンペーンの推進やメールマガジン「カエル！ジャパン通信」の発行等によるワーク・ライフ・バランスの推進等に向けた取組を行う。【内閣府，厚生労働省】

○　男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高いことが女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっていることから，正規雇用労働者転換・待遇改善に関する計画等を策定し，公正な待遇が図られた多様な働き方の普及，同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消等を推進する。【厚生労働省】

○　令和４（2022）年10月及び令和６（2024）年10月に予定されている短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に向けて，周知・専門家活用支援事業等を実施し，企業・従業員の双方に改正内容と意義が理解されるよう，周知・広報に努める。【厚生労働省】

○　配偶者等からの暴力の被害者に対する支援においては，女性に対する暴力が貧困や様々な困難につながる場合もあることに留意し，就業による自立支援に加え，日常生活の自立や社会的な自立等の支援を，幅広いネットワークによって切れ目なく実施する。【内閣府，法務省，厚生労働省，国土交通省，関係府省】

○　困難を抱える者の課題は，経済的困窮をはじめとして，就労活動困難，病気，住まいの不安定，家庭の課題，メンタルヘルス，家計管理の課題，就労定着困難，債務問題など多岐にわたり，かつこうした課題を複数抱える者が存在する。これを踏まえ，複合的な課題を抱える生活困窮者のそれぞれの状況に応じ，包括的な支援を行いその自立を促進するため，生活困窮者自立支援法（平成

25年法律第105号）に基づく相談支援，就労支援，多様な就労機会の提供，居住確保支援，家計相談支援等を行う。【厚生労働省】

イ　ひとり親家庭等の親子が安心して生活できる環境づくり

○　ひとり親家庭の実情に応じ，マザーズハローワーク，母子家庭等就業・自立支援センター等において，ひとり親を含む子育て女性等に対するきめ細かな就職支援を実施する。また，ひとり親家庭の親等の就労支援に資する職業訓練や各種雇用関係助成金の活用を推進する。さらに，就職に有利になる資格の取得や主体的な能力開発の取組を促進し，生活の安定を図るため，ひとり親家庭の親に対する給付金等により，ひとり親家庭の生活の安定に資する就業に向けた資格取得を促進する。加えて，企業に対して，ひとり親の優先的な雇用について協力を要請し，助成金を通じて企業の取組を支援するとともに，マザーズハローワーク等において，協力企業に関する情報を提供する。【厚生労働省】

○　ひとり親家庭等が安心して子育てをしながら生活できる環境を整備するため，以下の取組を含めた総合的な支援を展開する。【内閣府，厚生労働省，国土交通省】

・　ひとり親世帯や住宅困窮度の高い子育て世帯の公営住宅に係る優先入居や，新たな住宅セーフティネット制度による子育て世帯等の住宅確保要配慮者の入居を拒まない賃貸住宅の登録促進，居住支援，住宅の改修や入居者負担の軽減等への支援を通じ，居住の安定を支援する。

・　ひとり親家庭の子供に対し，放課後児童クラブ等の終了後に生活習慣の習得・学習支援，食事の提供等を行うことが可能な居場所づくりを推進する。

・　児童扶養手当の支給，母子父子寡婦福祉資金貸付金の貸付けにより経済的な支援を実施するとともに，引き続き支給要件の周知等を図る。

・　デジタル化社会到来の中で，女性が経済的に自立できるよう，女性デジタル人材の育成など，多様な主体による連携体制の構築の下で地域の実情に応じて地方公共団体が行う取組を，地域女性活躍推進交付金により支援する。

○　ひとり親家庭を対象とした様々な支援情報を提供する。また，ひとり親家庭の相談窓口において，ひとり親家庭が抱える様々な課題や個別のニーズに対応するため，適切な支援メニューをワンストップで提供する体制を整備する。【厚生労働省】

○　養育費の取決め等を促進するため，養育費の重要性に関する動画の配信やパンフレットの各市町村への配布等による効果的な周知・啓発を行う。養育費等相談支援センターや地方自治体における養育費の相談支援について，多様な方法での提供や，身近な地域での伴走型の支援，専門的な相談を更に充実・強化するとともに，離婚前後親支援モデル事業を拡充し，弁護士等による支援を含めた離婚前からの親支援の充実や，関係部署の連携強化を含めた地方自治体の先駆的な取組への支援を実施する。また，実効性の高い法的支援・解決の在り方等について分析を行うための自治体と連携したモデル事業の実施等の実証的な調査研究や，国民各層の声を幅広く聴くためのシンポジウムの開催等によって，養育費の支払確保に向けた調査・検討を進めるとともに，養育費制度を見直すための法改正を検討する。第三者から債務者の財産に関する情報を取得する手続を新設するなどした民事執行法（昭和54年法律第４号）の改正法が，令和２（2020）年４月に一部の規定を除き施行され，令和３（2021）年５月から未施行であった部分を含む全ての手続が利用可能となるため，関係機関等への周知をする。さらに，改正法の附帯決議を踏まえ，公的機関による養育費の請求権の履行の確保に関する諸外国における法制度や運用状況に関する調査を行う。また，資力の乏しい者でもこれらの手続を円滑に利用できるようにするため，法律相談援助や弁護士費用等の立替えを行う日本司法支援センター（法テラス）の民事法律扶助について，関係機関等への周知に努める。安全・安心な面会交流のための具体策を検討する。子供の最善の利益を図る観点から，父母の離婚に伴う子の養育の在り方について，引き続き必要な検討を進める。【法務省，厚生労働省】

○　家庭の経済状況等によって子供の進学機会や学力・意欲の差が生じないように，以下の取組を推進する。【文部科学省，厚生労働省】

・　生活困窮世帯等に対する学習支援や進路選択

に関する相談等の支援のほか，子供や保護者の居場所づくりや生活に関する支援

・　学校におけるスクールカウンセラー，スクールソーシャルワーカー等の配置の充実を図るとともに，地域全体で子供の成長を支える地域学校協働活動の一環として，全ての小・中・高校生を対象とした地域住民等の協力による放課後等の学習支援・体験活動を推進する。

・　高校中退を防止するため高等学校における指導・相談体制の充実を図るとともに，高校中退者等を対象とした学習相談及び学習支援を実施する地方公共団体の取組の支援等

・　教育費に係る経済的負担の軽減

・　ひとり親家庭の親子への相談支援等

○　子供の貧困対策が国を挙げて推進されるよう，「子供の貧困対策に関する大綱」（令和元年11月閣議決定）等に基づき，引き続き官公民の連携・協働プロジェクトである「子供の未来応援国民運動」を進めていく。令和３（2021）年度においては，地方公共団体における取組や民間団体の支援活動の情報等を収集し，子供の未来応援国民運動ホームページ等により発信するとともに，子供の未来応援基金によるNPO等支援団体への活動資金の支援，民間企業と支援を必要とするNPO等支援団体のマッチング等を更に展開していく。また，「非正規雇用労働者等に対する緊急支援策」（令和３年３月新型コロナに影響を受けた非正規雇用労働者等に対する緊急対策関係閣僚会議決定）の施策の一つとして，「地域子供の未来応援交付金」により，子ども食堂や学習支援といった子供たちと支援を結びつけるつながりの場などをNPO等に委託して整備する地方公共団体への緊急支援を行う。【内閣府】

○　令和３（2021）年，「非正規雇用労働者に対する緊急支援策について」（令和３年３月16日新型コロナに影響を受けた非正規雇用労働者等に対する緊急対策関係閣僚会議決定）に基づき，高等職業訓練促進給付金の要件の緩和等や償還免除付のひとり親家庭住宅支援資金貸付の創設による，ひとり親家庭の自立へ向けた支援を行う。【厚生労働省】

ウ　子供・若者の自立に向けた力を高める取組

○　社会人・職業人として自立できる人材を育成するため，キャリア教育・職業教育を体系的に充実する。進路や就職に関する指導も含め，男女共に経済的に自立していくことの重要性について伝えるとともに，自らの学びのプロセスを記述し振り返ることができる教材「キャリア・パスポート」の効果的な活用等を通じて，女性が，長期的な視点に立って人生を展望し，働くことを位置付け，準備できるような教育を推進する。【文部科学省】

○　若者が充実した職業人生を歩んでいけるよう，就業等の実態を男女別等きめ細かく把握し，新規学校卒業者への支援，中途退学者や未就職卒業者への対応，フリーターを含む非正規雇用で働く若者への支援等を行う。【文部科学省，厚生労働省】

○　ニート，ひきこもり等，困難を有する子供・若者が，社会生活を円滑に営むことができるよう，子ども・若者総合相談センター，地域若者サポートステーション，ひきこもり地域支援センター等において，多様な主体間の連携により，複数の支援を組み合わせて行うなど，地域の実情に合った切れ目のない支援を行う。【内閣府，文部科学省，厚生労働省，関係府省】

○　いわゆるヤングケアラーの問題に対応するため，家族の介護等を行っている子供の実態の調査結果を踏まえ，具体的支援策等について検討を進める。【厚生労働省】

第２節　高齢者，障害者，外国人等が安心して暮らせる環境の整備

ア　高齢者が安心して暮らせる環境の整備

○　高齢期の女性の貧困について，「年金生活者支援給付金制度」[3]などを活用し，低年金・無年金者問題に対応する。また，高齢期に達する以前の女性が老後の生活の備えを十分にできるよう，男女

[3]　令和元（2019）年10月施行。

共同参画の視点から施策の検討を行い，あらゆる分野で着実に推進する。【内閣府，厚生労働省，関係府省】

○　年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けて，65歳までの高年齢者雇用確保措置・70歳までの高年齢者就業確保措置の着実・円滑な実施や，65歳以上の者の再就職支援，シルバー人材センターを通じた多様な就業機会の提供等を通じ，高齢男女の就業を促進するとともに，能力開発のための支援を行う。【厚生労働省】

○　「健康寿命延伸プラン」（令和元年５月2040年を展望した社会保障･働き方改革本部とりまとめ）に基づき，次世代を含めた全ての人の健やかな生活習慣形成，疾病予防・重症化予防，介護予防・フレイル対策，認知症予防等を中心に取組を推進し，男女共に健康寿命の延伸を実現する。【厚生労働省，経済産業省】

○　医療・介護保険制度については，効率化・重点化に取り組みながら質の高いサービスの充実を図る。【厚生労働省，関係府省】

○　認知症や一人暮らしの高齢者が，社会から孤立することなく，住み慣れた地域の中で，自分らしく暮らし続けられるよう，「認知症施策推進大綱」（令和元年認知症施策推進関係閣僚会議とりまとめ）に基づく取組を進めるとともに，住民等を中心とした地域の支え合いの仕組みづくりを促進する。【厚生労働省，関係府省】

○　高齢者が他の世代と共に社会の重要な一員として，生きがいを持って活躍できるよう，高齢者の多様な学習機会の提供及び社会参加の取組を促進する。【文部科学省，厚生労働省，関係府省】

○　安定した住生活の確保，建築物，道路，公園，公共交通機関等のバリアフリー化や無電柱化等，高齢者を取り巻く環境の整備等を推進する。【内閣府，警察庁，国土交通省，関係府省】

○　企業等による，高齢者のニーズや，事故防止や安全対策等の社会課題に合致した機器やサービス，その効果的な活用方法の開発等を支援する。【総務省，厚生労働省，経済産業省，関係府省】

○　高齢者虐待の防止，高齢者の養護者に対する支援等に関する法律（平成17年法律第124号）等を踏まえ，都道府県や市町村に対する支援等を通じ，虐待の未然防止，早期発見，迅速かつ適切な対応が図られるよう取組を推進する。【厚生労働省，関係府省】

○　消費生活上特に配慮を要する消費者である高齢者の消費者被害の防止のため，消費者安全法（平成21年法律第50号）に基づく消費者安全確保地域協議会が構築されるよう，地方公共団体に対する働きかけ等を実施するほか，高齢者団体，障害者団体及び行政機関等を構成員とする「高齢消費者･障がい消費者見守りネットワーク連絡協議会」を開催し，消費者トラブルの情報共有や悪質商法の新たな手口及び対処の方法の情報提供等により，地域の実情に応じた実効性ある見守り活動の実施促進を図る。さらに，独立行政法人国民生活センターでは，高齢者やその周りの人々に悪質商法の手口やワンポイントアドバイス等をメールマガジンや同センターホームページで伝える「見守り新鮮情報」を発行するとともに，高齢者の悪質商法被害や商品等に係る事故に関する注意情報及び相談機関の情報等を，報道機関への情報提供等の多様な手段を用いて周知を図る。【消費者庁，関係府省】

○　上記のほか，「高齢社会対策大綱」（平成30年閣議決定）に基づき必要な取組を推進する。【内閣府，関係府省】

イ　障害者が安心して暮らせる環境の整備

○　障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号）等を踏まえ，全ての国民が，障害の有無によって分け隔てられることなく，相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向けた取組を推進する。【内閣府，関係府省】

○　障害者虐待の防止，障害者の養護者に対する支援等に関する法律（平成23年法律第79号）等を踏まえ障害者虐待防止の取組を進める。【厚生労働省，関係府省】

○　消費生活上特に配慮を要する消費者である障害者の消費者被害の防止のため，消費者安全法に基づく消費者安全確保地域協議会が構築されるよう，地方公共団体に対する働きかけ等を実施するほか，高齢者団体，障害者団体及び行政機関等を構成員とする「高齢消費者・障がい消費者見守り

ネットワーク連絡協議会」を開催し，消費者トラブルの情報共有や悪質商法の新たな手口及び対処の方法等の情報提供等により，地域の実情に応じた実効性ある見守り活動の実施促進を図る。さらに，独立行政法人国民生活センターでは，障害のある人やその周りの人々に悪質商法の手口やワンポイントアドバイス等をメールマガジンや同センターホームページで伝える「見守り新鮮情報」を発行するとともに，最新の消費生活情報をコンパクトにまとめた「くらしの豆知識」の発行にあたってはカラーユニバーサルデザイン認証を取得し，デイジー版（デジタル録音図書）を作成し，全国の消費生活センター，消費者団体及び全国の点字図書館等に配布する。【消費者庁，関係府省】

○　障害者が安心して生活できる住宅の確保，建築物，道路，公園，公共交通機関等のバリアフリー化や無電柱化を推進するとともに，障害者に配慮したまちづくりを推進する。

高齢者，障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律（平成18年法律第91号）に基づき，高齢者，障害者等が道路を安全に横断できるよう，音響により信号表示の状況を知らせる音響信号機，視覚障害者等の安全な交差点の横断を支援する歩行者等支援情報通信システム（高度化PICSを含む。），信号表示面に青時間までの待ち時間及び青時間の残り時間を表示する経過時間表示機能付き歩行者用灯器，歩行者・自転車と車両が通行する時間を分離して交通事故を防止する歩車分離式信号等のバリアフリー対応型信号機の整備を推進する。また，標示板を大きくする，自動車の前照灯の光に反射しやすい素材を用いるなどして見やすく分かりやすい道路標識・道路標示の整備や横断歩道上における視覚障害者の安全性及び利便性を向上させるエスコートゾーンの整備を推進する。【内閣府，警察庁，国土交通省，関係府省】

○　障害者が個人としての尊厳にふさわしい生活を営むことができるよう，障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）に基づき，自立生活援助，就労定着支援などの障害福祉サービス等の充実を図り，障害者の地域における生活を総合的に支援する。【厚生労働省】

○　障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）や障害者雇用対策基本方針（令和元年厚生労働省告示第197号）等を踏まえた就労支援を行う。【厚生労働省】

○　上記のほか，障害のある女性は，それぞれの障害の種別ごとの特性，状態により様々な支援が必要であることに加えて，女性であることにより，更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し，「障害者基本計画（第４次）」（平成30年閣議決定）に基づき，防災・防犯等の推進，自立した生活の支援・意思決定支援の推進，保健・医療の推進等の分野における施策を総合的に推進する。また，「障害者の権利に関する条約」第31条等の趣旨を踏まえ，障害者の実態調査等を通じて，障害者の状況等に関する情報・データの収集・分析を行うとともに，障害者の性別等の観点に留意しつつ，その充実を図る。【内閣府，外務省，関係府省】

ウ　外国人が安心して暮らせる環境の整備

○　外国人女性が，言語の違い，文化・価値観の違い，地域における孤立等の困難に加えて，女性であることにより更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し，以下の取組を含めた多文化共生施策を総合的に推進する。【総務省，法務省，文部科学省，厚生労働省，国土交通省，関係府省】

・　日本で生活する外国人への教育，住宅，就労支援，各種の手続・法令・制度等についての多言語での情報提供や，よりきめ細かな対応を可能とする相談体制の整備，外国人の子供への支援等を進める。

また，我が国に居住する外国人が安心・安全に生活するために必要な日本語能力を習得し，日本社会の一員として円滑に生活を送ることができるよう，日本語教育の先進的取組に対する支援，日本語教室空白地域解消の推進，日本語教育人材の養成及び現職者研修カリキュラムの開発・活用や，都道府県・政令指定都市が，関係機関等と有機的に連携しつつ行う，日本語教育環境を強化するための総合的な体制づくりの推進を実施する。

・　外国人が抱える様々な課題を的確に把握する

ために，専門家の意見等を踏まえつつ，在留外国人に対する基礎調査を実施するとともに，地方公共団体や外国人支援団体等幅広い関係者から意見を聴取し，共生施策の企画・立案に当たって活用することにより，日本人と外国人が安心して安全に暮らせる環境整備を進める。

・　外国人居住の実情を踏まえつつ，行政情報や相談窓口の周知など，外国人が行政情報を適切に把握できるような環境整備を進める。また，国の行政機関における相談窓口と地方公共団体等が運営する相談窓口が協力し，更なる連携を強化する。

・　外国人受入環境整備交付金等により，地方公共団体による多言語での情報提供及び相談を行う一元的な相談窓口の整備・拡充の取組を支援する。また，令和２（2021）年７月に開所した「外国人在留支援センター」において，地方公共団体の行政窓口に対する通訳支援の試行結果を踏まえ，その支援を実施することを検討する。

○　配偶者等からの暴力の被害者である在留外国人女性への支援について，人身取引及び配偶者からの暴力に関する専門的知識を持った母国語通訳者の養成等を含め，適切に支援する。【厚生労働省】

○　「人身取引対策行動計画2014」（平成26年犯罪対策閣僚会議決定）に基づき，政府一体となってより強力に，総合的かつ包括的な人身取引対策に取り組んでいく。【内閣官房，関係府省】

エ　女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人々への対応

○　性的指向・性自認（性同一性）に関すること，障害があること，外国人やルーツが外国であること，アイヌの人々であること，同和問題（部落差別）に関すること等に加え，女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合等について，可能なものについては実態の把握に努め，人権教育・啓発活動の促進や，人権侵害の疑いのある事案を認知した場合の調査救済活動の取組を進める。

また，人権問題が生じた場合に，法務局・地方法務局の人権相談所を相談者が幅広く安心して利用できるよう，相談員の専門性の向上も含め，人権相談体制を充実させる。

さらに，学校における性的指向・性自認（性同一性）に係る児童生徒等への適切な対応を促すため，相談体制の充実や関係機関との連携を含む支援体制を整備する。

その他，男女共同参画の視点に立って必要な取組を進める。【内閣官房，法務省，文部科学省，厚生労働省，関係府省】

第8章　生涯を通じた健康支援

第１節　生涯にわたる男女の健康の包括的な支援

ア　包括的な健康支援のための体制の構築

○　女性の身体的・精神的な健康及び女性医療に関する調査・研究を進めるとともに，女性医療に関する普及啓発，医療体制整備，女性の健康を脅かす社会的問題の解決を含めた包括的な健康支援施策を推進する。【厚生労働省】

○　年代に応じて女性の健康に関する教育及び啓発を行うとともに，女性の健康の増進に関する情報の収集及び提供を行う体制を整備するために必要な措置を講じ，女性が健康に関する各種の相談，助言又は指導を受けることができる体制を整備する。【文部科学省，厚生労働省】

○　女性の心身の特性に応じた保健医療サービスを専門的・総合的に提供する体制の整備（例：女性の専門外来，総合診療を行う医療体制の整備），

福祉等との連携（例：心身を害した女性を治療する医療施設と配偶者暴力相談支援センターや民間シェルター，自立支援施設等との連携）等を推進する。【内閣府，厚生労働省】

○　女性の心身に多大な影響を及ぼす暴力や貧困等の社会的要因と，女性の疾患や生活習慣との因果関係について調査を行うとともに，月経関連疾患や更年期障害に対処するための医療者の関与の効果を検証するなど，女性の生涯にわたる健康維持に向けた保健医療の在り方等に関する調査研究を推進する。その成果の普及啓発に当たっては，行動科学の専門家の知見も活用し，必要な層に必要な情報を効果的に届ける方法を検討する。

あわせて，子宮頸がん検診・乳がん検診の更なる受診率向上に向けた取組を行う。また，がんをはじめとする疾患について，治療と仕事を両立できる環境を整備する。【厚生労働省】

○　予期せぬ妊娠の可能性が生じた女性が，緊急避妊薬に関する専門の研修を受けた薬剤師の十分な説明の上で対面で服用すること等を条件に，処方箋なしに緊急避妊薬を適切に利用できるよう，薬の安全性を確保しつつ，当事者の目線に加え，幅広く健康支援の視野に立って検討する。なお，緊急避妊薬を必要とする女性には，性犯罪・性暴力，配偶者等からの暴力が背景にある場合もある。そのような場合を含め，ワンストップ支援センターや医療機関等の関係機関を紹介する等の連携が重要である。また，義務教育段階も含め，年齢に応じた性に関する教育を推進することも重要である。さらに，性や妊娠に関し，助産師等の相談支援体制を強化する。【内閣府，文部科学省，厚生労働省】

○　女性の健康の包括的支援に必要な保健，医療，福祉，教育等に係る人材の確保，養成及び資質の向上を図るとともに，医学・看護学教育における女性医療の視点の導入を促進する。【文部科学省，厚生労働省】

○　令和元（2019）年12月に施行された成育過程にある者及びその保護者並びに妊産婦に対し必要な成育医療等を切れ目なく提供するための施策の総合的な推進に関する法律（平成30年法律第104号）に基づき，妊娠期から子育て期に至るまでの切れ目のない支援の在り方の検討などを推進する。【厚生労働省】

○　不適切養育などの成育歴や，生きづらさや社会的孤立などの背景を理由とした，覚醒剤・大麻等の使用者も認められるほか，向精神薬等を悪用した性被害も発生していることから，末端使用者への再使用防止対策及び社会復帰支援施策等並びに向精神薬等の監視・取締りを推進する。【警察庁，法務省，厚生労働省】

○　精神障害の労災認定件数が増加しているなどの状況を踏まえ，男女問わず，非正規雇用労働者を含む全労働者に対して，職場のメンタルヘルス対策等を通じた労働者の健康確保のための対策を講ずる。ストレスチェック実施や産業医の配置が義務付けられていない中小事業所で働く労働者の健康確保についても，引き続き，支援施策等を推進する等，対策を講ずる。【厚生労働省】

イ　妊娠・出産に対する支援

○　市町村による妊婦等に対する早期の妊娠届出の勧奨や妊婦健診等の保健サービスの推進，出産育児一時金及び産前産後休業期間中の出産手当金，社会保険料免除などにより，妊娠・出産期の健康管理の充実及び経済的負担の軽減を図る。【厚生労働省】

○　不妊治療の経済的負担の軽減を図るため，保険適用を実現する。同時に，保険適用までの間，大幅に拡充した現行の助成制度による支援を行う。【厚生労働省】

○　不妊治療や不育症治療に関する情報提供や相談体制を強化するため，不妊専門相談センター機能の拡充を図る。【厚生労働省】

○　不妊治療について職場での理解を深め，男女がともに不妊治療と仕事を両立できる職場環境の整備を進める。【厚生労働省】

○　令和２（2020）年５月に閣議決定された少子化社会対策大綱において，「国家公務員についても，人事院とも連携し，引き続き民間の状況を注視しつつ，不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っていく。」とされたところであり，引き続き民間の状況を注視しつつ，不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し，必要な取組の検討を進めていく。【(人事院)】

○　小児・AYA世代（Adolescent　and　Young

Adult：思春期・若年成人）のがん治療に伴う不妊に対しても，新たな支援を行う。【厚生労働省】

○　女性健康支援センターなどにおいて，予期せぬ妊娠に関する悩みに対し，専門相談員を配置するなどして相談体制を強化し，市町村や医療機関への同行支援や，学校や地域の関係機関とも連携する。特に，出産前後に配慮を要する場合や，暴力，貧困，孤立，障害等の困難を抱える場合においては，より手厚い支援を行えるようにする。【厚生労働省】

○　令和３（2021）年３月に改正（適用は同年７月）された母性健康管理指導事項連絡カードの利用を促進し，妊娠中及び出産後の女性労働者に対する適切な母性健康管理の推進を図る。また，改正された男女雇用機会均等法の着実な施行により，妊娠・出産等に関するハラスメントの防止対策を推進する。【厚生労働省】

○　産後うつの早期発見など出産後の母子に対する適切な心身のケアを行うことができるよう，「子育て世代包括支援センター」等の関係機関と連携しつつ，地域の実情に応じ，産後ケア事業の全国展開や産前・産後サポートの実施を通じて，妊産婦等を支える地域の包括支援体制を構築する。シングルマザーをはじめ，出産・育児において，家族・親族の支援を得られにくい女性に対しても，手厚い支援を行えるようにする。【厚生労働省】

○　産後うつのリスクも踏まえ，いわゆるワンオペ育児による負担の軽減のため，男性の育児参画を促す。公共交通機関，都市公園や公共性の高い建築物において，ベビーベッド付男性トイレ等の整備等を推進するほか，子供連れの乗客等への配慮等を求めることにより，男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備を行う。【厚生労働省，国土交通省】

○　妊婦や子育てに温かい社会づくりに向けて，ベビーカーマークの普及促進を図る。【国土交通省】

○　若手産婦人科医の女性割合の増加などに鑑み，医師の働き方改革による，産科医師の労働環境の改善をしつつ，安全で質が高い周産期医療体制の構築のための産科医療機関の集約化・重点化を推進する。【厚生労働省】

○　出生前診断等に関する法制度等の在り方について，多様な国民の意見を踏まえた上で検討が行われる必要があり，その議論に資するよう，必要に応じ実態の把握等を行う。【厚生労働省】

○　遺伝性疾患や薬が胎児へ与える影響などの最新情報に基づき，妊娠を希望している人や妊婦に対する相談体制を整備する。【厚生労働省】

ウ　年代ごとにおける取組の推進

（ア）学童・思春期

○　学校・行政・地域・家庭が連携し，若年層に対して，以下の事項について，医学的・科学的な知識を基に，個人が自分の将来を考え，多様な希望を実現することができるよう，包括的な教育・普及啓発を実施するとともに，相談体制を整備する。【文部科学省，厚生労働省】

・　女性の学童・思春期における心身の変化や健康教育に関する事項（例えば，月経関連症状及びその対応，子宮内膜症・子宮頸がん等の早期発見と治療による健康の保持，ワクチンによる病気の予防に関する事項）

・　医学的に妊娠・出産に適した年齢，計画的な妊娠，葉酸の摂取，男女の不妊，性感染症の予防など，妊娠の計画の有無に関わらず，早い段階から妊娠・出産の知識を持ち，自分の身体への健康意識を高めること（プレコンセプションケア）に関する事項

・　睡眠，栄養，運動，低体重（やせ過ぎ）・肥満，喫煙など，女性の生涯を見通した健康な身体づくりに関する事項

○　10代の性感染症罹患率，人工妊娠中絶の実施率及び出産数等の動向を踏まえつつ，性感染症の予防方法や避妊方法等を含めた性に関する教育を推進する。

　また，予期せぬ妊娠や性感染症の予防や必要な保健・医療サービスが適切に受けられるよう，養護教諭と学校医との連携を図る等，相談指導の充実を図る。【文部科学省，厚生労働省】

（イ）成人期

○　約８割の女性が就業している[4]ことから，企業

[4]　令和元（2019）年における25～44歳の女性人口に占める就業者の割合77.7%（総務省「労働力調査」（基本集計））。

における健診の受診促進や妊娠・出産を含む女性の健康に関する相談体制の構築等を通じて，女性がセルフケアを行いつつ，仕事に向かう体力・気力を維持できる体制を整備する。また，職場の理解も重要なことから，職場等における女性の健康に関する研修や啓発活動の取組を進める。その際，科学的に正しい情報を行動科学等の専門的知見も活用して効果的に伝える。【厚生労働省，経済産業省】

○　子宮頸がん検診・乳がん検診の受診率の向上を図る。【厚生労働省】

○　国家公務員については，各府省が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診に関し，女性職員が受診しやすい環境整備を行う。（再掲）【内閣官房，全府省，（人事院）】

○　HIV／エイズ，梅毒をはじめとする性感染症は，次世代の健康にも影響を及ぼすものであり，その予防から治療までの総合的な対策を推進する。【厚生労働省】

○　個人が自分の将来を考え，健康を守りながら妊娠・出産を実現することができるよう，以下の事項について，行政・企業・地域が連携し，普及啓発や相談体制の整備を行う。【内閣府，文部科学省，厚生労働省，経済産業省】

・　医学的に妊娠・出産に適した年齢，計画的な妊娠及びその間隔，子宮内膜症・子宮頸がん等の早期発見と治療による健康の保持，男女の不妊など，妊娠の計画の有無に関わらず，早い段階から妊娠・出産の知識を持ち，自分の身体への健康意識を高めること（プレコンセプションケア）に関する事項

・　暴力による支配（配偶者等からの暴力，ハラスメントなど）の予防に関する事項

・　睡眠，栄養，運動，低体重（やせ過ぎ）・肥満，喫煙など，次世代に影響を与える行動に関する事項

○　思春期から若年成人期までのがん罹患及び治療による，将来の妊娠や年代ごとの健康に関する情報の集積・普及啓発を行い，相談体制を整備する。【文部科学省，厚生労働省】

○　喫煙，受動喫煙及び飲酒について，その健康被害に関する正確な情報の提供を行い，喫煙・飲酒が胎児や生殖機能に影響を及ぼすことなど十分な情報提供に努める。【厚生労働省】

（ウ）更年期

○　女性特有の疾患に対応した検診として，骨粗しょう症検診，子宮頸がん検診，乳がん検診が実施されており，特にがん検診の受診率及び精密検査の受診率の向上を図る。【厚生労働省】

○　性ホルモンの低下等により，心身に複雑な症状が発生しやすく，また更年期以降に発生する疾患の予防が重要で効果的な年代であるため，更年期障害及び更年期を境に発生する健康問題の理解やホルモン補充療法等の治療の普及を含め，包括的な支援に向けた取組を推進する。【厚生労働省】

○　更年期に見られる心身の不調については，個人差があるものの，就業や社会生活等に影響を与えることがあり，職場等における更年期の健康に関する研修や啓発活動の取組及び相談体制の構築を促進する。【厚生労働省，経済産業省】

○　この時期は，更年期以降に発生する疾患やフレイルを予防するために重要な年代であることから，運動や栄養，睡眠などの生活習慣が老年期の健康に及ぼす影響について，老年期の心身の健康に資する総合的な意識啓発に取り組む。また受診率の低い被扶養者への働きかけなど，特定健康診査・特定保健指導の受診率向上を図り，生活習慣病の予防に取り組む。【厚生労働省】

（エ）老年期

○　我が国における高齢化の進展及び疾病構造の変化を踏まえ，口腔機能低下，認知機能低下及びロコモティブシンドローム（運動器症候群）等の予防，社会生活を営むために必要な機能の維持及び向上等により，男女共に健康寿命（健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間）の延伸を実現する。【厚生労働省】

○　加齢に伴う心身機能や認知機能の低下により支援が必要な状態（フレイル状態）になることが多いことから，フレイルの進展予防対策を実施する。【厚生労働省】

第２節 医療分野における女性の参画拡大

○　女性医師の更なる活躍に向けて，医師の働き方改革を推進するとともに，復職支援や勤務体制の柔軟化（短時間勤務や当直等の配慮），チーム医療の推進，複数主治医制の導入，医療機関における院内保育や病児保育の整備など，女性医師が活躍するための取組を実施・普及する。【厚生労働省】

○　大学病院等に勤務する非常勤扱いの医師や大学院生などの勤務形態の違い，出産時期による入所困難などの運用上の問題，救急対応による不規則な勤務などにより，保育サービスが利用できず活躍が阻害されることがないよう，事業所内保育や企業主導型保育等も含めた保育所，病児保育，民間のシッターサービスなど，社会全体として様々な保育サービスを利用しやすい環境を整備する。また，医師・看護師及び介護従事者の働き方やキャリアパスの特殊性を考慮し，放課後児童クラブや送迎サービスなど付随するニーズを把握し，支援を強化する。【内閣府，厚生労働省，経済産業省】

○　育児等により一定期間職場を離れた女性の医師や看護師等の復職が円滑に進むよう，最新の医学・診療知識へのキャッチアップ，相談・職業あっせん等を推進する。【厚生労働省】

○　改正された女性活躍推進法に基づき，一般事業主行動計画の策定義務等の対象が拡大する機を捉え，女性活躍推進法の適用がある事業主については，同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し，医療の分野で指導的地位に占める割合を高める等，女性医師等をはじめとする女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。【内閣府，厚生労働省，関係府省】

○　医学部生に対するキャリア教育や多様なロールモデルの提示などの取組を進め，固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）がもたらす悪影響の除去に努めるとともに，男女を問わず医師としてキャリアを継続するよう支援する。【文部科学省】

○　女性医師が出産や育児又は介護などの制約の有無にかかわらず，その能力を正当に評価される環境を整備するため，固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）がもたらす悪影響の除去及びハラスメントの防止，背景にある長時間労働の是正のための医師の働き方改革や主治医制の見直し，管理職へのイクボス研修等キャリア向上への取組を推進する。【厚生労働省】

第３節 スポーツ分野における男女共同参画の推進

○　スポーツ指導者における女性の参画を促進するため，競技団体や部活動等の指導者を目指す女性競技者等を対象として，コーチングのための指導プログラムを活用し，女性特有の身体的特徴や，ニーズ等への配慮，ハラスメント等についての研修を実施する。【文部科学省】

○　令和元（2019）年６月にスポーツ庁が決定した「スポーツ団体ガバナンスコード」で設定された女性理事の目標割合（40％）達成に向けて，各中央競技団体における目標設定及び具体的方策の実施を促し，女性理事のいない各中央競技団体をなくすための支援を行う。【文部科学省】

○　女性競技者の三主徴（利用可能エネルギー不足，運動性無月経，骨粗しょう症）に対応した医療・科学サポート体制の確立に向けた取組を推進するとともに，女性競技者や指導者に対する啓発を実施する。【文部科学省】

○　生涯を通じた健康づくりのため，運動習慣の定着や身体活動量の増加に向けた取組を推進する。【厚生労働省】

○　関係省庁，地方自治体，スポーツ団体，経済団体，企業等で構成するコンソーシアムを設置し，加盟団体が連携・協同して，身近な地域で健康づくりを図るための環境整備を行う等，女性における運動・スポーツへの参加促進に向けた取組を推進する。【文部科学省】

○　地域の実態や住民のニーズに応じたスポーツに関する指導ができる人材について，各地方公共団体が養成・活用に努めるよう支援する。【文部科学省】

○　女性競技者の出産後の復帰を支援するとともに，競技生活と子育ての両立に向けた環境を整備する。【文部科学省】

○　女性競技者に対する男性指導者等からのセク

シュアルハラスメントや性犯罪の防止に向けた取組を推進する。【文部科学省】

○　競技者に対する性的意図を持った写真や動画の撮影・流布などによるハラスメントの防止に向けた取組を推進する。【文部科学省】

○　スポーツ団体ガバナンスコードに基づき，各スポーツ団体における，競技者等に対する各種ハラスメント根絶に向けたコンプライアンス教育の実施を推進する。【文部科学省】

第9章 防災・復興，環境問題における男女共同参画の推進

第1節 国の防災・復興行政への男女共同参画の視点の強化

○　災害応急対策のための会議等に内閣府男女共同参画局を構成員等として追加したところであり，当該会議等において，男女共同参画の視点からの災害対応について，関係省庁の間で認識を共有し，取組を促進する。【内閣府，関係府省】

○　災害対応のための各種要領やマニュアル等において，災害時における男女共同参画の視点からの配慮事項等を充実させる。【内閣府】

○　災害対応に携わる関係省庁の職員を対象に，男女共同参画の視点からの災害対応についての理解促進を図る。【内閣府，総務省，関係府省】

第2節 地方公共団体の取組促進

ア　防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大

○　都道府県防災会議における女性委員の割合について，各都道府県に対して，女性の参画拡大に向けた取組を促進するよう要請する。【内閣府，総務省】

○　市町村防災会議について，女性委員のいない会議を早期に解消するとともに，女性委員の割合を増大する取組を促進するため，都道府県と連携し，女性を積極的に登用している市町村の好事例の展開などを行う。【内閣府，総務省】

○　地方公共団体の災害対策本部について，女性職員や男女共同参画担当職員の配置，構成員となる男性職員に対する男女共同参画の視点からの取組に関する理解促進等が図られるよう，平常時から働きかけを行うとともに，発災時に，現地に国の職員を派遣することや，被災経験や支援実績のある男女共同参画センター等による協力を含め，支援の強化を進める。【内閣府】

○　東日本大震災の被災地における復興の取組に男女共同参画をはじめとした多様な視点を活かすため，行政や民間団体における各種施策や参考となる事例等の情報を収集し，シンポジウムや研修等を通じてその普及・浸透を図る。【復興庁】

イ　防災の現場における女性の参画拡大

○　地方公共団体が作成する地域防災計画や避難所運営マニュアル等において男女共同参画の視点が位置付けられるよう，情報提供や助言等を行う。【内閣府，総務省】

○　避難所運営等に若年層を含めた女性が参画し，女性と男性のニーズ等の違いに配慮した取組や，配偶者等からの暴力や性被害・性暴力の防止等安全・安心の確保が図られるよう，働きかけを行う。【内閣府】

○　男女共同参画センターが男女共同参画の視点からの地域の防災力の推進拠点となるよう，先進的な取組事例の共有を行う。また，災害時に効果的な役割を果たすことができるよう，全国女性会館協議会が運営する相互支援システム等を活用し，男女共同参画センター間の相互支援（オンラインによる遠隔地からの助言等を含む。）を促す。【内閣府】

○　防災施策に男女共同参画の視点が反映されるよう，防災関係者に対して，男女共同参画の視点からの防災・復興に係る研修を実施する。特に，防災担当職員や指導的立場にある者を対象とした研修の実施に当たっては，予防，応急，復旧・復興の各段階における男女共同参画の視点からの災害対応に関する講義を盛り込む。【内閣府，総務省】
○　地方防災会議委員に対し，男女共同参画の視点からの防災・復興の取組の重要性について，周知を図る。【内閣府】
○　自主防災組織等において女性の参画を進める好事例の展開などを行う。【内閣府，総務省】
○　防災に関する知識の普及において，子供の発達段階に応じ，災害の各段階において受ける影響やニーズが女性と男性で違うことや地域防災力を高めるためには女性の参画やリーダーシップが重要であることの理解促進を図るため，情報提供や働きかけを行う。【内閣府，総務省，文部科学省，関係府省】
○　被災地における支援者や復興に従事する職員に対して，地方公共団体，男女共同参画センター等と連携・協働し，男女共同参画の視点からの対応についての理解を促進するためのシンポジウム・ワークショップ・研修等を行う。【内閣府，復興庁】
○　被災地における生活再建や就労支援を推進し，女性の活躍をより促進するため，各種施策や参考となる事例等の情報を，地方公共団体等と連携・協働し，被災地の女性や女性グループを始め，多様な主体に行き渡るよう工夫して提供する。【内閣府，復興庁】
○　消防吏員の女性比率を，令和８（2026）年度当初までに５％に増加させることを全国の目標としており，消防本部等に対し数値目標の設定による計画的な増員の確保，女性消防吏員の職域の拡大等，ソフト・ハード両面での環境整備に取り組むよう引き続き要請するとともに，消防署所等における職場環境の整備が図られるよう，女性専用施設（浴室・仮眠室等）の整備に要する経費を支援していく。また，消防吏員を目指す女性の増加を図るため，女子学生を対象とした職業説明会の開催や消防本部に対する女性消防吏員活躍推進アドバイザーの派遣，先進的取組の支援に加え，ターゲットを明確にした女性消防吏員PR広報等を強化する。【総務省】
○　消防団への女性の積極的な入団を促進するため，地方公共団体が地域の企業や大学と連携して消防団員を確保する取組を支援するとともに，各地で開催する「地域防災力シンポジウム」や全国の女性消防団員が一堂に会する大会等を通じ，女性消防団員の活動をより一層活性化させる。また，消防団の拠点施設等における女性用トイレや更衣室等の設置等を進める。【総務省】

ウ　「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」の活用徹底

○　関係省庁が協力し，全国知事会などの関係団体と連携して，地方公共団体の長や，防災・危機管理部局及び男女共同参画部局の職員に対し，継続的に「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」の周知徹底や研修の充実を図る。【内閣府，関係府省】
○　大規模な災害の発生が予測されたとき又は発生した後には，必ず，「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を関係地方公共団体に通知し，取組を促す。【内閣府】
○　「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」に基づく地方公共団体の取組状況をフォローアップし，「見える化」する。【内閣府】
○　防災士等の民間資格団体や防災教材の作成団体に対し，「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を周知する。【内閣府】

第３節　国際的な防災協力における男女共同参画

○　第58回国連女性の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議（平成26年）及び第３回国連防災世界会議で策定された「仙台防災枠組2015-2030」（平成27年）等が求める事項等について，国内において実行されるよう取り組むとともに，防災と男女

共同参画の分野における我が国の取組を国際会議等の場で積極的に発信する。【内閣府，外務省】

○　「仙台防災協力イニシアティブ･フェーズ２」(令和元年)[5]に基づき，国際的な防災協力に当たっては，男女共同参画の視点を踏まえて援助を行う。【外務省】

第４節　男女共同参画の視点に立った気候変動問題等の環境問題の取組の推進

○　気候変動問題等の環境問題や環境に影響を与える産業政策・エネルギー政策の政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図る。【経済産業省，環境省】

○　環境問題に関する施策の企画立案・実施に当たっては，男女別のデータを把握し，女性と男性に与える影響の違いなどに配慮して，取り組む。【環境省】

第10章　男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

第１節　男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し

ア　働く意欲を阻害しない制度等の検討

○　働き方の多様化を踏まえつつ，働きたい女性が就業調整を意識しなくて済む仕組み等を構築する観点から，税制や社会保障制度等について，総合的な取組を進める。

・　税制については，平成29（2017）年度税制改正において配偶者控除等の見直しが行われ，平成30（2018）年分の所得税から適用されており，引き続き制度の周知と円滑な運用に努める。なお，平成30（2018）年度税制改正において給与所得控除や公的年金等控除の一部を基礎控除に振り替える見直しが行われているところ，今後も，働き方の多様化や待遇面の格差を巡る状況の変化を注視しつつ，働き方の違いによって不利に扱われることのない，個人の選択に中立的な税制の実現に向け，所得再分配機能が適切に発揮されているかといった観点も踏まえながら，諸控除の更なる見直しを進める。

また，働き方の違い等によって有利・不利が生じないような企業年金・個人年金等に関する税制上の取扱いや，働き方の多様化を踏まえた退職給付に係る税制について，企業年金・個人年金等は企業の退職給付の在り方や個人の生活設計にも密接に関係することなどを踏まえ，その検討を丁寧に行い，関係する税制の包括的な見直しを行う。【総務省，財務省】

・　社会保障制度については，令和４（2022）年10月及び令和６（2024）年10月に予定されている短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に向けて，周知・専門家活用支援事業等を実施し，企業・従業員の双方に改正内容と意義が理解されるよう，周知・広報に努める。【厚生労働省】

・　配偶者の収入要件があるいわゆる配偶者手当については，税制・社会保障制度とともに，就業調整の要因となっているとの指摘があること

5　第３回国連防災世界会議にて「仙台防災枠組2015-2030」を取りまとめると同時に表明した「仙台防災協力イニシアティブ」（平成27年）の後継として，国際社会において「仙台防災枠組2015-2030」を着実に実施し，SDGs実現に向けた取組を推進する観点から，第７回持続可能な開発目標（SDGs）推進本部（令和元年）にて表明したイニシアティブ。

に鑑み，配偶者の働き方に中立的な制度となるよう，労使に対しその在り方の検討を促すことが重要であり，引き続きそのための環境整備を図る。【厚生労働省】

イ　家族に関する法制の整備等

○　現在，身分証明書として使われるパスポート，マイナンバーカード，免許証，住民票，印鑑登録証明書なども旧姓併記が認められており，旧姓の通称使用の運用は拡充されつつあるが，国・地方一体となった行政のデジタル化・各府省間のシステムの統一的な運用などにより，婚姻により改姓した人が不便さや不利益を感じることのないよう，引き続き旧姓の通称使用の拡大やその周知に取り組む。旅券（パスポート）の旧姓併記については，令和３（2021）年４月１日以降の申請について，旧姓の併記を希望する場合には，戸籍謄（抄）本，旧姓が記載された住民票の写し又はマイナンバーカードのいずれかで旧姓を確認できれば，旧姓の併記を認めるよう要件を緩和するとともに，旅券の身分事項ページで，併記されたものが旧姓であることを外国の入国管理当局などに対して分かりやすく示すため，英語で「Former surname」との説明書きを加えることとしたところであり，その周知に取り組む。【関係府省】

○　婚姻後も仕事を続ける女性が大半となっていることなどを背景に，婚姻前の氏を引き続き使えないことが婚姻後の生活の支障になっているとの声など国民の間に様々な意見がある。そのような状況も踏まえた上で，家族形態の変化及び生活様式の多様化，国民意識の動向等も考慮し，夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し，戸籍制度と一体となった夫婦同氏制度の歴史を踏まえ，また家族の一体感，子供への影響や最善の利益を考える視点も十分に考慮し，国民各層の意見や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。【法務省，関係府省】

○　女性の再婚禁止に係る制度の在り方等について検討を進める。【法務省】

ウ　男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備

○　子ども・子育て支援新制度の実施による幼児期の学校教育，保育，地域の子ども・子育て支援の充実，幼児教育・保育の無償化，「新子育て安心プラン」を踏まえた保育の受け皿整備，「新・放課後子ども総合プラン」に基づく放課後児童クラブの受入児童数の拡大などにより，地域のニーズに応じた子育て支援の一層の充実を図る。【内閣府，文部科学省，厚生労働省】

・　幼稚園・保育所・認定こども園を通じた共通の給付や小規模保育への給付，地域の事情に応じた認定こども園の普及，地域子育て支援拠点や放課後児童クラブ等地域のニーズに応じた多様な子育て支援策を着実に実施する。

・　待機児童の解消に向け，保育所等の整備を推進するとともに，それに伴い必要となる保育人材の確保，子育て支援員の活用等を推進する。

・　多様な保育ニーズに対応するため，延長保育，休日保育，夜間保育，病児・病後児保育，複数企業間での共同設置を含む事業所内保育等の多様な保育サービスの拡大を図る。

・　就業の有無にかかわらず，一時預かり，幼稚園の預かり保育等により，地域における子育て支援の拠点やネットワークを充実する。

・　幼児教育・保育の無償化の着実な実施や保育サービス利用にかかる支援等により，保護者の経済的負担の軽減等を図る。

・　放課後等デイサービス等の通所支援や保育所等における障害のある子供の受入れを実施するとともに，マザーズハローワーク等を通じ，きめ細かな就職支援等を行うことにより，そうした子供を育てる保護者を社会的に支援する。

○　子供の事故防止に関連する関係府省の連携を図り，保護者や教育・保育施設等の関係者の事故防止の意識を高めるための啓発活動や，安全に配慮された製品の普及等に関する取組を引き続き推進し，男女が安心して子育てができる環境を整備する。【消費者庁】

○　子供の安全な通行を確保するため，子供が日常的に集団で移動する経路等の交通安全環境の整備や，地域ぐるみで子供を見守るための対策等を推

進する。

「未就学児等及び高齢運転者の交通安全緊急対策」（令和元年６月昨今の事故情勢を踏まえた交通安全対策に関する関係閣僚会議決定）に基づき，未就学児を中心に子供が日常的に集団で移動する経路の緊急安全点検の結果を踏まえ，必要な対策を推進する。【警察庁，文部科学省，厚生労働省，国土交通省】

○　安心して育児・介護ができる環境を確保する観点から，住宅及び医療・福祉・商業施設等が近接するコンパクトシティの形成や，住宅団地における子育て施設や高齢者・障害者施設の整備，各種施設や公共交通機関等のバリアフリー化，全国の高速道路のサービスエリアや「道の駅」における子育て応援施設の整備等を推進する。【国土交通省】

○　医療・介護保険制度については，多様な人材によるチームケアの実践等による効率化・重点化に取り組みながら質の高いサービスの充実を図るとともに多様な人材の育成・確保や雇用管理の改善を図る。その際，特に介護分野における人材確保のため，介護の理解促進や介護の魅力発信のためのイベントの開催，多様な働き方や柔軟な勤務形態を介護事業所にモデル的に導入することを通じて，効率的・効果的な事業運営の方法についての実践的な研究を行うモデル事業の実施，介護に関する入門的研修の実施と併せて受講者の介護事業所へのマッチングまでを一体的に行う事業を実施するなど，総合的に介護人材確保の取組を推進する。

介護現場の生産性向上に関する取組を全国に普及するため，生産性向上に資するガイドラインの取組内容に関するセミナーをそれぞれの職種の役割に応じて開催する。【厚生労働省】

○　医療・介護の連携の推進や，認知症施策の充実等により，地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）の構築に向けた取組を着実に進め，家族の介護負担の軽減を図る。【厚生労働省】

○　男女とも子育て・介護をしながら働き続けることができる環境の整備に向けて，育児・介護休業法の履行確保を図る。

また，次世代育成支援対策推進法の周知を行うとともに，仕事と子育ての両立を推進する企業を対象とした認定及び特例認定の取得を促進する。【厚生労働省】

第２節　男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実

○　学校や社会において，法令等により保障される人権に関し，正しい知識の普及を図るとともに，国民一人一人の人権意識を高め，人権への理解を深めるため，様々な教育・啓発活動や，人権教育の在り方等についての調査研究を行う。【内閣府，法務省，文部科学省，関係府省】

○　男女共同参画に関連の深い法令・条約等について，分かりやすい広報の工夫等により，その内容の周知に努める。また，権利が侵害された場合の相談窓口，救済機関等の周知に努める。【内閣府，法務省，外務省，関係府省】

○　政府の施策についての苦情の処理及び人権が侵害された場合における被害者の救済について，行政相談制度や人権擁護機関等を積極的に活用する。その際，相談に当たる職員，行政相談委員，人権擁護委員，民生委員・児童委員の研修の充実を図るとともに，男女共同参画に関する苦情処理等に関する実態把握を行う。

また，人権擁護機関においては，男女共同参画社会の実現のために，啓発活動に積極的に取り組むとともに，全国の人権相談所や，「女性の人権ホットライン」において，人権相談，人権侵犯事件の調査救済活動に，関係機関と連携しつつ積極的に取り組む。【内閣府，総務省，法務省，厚生労働省】

○　英語や中国語等の通訳を配置した外国人のための人権相談所や外国語インターネット人権相談受付窓口を引き続き設置し，更にその内容を充実させるよう努める。【法務省】

○　男女共同参画に関連の深い法令・条約等について，政府職員，警察職員，消防職員，教員，地方公務員等に対して，研修等の取組を通じて理解の促進を図る。また，法曹関係者についても，同様の取組が進むよう，情報の提供や講師の紹介等可能な限りの協力を行う。【全府省】

第11章 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革，理解の促進

第1節 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

ア 校長をはじめとする教職員への研修の充実

○ 校長をはじめとする教職員や教育委員会が，男女共同参画を推進する模範となり，児童・生徒の教育・学習や学級経営等において男女平等の観点が充実するよう，各教育委員会や大学等が実施する男女共同参画に関する研修について，研修内容及びオンラインを含めた実施方法の充実を促す。【文部科学省】

○ 国立女性教育会館において，初等中等教育機関の教職員，教育委員会など教職員養成・育成に関わる職員を対象に，学校現場や家庭が直面する現代的課題について，男女共同参画の視点から捉え理解を深める研修の充実（オンラインの活用を含む。）を図る。【文部科学省】

イ 男女平等を推進する教育・学習の充実

○ 初等中等教育において，男女共同参画の重要性についての指導が充実するよう，学習指導要領の着実な実施に向けた取組を進めるとともに，副教材の活用，男女共同参画センターとの連携について，教育委員会を通じて各学校の取組を促す。【内閣府，文部科学省】

○ 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消，固定観念の打破を図るため，学校教育や社会教育で活用できる学習プログラムを開発する。【文部科学省】

○ 社会教育において，男女共同参画センターや民間団体等の講師派遣や講座を活用し，教職員以外による多様な学習機会を提供する。【内閣府，文部科学省】

○ 図書館や公民館等の社会教育施設において，学校や男女共同参画センター，民間団体等と連携し，情報・資料の提供等を通じて学習機会の充実を図る。【文部科学省】

○ 国立女性教育会館において，関係省庁，地方公共団体，男女共同参画センターや大学，企業等と連携を図りつつ，男女共同参画を推進する組織のリーダーや担当者を対象にした研修や教育・学習支援，男女共同参画に関する専門的・実践的な調査研究や情報・資料の収集・提供等を行い，男女共同参画社会の形成の促進を図る。【文部科学省】

○ 先進的な教育支援活動を行っている企業・団体を表彰する「キャリア教育アワード」や，教育関係者と地域・社会や産業界等の関係者の連携・協働によるキャリア教育に関するベストプラクティスを表彰する「キャリア教育推進連携表彰」を実施することで，キャリア教育の普及・推進を図る。

また，社会全体でキャリア教育を推進していこうとする気運を高め，キャリア教育の意義の普及・啓発と推進に資することを目的として，「キャリア教育推進連携シンポジウム」を開催する。【文部科学省，経済産業省，厚生労働省】

ウ 大学，研究機関，独立行政法人等による男女共同参画に資する研究の推進

○ 国立女性教育会館において，教育・学習支援，男女共同参画に関する専門的・実践的な調査研究や情報・資料の収集・提供を行う。【文部科学省】

○ 日本学術会議において，ジェンダー研究を含む男女共同参画社会の形成に資する学術研究及び教育制度について，多角的な調査，審議を一層推進する。【内閣府】

エ 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実

○ 初等中等教育段階において，総合的なキャリア

教育を推進する際に，男女共同参画の意義，ワーク・ライフ・バランスなどの知識や技術の習得が図られるよう，教育委員会を通じて各学校の取組を促す。【文部科学省】

○　保護者や進路指導の担当教員等に対し，女性が高等教育を受けることや理工系分野等女性の参画が進んでいない分野における仕事内容や働き方への理解を促進する。【文部科学省】

○　大学や高等専門学校等における女子生徒を対象としたシンポジウム，出前講座，キャリア相談会の開催を促進する。【文部科学省】

○　大学や地方公共団体，男女共同参画センター等と連携し，学び直しを通じて女性のキャリアアップやキャリアチェンジ等を総合的に支援する取組を促進する。【文部科学省】

○　大学入学者選抜において性別を理由とした不公正な取扱いは決して許容されるものではない。そのような取扱いが行われることのないよう，各大学に対し周知徹底を図るとともに，特に医学部医学科入学者選抜に係る入試情報については，各大学において，男女別の合格率の積極的開示を促す。【文部科学省】

第2節　学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

○　各教育機関や教育関係団体における意思決定層への女性の登用について，具体的な目標設定を行うよう要請する。その際，学校に関しては校長と副校長・教頭のそれぞれについて目標設定を行うよう促す。【内閣府，文部科学省】

○　改正された女性活躍推進法に基づき，特定事業主である教育委員会や一般事業主である学校法人の更なる取組を促す。【内閣府，文部科学省，厚生労働省】

○　管理職選考について女性が受けやすくなるよう，教育委員会における検討を促す。【文部科学省】

○　女性管理職の割合が高い地方公共団体における取組の好事例の横展開を図る。【文部科学省】

○　教職員の男女がともに仕事と育児・介護等の両立を図ることができるよう，勤務時間管理の徹底や業務の明確化・適正化等の働き方改革，男性の育児休業取得促進やマタニティ・ハラスメント防止等の両立支援を進める。なお，その際，育児・介護休業法，次世代育成支援対策推進法その他の労働関係法令は学校法人についても適用されることに留意する。【文部科学省】

○　独立行政法人教職員支援機構が実施する校長・教頭への昇任を希望する教員が参加する各種研修において女性枠を設定するとともに，女性管理職のネットワークの形成を促進する。また，当該研修の実施を通じて，男性教員や教育委員会職員を含む関係者の男女共同参画に関する意識付けを行う。【文部科学省】

○　国立女性教育会館において実施してきた女性教員の管理職登用の促進に向けた調査研究の成果を踏まえ，学校教育における意思決定過程への女性の参画等に関する調査研究を更に進めるとともに，その成果を活用した研修等を実施する。【文部科学省】

第3節　国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開

○　固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消に資する，また，固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を生じさせない取組に関する情報収集を行うとともに，啓発手法等を検討し，情報発信を行う。（再掲）【内閣府】

○　政府広報を活用し，幅広く丁寧に，男女共同参画に関する国民的関心を高めていく。【内閣府，総務省】

○　「男女共同参画週間」や「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」において，地方公共団体や関係機関・団体と連携し，男女共同参画に関する意識の浸透を図る。（再掲）【内閣府】

○　家事・育児等の手間やストレスの軽減に資する様々な活動や商品・サービスの活用に関する広報活動を展開する。【内閣府】

第4節　メディア分野等と連携した積極的な情報発信

○　男女共同参画を阻害する固定観念の撤廃を目指すために国連女性機関（UN Women）が進める

国際的な共同イニシアティブ「Unstereotype Alliance」と連携する。さらに，男女共同参画に資する広告等の事例を発信する等，同イニシアティブに参画する民間団体が行う取組と連携を図る。【内閣府】

○　メディア分野等で働く女性がその業界における女性活躍や男女共同参画の取組等について情報交換するための場を設け，その成果を地方も含めた業界団体等に周知することにより，各業界における自主的な取組を促進する。【内閣府】

第５節　メディア分野等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大及びセクシュアルハラスメント対策の強化

○　メディア分野等における意思決定過程への女性の参画拡大に関する取組の好事例を周知する。【内閣府】

○　改正された女性活躍推進法に基づき，一般事業主行動計画の策定義務等の対象が拡大する機を捉え，女性活躍推進法の適用がある事業主については，同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用する。また，女性の登用については，経営者層の自主的な取組が重要であることから，具体的な目標を設定して取り組むよう，業界団体を通じて要請する。【内閣府，厚生労働省】

○　メディア・行政間でのセクシュアルハラスメント事案の発生を受け，

・　政府における取材環境についての意思疎通を図る。

・　メディア分野の経営者団体等に対して，セクシュアルハラスメント防止や取材に関する政府の取組を周知するとともに，取材現場における女性活躍，メディア分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大などについての要請を行う。【内閣府，全府省】

第12章　男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

第１節　持続可能な開発目標（SDGs）や女子差別撤廃委員会など国連機関等との協調

ア　持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けた連携及び推進

○　全国務大臣を構成員とする持続可能な開発目標（SDGs）推進本部（平成28（2016）年５月設置）において決定されたSDGs実施指針改定版を踏まえ，SDGs達成に向けた取組を広範なステークホルダーと連携して推進・実施する。【外務省，関係府省】

○　SDGsにおけるジェンダー平等の実現とジェンダー主流化の達成度を的確に把握する。このため，国連がジェンダーに関連していると公表したターゲット及びグローバル指標について，我が国で測定可能なグローバル指標に基づき，男女別データを活用し，その進捗を測り，結果を国内外に適切な形で公表する。また，海外及び国内の研究機関等による評価，グローバル指標の検討・見直し状況，ローカル指標の検討状況等に留意し，進捗評価体制の充実と透明性の向上を図る。【内閣府，総務省，外務省，関係府省】

イ　女子差別撤廃条約の積極的遵守等

○　女子差別撤廃条約に基づく女子差別撤廃委員会からの総括所見等に関し，男女共同参画会議は，各府省における対応方針の報告を求め，必要な取組等を政府に対して要請する。【内閣府，外務省，関係府省】

○　女子差別撤廃条約の選択議定書については，諸課題の整理を含め，早期締結について真剣な検討を進める。【外務省，関係府省】

○　雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（ILO第111号条約），パートタイム労働に関する条約（ILO第175号条約），母性保護条約（改正）に関する改正条約（ILO第183号条約），家事労働者の適切な仕事に関する条約（ILO第189号条約），仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（ILO第190号条約），その他男女共同参画に関連の深い未締結の条約について，世界の動向や国内諸制度との関係を考慮しつつ，締結する際に問題となり得る課題を整理するなど具体的な検討を行い，批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払う。【内閣府，外務省，厚生労働省，関係府省】

ウ　北京宣言・行動綱領に沿った取組の推進

○　国連女性の地位委員会や国連アジア太平洋経済社会委員会（ESCAP）等に積極的に参加し，参加各国との連携を図るとともに，我が国の男女共同参画・女性活躍に係る取組等の情報発信，共有により国際的な政策決定，取組方針への貢献に努める。【内閣府，外務省，関係府省】

エ　UN　Women（国連女性機関）等との連携・協力推進

○　UN Womenをはじめとする国際機関等の取組に積極的に貢献していくとともに，連携の強化等を図る。【内閣府，外務省，関係府省】

第2節　G7，G20，APEC，OECDにおける各種合意等への対応

○　G7，G20，APEC，OECD，東アジア男女共同参画担当大臣会合やその他の女性に関連する国際会議や多国間協議における首脳級・閣僚級のジェンダー平等に係る各種の国際合意や議論を，国内施策に適切に反映して実施するとともに，その進捗を把握し，施策の改善に活かす。合意に至る議論の過程においては，我が国の経験や取組等に基づく情報発信，共有により，政策決定，取組方針に貢献する。【内閣府，外務省，経済産業省，関係府省】

○　国際会議や多国間協議において合意文書にジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する事項を盛り込むよう取り組むとともに，我が国が国際会議の議長国となる場合に，全ての大臣会合においてアジェンダとして取り上げるよう取り組む。【外務省，関係府省】

第3節　ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する国際的なリーダーシップの発揮

ア　開発協力大綱に基づく開発協力の推進

○　開発協力大綱（平成27年閣議決定）及び「女性の活躍推進のための開発戦略」に基づき，ジェンダー主流化及び女性の権利を含む基本的人権の尊重を重要なものとして考え，開発協力を適切に実施する。【外務省，関係府省】

イ　女性の平和等への貢献や紛争下の性的暴力への対応

○　国連安保理決議第1325号等を踏まえ，女性・平和・安全保障に関する行動計画[6]を国際機関，有識者及びNGOとも連携しつつ効果的に実施し，平和構築及び復興開発等のプロセスへの女性の参画を一層促進する。【外務省，関係府省】

○　紛争下の性的暴力防止について，紛争下の性的暴力担当国連事務総長特別代表（SRSG-SVC）事務所を始めとする関係国際機関との連携の強化を通じて，加害者の訴追増加による犯罪予防や被害者保護・支援等に一層取り組むとともに，紛争関連の性的暴力生存者のためのグローバル基金への支援等を行う。【外務省，関係府省】

6　女性と平和・安全保障の問題を明確に関連づけた初の安保理決議である「女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議第1325号」（2000年10月，国連安全保障理事会にて採択）を踏まえ，2015年以降，「女性・平和・安全保障に関する行動計画」を策定・実施。現在の第２次行動計画（2019～22年）では，①参画，②予防，③保護，④人道・復興支援，⑤モニタリング・評価の５つの項目について，年次評価報告書を隔年で策定。

ウ　国際的な分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

○　国際機関等の専門職，国際会議の委員や日本政府代表等に，幅広い年齢層，分野の女性等がより多く参画することにより，国際的な分野における政策・方針決定過程への参画を一層促進し，国際的な貢献に積極的に努める。特に，海外留学の促進や平和構築・開発分野における研修等の充実により，将来的に国際機関等で働く意欲と能力のある人材の育成や，国際機関への就職支援を強化する。【外務省，文部科学省，関係府省】

○　在外公館における主要なポストの任命に際して，女性の登用を進める。【外務省】

資料１　男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）

目次

前文
第１章　総則（第１条―第12条）
第２章　男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第13条―第20条）
第３章　男女共同参画会議（第21条―第28条）
附則

我が国においては，日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ，男女平等の実現に向けた様々な取組が，国際社会における取組とも連動しつつ，着実に進められてきたが，なお一層の努力が必要とされている。

一方，少子高齢化の進展，国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で，男女が，互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い，性別にかかわりなく，その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は，緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ，男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け，社会のあらゆる分野において，男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに，男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し，将来に向かって国，地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため，この法律を制定する。

第１章　総則

（目的）

第１条　この法律は，男女の人権が尊重され，かつ，社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ，男女共同参画社会の形成に関し，基本理念を定め，並びに国，地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに，男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより，男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第２条　この法律において，次の各号に掲げる用語の意義は，当該各号に定めるところによる。

一　男女共同参画社会の形成　男女が，社会の対等な構成員として，自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され，もって男女が均等に政治的，経済的，社会的及び文化的利益を享受することができ，かつ，共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二　積極的改善措置　前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において，男女のいずれか一方に対し，当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第３条　男女共同参画社会の形成は，男女の個人としての尊厳が重んぜられること，男女が性別による差別的取扱いを受けないこと，男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として，行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第４条　男女共同参画社会の形成に当たっては，社会における制度又は慣行が，性別による固定的な役割分担等を反映して，男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより，男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ，社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第５条　男女共同参画社会の形成は，男女が，社会の対等な構成員として，国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として，行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第６条　男女共同参画社会の形成は，家族を構成する男女が，相互の協力と社会の支援の下に，子の養育，家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし，かつ，当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として，行われなければならない。

（国際的協調）

第７条　男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ，男女共同参画社会の形成は，国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第８条　国は，第３条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり，男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し，及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第９条　地方公共団体は，基本理念にのっとり，男女共同参画社会の形成の促進に関し，国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し，及び実施する責務を有する。

（国民の責務）

第10条　国民は，職域，学校，地域，家庭その他の社会のあらゆる分野において，基本理念にのっとり，男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

（法制上の措置等）

第11条　政府は，男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

（年次報告等）

第12条　政府は，毎年，国会に，男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

２　政府は，毎年，前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し，これを国会に提出しなければならない。

第２章　男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

（男女共同参画基本計画）

第13条　政府は，男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため，男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

２　男女共同参画基本計画は，次に掲げる事項について定めるものとする。

一　総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二　前号に掲げるもののほか，男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

３　内閣総理大臣は，男女共同参画会議の意見を聴いて，男女共同参画基本計画の案を作成し，閣議の決定を求めなければならない。

４　内閣総理大臣は，前項の規定による閣議の決定があったときは，遅滞なく，男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

５　前２項の規定は，男女共同参画基本計画の変更について準用する。

（都道府県男女共同参画計画等）

第14条　都道府県は，男女共同参画基本計画を勘案して，当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

２　都道府県男女共同参画計画は，次に掲げる事項について定めるものとする。

一　都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二　前号に掲げるもののほか，都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

３　市町村は，男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して，当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

４　都道府県又は市町村は，都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め，又は変更したときは，遅滞なく，これを公表しなければならない。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第15条　国及び地方公共団体は，男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し，及び実施するに当たっては，男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

（国民の理解を深めるための措置）

第16条　国及び地方公共団体は，広報活動等を通じて，基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

（苦情の処理等）

第17条　国は，政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（調査研究）

第18条　国は，社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第19条　国は，男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため，外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第20条　国は，地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため，情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第３章　男女共同参画会議

（設置）

第21条　内閣府に，男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第22条　会議は，次に掲げる事務をつかさどる。

一　男女共同参画基本計画に関し，第13条第３項に規定する事項を処理すること。

二　前号に掲げるもののほか，内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ，男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針，基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三　前２号に規定する事項に関し，調査審議し，必要があると認めるときは，内閣総理大臣及び関係各大臣に対し，意見を述べること。

四　政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し，及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し，必要があると認めるときは，内閣総理大臣及び関係各大臣に対し，意見を述べること。

（組織）

第23条　会議は，議長及び議員24人以内をもって組織する。

（議長）

第24条　議長は，内閣官房長官をもって充てる。

２　議長は，会務を総理する。

（議員）

第25条　議員は，次に掲げる者をもって充てる。

一　内閣官房長官以外の国務大臣のうちから，内閣総理大臣が指定する者

二　男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから，内閣総理大臣が任命する者

２　前項第２号の議員の数は，同項に規定する議員の総数の10分の５未満であってはならない。

３　第１項第２号の議員のうち，男女のいずれか一方の議員の数は，同号に規定する議員の総数の10分の４未満であってはならない。

４　第１項第２号の議員は，非常勤とする。

（議員の任期）

第26条　前条第１項第２号の議員の任期は，２年とする。ただし，補欠の議員の任期は，前任者の残任期間とする。

２　前条第１項第２号の議員は，再任されることができる。

（資料提出の要求等）
第27条　会議は，その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは，関係行政機関の長に対し，監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出，意見の開陳，説明その他必要な協力を求めることができる。
2　会議は，その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは，前項に規定する者以外の者に対しても，必要な協力を依頼することができる。
（政令への委任）
第28条　この章に定めるもののほか，会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は，政令で定める。

附　則（抄）
（施行期日）
第１条　この法律は，公布の日から施行する。
（男女共同参画審議会設置法の廃止）
第２条　男女共同参画審議会設置法（平成９年法律第７号）は，廃止する。

附　則（平成11年７月16日法律第102号）（抄）
（施行期日）
第１条　この法律は，内閣法の一部を改正する法律（平成11年法律第88号）の施行の日から施行する。ただし，次の各号に掲げる規定は，当該各号に定める日から施行する。
一　略
二　附則第10条第１項及び第５項，第14条第３項，第23条，第28条並びに第30条の規定　公布の日
（委員等の任期に関する経過措置）
第28条　この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長，委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は，当該会長，委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず，その日に満了する。
一から十まで　略
十一　男女共同参画審議会
（別に定める経過措置）
第30条　第２条から前条までに規定するもののほか，この法律の施行に伴い必要となる経過措置は，別に法律で定める。

附　則（平成11年12月22日法律第160号）（抄）
（施行期日）
第１条　この法律（第２条及び第３条を除く。）は，平成13年１月６日から施行する。

資料２　女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

（第34回国連総会（1979年12月）採択
1981年９月発効
1985年６月日本批准）

この条約の締約国は，

国際連合憲章が基本的人権，人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し，

世界人権宣言が，差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること，並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり，かつ，尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し，

人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的，社会的，文化的，市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し，

国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し，

更に，国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議，宣言及び勧告に留意し，

しかしながら，これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し，

女子に対する差別は，権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり，女子が男子と平等の条件で自国の政治的，社会的，経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり，社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり，また，女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し，

窮乏の状況においては，女子が食糧，健康，教育，雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し，

衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確信し，

アパルトヘイト，あらゆる形態の人種主義，人種差別，植民地主義，新植民地主義，侵略，外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し，

国際の平和及び安全を強化し，国際緊張を緩和し，すべての国（社会体制及び経済体制のいかんを問わない。）の間で相互に協力し，全面的かつ完全な軍備縮小を達成し，特に厳重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し，諸国間の関係における正義，平等及び互恵の原則を確認し，外国の支配の下，植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが，社会の進歩及び発展を促進し，ひいては，男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し，

国の完全な発展，世界の福祉及び理想とする平和は，あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し，

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかつた女子の大きな貢献，母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し，また，出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく，子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し，

社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要であることを認識し，

女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して，

次のとおり協定した。

第　1　部

第１条

この条約の適用上，「女子に対する差別」とは，性に基づく区別，排除又は制限であって，政治的，経済的，社会的，文化的，市民的その他のいかなる分野においても，女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し，享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第２条

締約国は，女子に対するあらゆる形態の差別を非難し，女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により，かつ，遅滞なく追求することに合意し，及びこのため次のことを約束する。

(a)　男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め，かつ，男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。

(b)　女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。

(c)　女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し，かつ，権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。

(d)　女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え，かつ，公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。

(e)　個人，団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。

(f)　女子に対する差別となる既存の法律，規則，慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。

(g)　女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第３条

締約国は，あらゆる分野，特に，政治的，社会的，経済的及び文化的分野において，女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として，女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第４条
１．締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは，この条約に定義する差別と解してはならない。ただし，その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず，これらの措置は，機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。
２．締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは，差別と解してはならない。
第５条
締約国は，次の目的のためのすべての適当な措置をとる。
(a) 両性のいずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため，男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。
(b) 家庭についての教育に，社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において，子の利益は最初に考慮するものとする。
第６条
締約国は，あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第　2　部

第７条
締約国は，自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし，特に，女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。
(a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利
(b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利
(c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利
第８条
締約国は，国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を，女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。
第９条
１．締約国は，国籍の取得，変更及び保持に関し，女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は，特に，外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が，自動的に妻の国籍を変更し，妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。
２．締約国は，子の国籍に関し，女子に対して男子と平等の権利を与える。

第　3　部

第10条
締約国は，教育の分野において，女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として，特に，男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として，女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
(a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導，修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は，就学前教育，普通教育，技術教育，専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
(b) 同一の教育課程，同一の試験，同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
(c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を，この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより，また，特に，教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
(d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
(e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。），特に，男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
(f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
(g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
(h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会
第11条
１．締約国は，男女の平等を基礎として同一の権利，特に次の権利を確保することを目的として，雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
(a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
(b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
(c) 職業を自由に選択する権利，昇進，雇用の保障ならびに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習，上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利
(d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
(e) 社会保障（特に，退職，失業，傷病，障害，老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
(f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利
２．締約国は，婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し，かつ，女子に対して実効的な労働の権利を確保するため，次のことを目的とする適当な措置をとる。
(a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
(b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い，かつ，従前

の雇用関係，先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。

(c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を，特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。

(d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては，当該女子に対して特別の保護を与えること。

3．この条に規定する事項に関する保護法令は，科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし，必要に応じて，修正し，廃止し，又はその適用を拡大する。

第12条

1．締約国は，男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として，保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

2．1の規定にかかわらず，締約国は，女子に対し，妊娠，分娩及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第13条

締約国は，男女の平等を基礎として同一の権利，特に次の権利を確保することを目的として，他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

(a) 家族給付についての権利

(b) 銀行貸付け，抵当その他の形態の金融上の信用についての権利

(c) レクリエーション，スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第14条

1．締約国は，農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割（貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。）を考慮に入れるものとし，農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。

2．締約国は，男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として，農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし，特に，これらの女子に対して次の権利を確保する。

(a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利

(b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報，カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利

(c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利

(d) 技術的な能力を高めるために，あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに，特に，すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利

(e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために，自助的集団及び協同組合を組織する権利

(f) あらゆる地域活動に参加する権利

(g) 農業信用及び貸付け，流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利

(h) 適当な生活条件（特に，住居，衛生，電力及び水の供給，運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第 4 部

第15条

1．締約国は，女子に対し，法律の前の男子との平等を認める。

2．締約国は，女子に対し，民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし，また，この能力を行使する同一の機会を与える。特に，締約国は，契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし，裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。

3．締約国は，女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかんを問わない。）を無効とすることに同意する。

4．締約国は，個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第16条

1．締約国は，婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし，特に，男女の平等を基礎として次のことを確保する。

(a) 婚姻をする同一の権利

(b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利

(c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任

(d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において，子の利益は至上である。

(e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報，教育及び手段を享受する同一の権利

(f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において，子の利益は至上である。

(g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）

(h) 無償であるか有償であるかを問わず，財産を所有し，取得し，運用し，管理し，利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利

2．児童の婚約及び婚姻は，法的効果を有しないものとし，また，婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

第 5 部

第17条

1．この条約の実施に関する進捗状況を検討するために，女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は，この条約の効力発生の時は18人の，35番目の締約国による批准又は加入の後は23人の徳望が高く，かつ，この条約が対象とする分野におい

て十分な能力を有する専門家で構成する。委員は，締約国の国民の中から締約国により選出されるものとし，個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては，委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。

2．委員会の委員は，締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は，自国民の中から１人を指名することができる。

3．委員会の委員の最初の選挙は，この条約の効力発生の日の後６箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は，委員会の委員の選挙の日の遅くとも３箇月前までに，締約国に対し，自国が指名する者の氏名を２箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は，指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し，締約国に送付する。

4．委員会の委員の選挙は，国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は，締約国の３分の２をもって定足数とする。この会合においては，出席しかつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で，かつ，過半数の票を得て指名された者をもって委員会に選出された委員とする。

5．委員会の委員は，４年の任期で選出される。ただし，最初の選挙において選出された委員のうち９人の委員の任期は，２年で終了するものとし，これらの９人の委員は，最初の選挙の後直ちに，委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。

6．委員会の５人の追加的な委員の選挙は，35番目の批准又は加入の後，２から４までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち２人の委員の任期は，２年で終了するものとし，これらの２人の委員は，委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。

7．締約国は，自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には，その空席を補充するため，委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。

8．委員会の委員は，国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い，同総会の承認を得て，国際連合の財源から報酬を受ける。

9．国際連合事務総長は，委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第18条

1．締約国は，次の場合に，この条約の実施のためにとった立法上，司法上，行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を，委員会による検討のため，国際連合事務総長に提出することを約束する。

(a)　当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から１年以内

(b)　その後は少なくとも４年ごと，更には委員会が要請するとき。

2．報告には，この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第19条

1．委員会は，手続規則を採択する。

2．委員会は，役員を２年の任期で選出する。

第20条

1．委員会は，第18条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年２週間を超えない期間会合する。

2．委員会の会合は，原則として，国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

第21条

1．委員会は，その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし，また，締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は，締約国から意見がある場合にはその意見とともに，委員会の報告に記載する。

2．国際連合事務総長は，委員会の報告を，情報用として，婦人の地位委員会に送付する。

第22条

専門機関は，その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の規定の実施についての検討に際し，代表を出す権利を有する。委員会は，専門機関に対し，その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の実施について報告を提出するよう要請することができる。

第　6　部

第23条

この条約のいかなる規定も，次のものに含まれる規定であって男女の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

(a)　締約国の法令

(b)　締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第24条

締約国は，自国においてこの条約の認める権利の完全な実現を達成するためのすべての必要な措置をとることを約束する。

第25条

1．この条約は，すべての国による署名のために開放しておく。

2．国際連合事務総長は，この条約の寄託者として指定される。

3．この条約は，批准されなければならない。批准書は，国際連合事務総長に寄託する。

4．この条約は，すべての国による加入のために開放しておく。加入は，加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第26条

1．いずれの締約国も，国際連合事務総長にあてた書面による通告により，いつでもこの条約の改正を要請することができる。

2．国際連合総会は，１の要請に関してとるべき措置があるときは，その措置を決定する。

第27条

1．この条約は，20番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。

2．この条約は，20番目の批准書又は加入書が寄託された後に批准し又は加入する国については，その批准書又は加入書が寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。

第28条

1．国際連合事務総長は，批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し，かつ，すべての国に送付する。

2．この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は，認められない。

3．留保は，国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし，同事務総長は，その撤回

をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は，受領された日に効力を生ずる。

第29条

1．この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは，いずれかの紛争当事国の要請により，仲裁に付される。仲裁の要請の日から６箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には，いずれの紛争当事国も，国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。

2．各締約国は，この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に，１の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は，そのような留保を付した締約国との関係において１の規定に拘束されない。

3．２の規定に基づいて留保を付した締約国は，国際連合事務総長にあてた通告により，いつでもその留保を撤回することができる。

第30条

この条約は，アラビア語，中国語，英語，フランス語，ロシア語及びスペイン語をひとしく正文とし，国際連合事務総長に寄託する。

以上の証拠として，下名は，正当に委任を受けてこの条約に署名した。

資料３　令和３年度男女共同参画基本計画関係予算

①男女共同参画社会の形成を目的とする施策・事業

（単位：千円）

主　要　事　項	所　管	令和２年度 当初予算額	令和３年度 予算額	比　較 増減額	特別会計の 名　称
Ⅰ　あらゆる分野における女性の参画拡大		13,948,438 (26,785,582) 《 －》	15,866,982 (27,128,178) 《 －》	1,918,544 (342,596) 《 －》	
第１分野　政策・方針決定過程への女性の参画拡大		2,842,789 (665,041)	4,672,315 (652,547)	1,829,526 (△ 12,494)	
1　政治分野	内閣府	21,123	22,316	1,193	
2　司法分野	－	－	－	－	
3　行政分野	内閣官房	51,740	51,740	0	
	内閣府	3,369	3,363	△ 6	
	警察庁	3,032	11,558	8,526	
	総務省	－	－	－	
	法務省	9,417	9,417	0	
	国土交通省	4,436	3,879	△ 557	
	防衛省	2,721,110	4,523,710	1,802,600	
	人事院	10,959	10,959	0	
4　経済分野	内閣府	13,942	31,811	17,869	
	厚生労働省	3,661	3,562	△ 99	
	〃	(665,041)	(652,547)	(△ 12,494)	労働保険
	経済産業省	－	－	－	
5　専門・技術職，各種団体等	－	－	－	－	
第２分野　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		8,849,988 (26,120,541) 《 －》	8,914,785 (26,475,631) 《 －》	64,797 (355,090) 《 －》	
1　ワーク・ライフ・バランス等の実現	内閣府	19,585	19,585	0	
	厚生労働省	8,802,511	8,869,328	66,817	
	〃	(20,733,454)	(21,341,762)	(608,308)	労働保険
2　雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止	厚生労働省	15,066	15,072	6	
	〃	(1,205,883)	(954,655)	(△ 251,228)	労働保険
3　積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女間格差の是正	厚生労働省	(168,738)	(163,305)	(△ 5,433)	労働保険
	国土交通省	12,826	10,800	△ 2,026	
4　非正規雇用労働者の待遇改善，正規雇用労働者への転換の支援	－	－	－	－	
5　再就職，起業，雇用によらない働き方等における支援	厚生労働省	(4,012,466)	(4,015,909)	(3,443)	労働保険
	農林水産省	－	－	－	
	経済産業省	《 －》	《 －》	《 －》	
第３分野　地域における男女共同参画の推進		248,993	259,405	10,412	
1　地方創生のために重要な女性の活躍推進	内閣府	150,000	150,000	0	
2　農林水産業における男女共同参画の推進	農林水産省	93,160	103,533	10,373	
3　地域活動における男女共同参画の推進	内閣府	5,833	5,872	39	
第４分野　科学技術・学術における男女共同参画の推進		2,006,668	2,020,477	13,809	
1　科学技術・学術分野における女性の参画拡大	内閣府	－	－	－	
	総務省	－	－	－	
	文部科学省	1,014,343	1,026,551	12,208	
2　男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進	－	－	－	－	
3　男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備	文部科学省	929,616	929,616	0	
4　女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成	内閣府	20,709	22,310	1,601	
	文部科学省	42,000	42,000	0	
Ⅱ　安全・安心な暮らしの実現		177,309,639 (44,596)	177,417,934 (54,575)	108,295 (9,979)	
第５分野　女性に対するあらゆる暴力の根絶		837,561	892,679	55,118	
1　女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶のための基盤づくり	内閣府	4,059	4,059	0	
	警察庁	173,013	173,013	0	
2　性犯罪・性暴力への対策の推進	内閣府	254,060	258,325	4,265	
	警察庁	101,447	101,788	341	
	法務省	0	2,022	2,022	
3　子供，若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進	内閣府	0	14,522	14,522	
	文部科学省	0	32,870	32,870	
4　配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進	内閣府	280,484	279,739	△ 745	
5　ストーカー事案への対策の推進	－	－	－	－	
6　セクシャルハラスメント防止対策の推進	防衛省	16,359	18,202	1,843	
	人事院	5,984	5,984	0	
7　人身取引対策の推進	内閣府	2,155	2,155	0	
8　インターネット上の女性に対する暴力等への対応	－	－	－	－	
9　売買春への対策の推進	－	－	－	－	

（単位：千円）

主　　要　　事　　項	所　管	令和２年度 当初予算額	令和３年度 予算額	比　較 増減額	特別会計の 名　　称
第６分野　男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備		175,654,886 (－)	175,715,190 (－)	60,304 (－)	
1　貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援	厚生労働省 〃	175,654,886 (－)	175,715,190 (－)	60,304 (－)	労働保険
2　高齢者，障害者，外国人等が安心して暮らせる環境の整備	－	－	－	－	
第７分野　生涯を通じた健康支援		596,403 (44,596)	584,940 (54,575)	△ 11,463 (9,979)	
1　生涯にわたる男女の健康の包括的な支援	厚生労働省 〃	193,242 (44,596)	196,611 (54,575)	3,369 (9,979)	労働保険
2　医療分野における女性の参画拡大	厚生労働省	192,445	192,445	0	
3　スポーツ分野における男女共同参画の推進	文部科学省	210,716	195,884	△ 14,832	
第８分野　防災・復興，環境問題における男女共同参画の推進		220,789	225,125	4,336	
1　国の防災・復興行政への男女共同参画の視点の強化	－	－	－	－	
2　地方公共団体の取組推進	総務省	220,789	225,125	4,336	
3　国際的な防災協力における男女共同参画	－	－	－	－	
4　男女共同参画の視点に立った気候変動問題等の環境問題の取組の推進	－	－	－	－	
Ⅲ　男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備		1,572,921	1,434,188	△ 138,733	
第９分野　男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備		124,816	18,066	△ 106,750	
1　男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し	外務省	106,749	0	△ 106,749	
2　男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実	内閣府	3,513	3,512	△ 1	
	総務省	810	810	0	
	法務省	13,744	13,744	0	
第10分野　教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革，理解の促進		593,358	598,422	5,064	
1　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	559,669	551,428	△ 8,241	
2　学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	－	－	－	－	
3　国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開	内閣府	8,905	8,247	△ 658	
4　メディア分野等と連携した積極的な情報発信	内閣府	24,784	38,747	13,963	
5　メディア分野等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大及びセクシャルハラスメント対策の強化	－	－	－	－	
第11分野　男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献		854,747	817,700	△ 37,047	
1　持続可能な開発目標（SDGs）や女子差別撤廃委員会など国連機関等との協調	内閣府	6,005	6,005	0	
	外務省	504,683	473,849	△ 30,834	
2　G7，G20，APEC，OECDにおける各種合意等への対応	内閣府	12,332	20,489	8,157	
3　ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する国際的なリーダーシップの発揮	内閣府	63,438	54,813	△ 8,625	
	外務省	266,992	261,569	△ 5,423	
	農林水産省	－	－	－	
	防衛省	1,297	975	△ 322	
Ⅳ　推進体制の整備・強化		84,473	76,606	△ 7,867	
	内閣府	84,473	76,606	△ 7,867	
	総務省	－	－	－	
	合　　計	219,745,649	221,978,463	2,232,814	
	一般会計	192,915,471	194,795,710	1,880,239	
	特別会計	(26,830,178)	(27,182,753)	(352,575)	
	財政投融資	《 －》	《 －》	《 －》	

（備考）１．主要事項の各項目は，「第５次男女共同参画基本計画」（令和２年12月25日閣議決定）に対応している。
２．一般会計は括弧なし，特別会計は（　），財政投融資は《　》で記載している。
３．男女共同参画基本計画関係の金額が特掲できない施策・事業は，「－」で記載している。
４．金額は，一部精査中のため今後変更になる場合がある。

②男女共同参画社会の形成に効果を及ぼす施策・事業

（単位：千円）

主　要　事　項	所　管	令和２年度 当初予算額	令和３年度 予　算　額	比　較 増減額	特別会計の 名　称
Ⅰ　あらゆる分野における女性の参画拡大		5,301,322 (216,795,386) 《 －》	5,425,291 (162,460,872) 《 －》	123,969 (△ 54,334,514) 《 －》	
第１分野　政策・方針決定過程への女性の参画拡大		55,887	53,936	△ 1,951	
1　政治分野	－	－	－	－	
2　司法分野	－	－	－	－	
3　行政分野	内閣官房	39,429	27,729	△ 11,700	
	法務省	0	6,207	6,207	
	防衛省	1,458	0	△ 1,458	
4　経済分野	国土交通省	15,000	20,000	5,000	
5　専門・技術職，各種団体等	－	－	－	－	
第２分野　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		2,901,939 (216,795,386) 《 －》	2,555,477 (162,460,872) 《 －》	△ 346,462 (△ 54,334,514) 《 －》	
1　ワーク・ライフ・バランス等の実現	総務省	0	70,841	70,841	
	文部科学省	31,838	31,858	20	
	厚生労働省	187,962	187,702	△ 260	
	〃	(8,987,115)	(10,699,088)	(1,711,973)	労働保険
	農林水産省	57,586	70,586	13,000	
	経済産業省	－	－	－	
2　雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止	厚生労働省	4,857	4,857	0	
	〃	(1,335,148)	(1,353,914)	(18,766)	労働保険
3　積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女間格差の是正	国土交通省	2,504,669	2,088,452	△ 416,217	
4　非正規雇用労働者の待遇改善，正規雇用労働者への転換の支援	厚生労働省	98,219	95,477	△ 2,742	
	〃	(138,833,686)	(85,518,880)	(△ 53,314,806)	労働保険
5　再就職，起業，雇用によらない働き方等における支援	厚生労働省	16,808	5,704	△ 11,104	
	〃	(67,639,437)	(64,888,990)	(△ 2,750,447)	労働保険
	経済産業省	《 －》	《 －》	《 －》	
第３分野　地域における男女共同参画の推進		28,556	0	△ 28,556	
1　地方創生のために重要な女性の活躍推進	内閣府	－	－	－	
	厚生労働省	－	－	－	
	国土交通省	－	－	－	
2　農林水産業における男女共同参画の推進	農林水産省	28,556	0	△ 28,556	
3　地域活動における男女共同参画の推進	－	－	－	－	
第４分野　科学技術・学術における男女共同参画の推進		2,314,940	2,815,878	500,938	
1　科学技術・学術分野における女性の参画拡大	－	－	－	－	
2　男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進	－	－	－	－	
3　男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備	文部科学省	95,940	115,128	19,188	
4　女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成	文部科学省	2,219,000	2,700,750	481,750	

（単位：千円）

主　　要　　事　　項	所　管	令和２年度 当初予算額	令和３年度 予　算　額	比　較 増減額	特別会計の 名　　称
Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現		5,811,434,015 (40,328,678) 《 658,500,000》	5,968,194,031 (46,505,868) 《 620,900,000》	156,760,016 (6,177,190) 《 △ 37,600,000》	
第５分野　女性に対するあらゆる暴力の根絶		136,354,485 (58,979)	136,662,719 (43,229)	308,234 (△ 15,750)	
1　女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶のための基盤づくり	警察庁	109,218	113,000	3,782	
	消費者庁	－	－	－	
	法務省	－	－	－	
	厚生労働省	1,128	1,124	△ 4	
2　性犯罪・性暴力への対策の推進	法務省	218,444	243,740	25,296	
	厚生労働省	－	－	－	
3　子供，若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進	警察庁	98,627	136,806	38,179	
	法務省	67,515	63,484	△ 4,031	
	文部科学省	－	－	－	
	厚生労働省	225,870	357,470	131,600	
4　配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進	厚生労働省	135,479,977	135,563,823	83,846	
5　ストーカー事案への対策の推進	警察庁	54,865	86,376	31,511	
	法務省	－	－	－	
6　セクシャルハラスメント防止対策の推進	厚生労働省	(58,979)	(43,229)	(△ 15,750)	労働保険
7　人身取引対策の推進	警察庁	2,691	2,691	0	
8　インターネット上の女性に対する暴力等への対応	内閣府	48,267	50,215	1,948	
	警察庁	－	－	－	
9　売買春への対策の推進	警察庁	26,732	25,960	△ 772	
	法務省	21,151	18,030	△ 3,121	
第６分野　男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備		5,630,652,503 (40,269,699) 《 658,500,000》	5,799,641,505 (46,462,639) 《 620,900,000》	168,989,002 (6,192,940) 《 △ 37,600,000》	
1　貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援	内閣府	1,576,815	1,604,180	27,365	
	消費者庁	24,362	10,000	△ 14,362	
	法務省	5,019	15,950	10,931	
	文部科学省	596,894,278	600,600,149	3,705,871	
	〃	《 658,500,000》	《 620,900,000》	《 △ 37,600,000》	
	厚生労働省	－	－	－	
	〃	(18,694,500)	(27,719,500)	(9,025,000)	労働保険
	国土交通省	－	－	－	
2　高齢者，障害者，外国人等が安心して暮らせる環境の整備	警察庁	－	－	－	
	総務省	629,225	629,625	400	
	文部科学省	1,706,586	1,840,179	133,593	
	厚生労働省	5,029,726,218	5,194,877,718	165,151,500	
	〃	(21,575,199)	(18,743,139)	(△ 2,832,060)	労働保険
	経済産業省	90,000	63,704	△ 26,296	
	国土交通省	－	－	－	
第７分野　生涯を通じた健康支援		44,427,027	31,889,807	△ 12,537,220	
1　生涯にわたる男女の健康の包括的な支援	警察庁	5,338	5,338	0	
	文部科学省	－	－	－	
	厚生労働省	44,011,506	31,464,286	△ 12,547,220	
	経済産業省	－	－	－	
2　医療分野における女性の参画拡大	厚生労働省	230,183	230,183	0	
3　スポーツ分野における男女共同参画の推進	文部科学省	180,000	190,000	10,000	
第８分野　防災・復興，環境問題における男女共同参画の推進		－	－	－	
1　国の防災・復興行政への男女共同参画の視点の強化	－	－	－	－	
2　地方公共団体の取組推進	－	－	－	－	
3　国際的な防災協力における男女共同参画	－	－	－	－	
4　男女共同参画の視点に立った気候変動問題等の環境問題の取組の推進	環境省	－	－	－	

（単位：千円）

主　　要　　事　　項	所　管	令和２年度 当初予算額	令和３年度 予　算　額	比　較 増減額	特別会計の 名　　称
Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備		120,843,644 (2,739,504,622)	100,799,113 (2,722,548,468)	△ 20,044,531 (△ 16,956,154)	
第９分野　男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備		114,041,730 (2,739,504,622)	94,288,941 (2,722,548,468)	△ 19,752,789 (△ 16,956,154)	
1　男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し	内閣府 〃 警察庁 消費者庁 文部科学省 厚生労働省 〃 国土交通省	2,579 (2,730,616,175) 144,375 6,316 4,666,000 109,222,460 (8,888,447) －	2,573 (2,714,201,045) 49,500 1,978 4,190,000 90,044,890 (8,347,423) －	△ 6 (△ 16,415,130) △ 94,875 △ 4,338 △ 476,000 △ 19,177,570 (△ 541,024) －	 年金 労働保険
2　男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実	－	－	－	－	
第10分野　教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革，理解の促進		424,683	269,380	△ 155,303	
1　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	424,683	269,380	△ 155,303	
2　学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	－	－	－	－	
3　国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開	－	－	－	－	
4　メディア分野等と連携した積極的な情報発信	－	－	－	－	
5　メディア分野等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大及びセクシャルハラスメント対策の強化	－	－	－	－	
第11分野　男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献		6,377,231	6,240,792	△ 136,439	
1　持続可能な開発目標（SDGs）や女子差別撤廃委員会など国連機関等との協調	厚生労働省	3,600,304	3,492,110	△ 108,194	
2　G7，G20，APEC，OECDにおける各種合意等への対応	－	－	－	－	
3　ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する国際的なリーダーシップの発揮	外務省 農林水産省	2,776,927 －	2,748,682 －	△ 28,245 －	
Ⅳ 推進体制の整備・強化		－	－	－	
	合　　計 一般会計 特別会計 財政投融資	9,592,707,667 5,937,578,981 (2,996,628,686) 《 658,500,000》	9,626,833,643 6,074,418,435 (2,931,515,208) 《 620,900,000》	34,125,976 136,839,454 (△ 65,113,478) 《 △ 37,600,000》	

〈参考〉「介護給付費国庫負担金等」 「良質な障害福祉サービスの確保」 「児童手当制度（国庫負担分）」 「子どものための教育・保育給付等（国庫負担分）」を除いた金額	合　　計 一般会計 特別会計 財政投融資	2,892,294,354 1,661,138,816 (572,655,538) 《 658,500,000》	2,788,253,819 1,661,095,411 (506,258,408) 《 620,900,000》	△ 104,040,535 △ 43,405 (△ 66,397,130) 《 △ 37,600,000》	

（備考）１．主要事項の各項目は，「第５次男女共同参画基本計画」（令和２年12月25日閣議決定）に対応している。
２．一般会計は括弧なし，特別会計は（　），財政投融資は《　》で記載している。
３．男女共同参画基本計画関係の金額が特掲できない施策・事業は，「－」で記載している。
４．金額は，一部精査中のため今後変更になる場合がある。

資料４　令和元年度男女共同参画基本計画関係予算の使用実績

（単位：千円）

主　要　事　項	所　管	歳出予算現額	支出済額	使用割合	特別会計の名　称
Ⅰ　あらゆる分野における女性の活躍		19,800,936 (221,593,833) 《 －》	17,243,941 (147,795,328) 《 －》	87.1% (66.7%) 《 －》	
第１分野　男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍		81,407 (5,741,173)	65,706 (4,729,257)	80.7% (82.4%)	
1　長時間労働の削減等の働き方改革	厚生労働省	(2,147,473)	(1,720,947)	(80.1%)	労働保険
2　家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備	厚生労働省	(3,593,700)	(3,008,310)	(83.7%)	労働保険
3　男女共同参画に関する男性の理解の促進	内閣府	19,327	14,273	73.9%	
	農林水産省	58,194	50,595	86.9%	
4　ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正	内閣府	3,886	838	21.6%	
5　女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し	－	－	－	－	
第２分野　政策・方針決定過程への女性の参画拡大		3,965,989 (663,504) 《 －》	3,277,812 (406,918) 《 －》	82.6% (61.3%) 《 －》	
1　政治分野	内閣府	12,565	12,228	97.3%	
2　司法分野	－	－	－	－	
3　行政分野	内閣官房	71,296	75,681	106.2%	
	警察庁	3,346	1,364	40.8%	
	総務省	12,826	174	1.4%	
	法務省	9,322	9,322	100.0%	
	国土交通省	4,446	3,865	86.9%	
	防衛省	3,277,011	2,921,421	89.1%	
	人事院	11,457	6,305	55.0%	
4　経済分野	内閣府	22,727	24,872	109.4%	
	厚生労働省	3,661	0	0.0%	
	〃	(663,504)	(406,918)	(61.3%)	労働保険
	経済産業省	151,913	132,397	87.2%	
	〃	《 －》	《 －》	《 －》	
5　その他の分野における女性の参画拡大	厚生労働省	385,419	90,183	23.4%	
第３分野　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		13,135,366 (215,189,156)	11,652,303 (142,659,153)	88.7% (66.3%)	
1　M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現	内閣府	22,245	13,069	58.8%	
	総務省	－	－	－	
	厚生労働省	8,687,961	7,364,574	84.8%	
	〃	(60,691,496)	(40,765,529)	(67.2%)	労働保険
	国土交通省	20,371	20,361	100.0%	
2　雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進	厚生労働省	19,379	17,249	89.0%	
	〃	(311,047)	(211,885)	(68.1%)	労働保険
3　ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正	厚生労働省	(853)	(0)	(0.0%)	労働保険
	国土交通省	4,209,682	4,147,788	98.5%	
4　非正規雇用労働者の処遇改善，正社員への転換の支援	厚生労働省	172,922	87,498	50.6%	
	〃	(124,680,278)	(76,980,560)	(61.7%)	労働保険
5　再就職，起業，自営業等における支援	厚生労働省	2,806	1,764	62.9%	
	〃	(29,505,482)	(24,701,179)	(83.7%)	労働保険
	農林水産省	－	－	－	
	経済産業省	－	－	－	
第４分野　地域・農山漁村，環境分野における男女共同参画の推進		560,869	381,545	68.0%	
1　地域活動における男女共同参画の推進	内閣府	7,084	12,045	170.0%	
2　地方創生における女性の活躍推進	内閣府	454,460	278,340	61.2%	
	消費者庁	－	－	－	
	経済産業省	－	－	－	
3　農山漁村における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	農林水産省	99,325	91,160	91.8%	
4　農山漁村における女性が働きやすい環境の整備，意識と行動の変革	農林水産省	－	－	－	
5　男女共同参画の視点に立った環境問題への取組の推進	環境省	－	－	－	
第５分野　科学技術・学術における男女共同参画の推進		2,057,305	1,866,574	90.7%	
1　科学技術・学術分野における女性の参画拡大	内閣府	－	－	－	
2　女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備	文部科学省	2,033,427	1,844,850	90.7%	
3　女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成	内閣府	23,878	21,724	91.0%	
	文部科学省	－	－	－	

（単位：千円）

主　　要　　事　　項	所　管	歳出予算現額	支出済額	使用割合	特別会計の名　称
Ⅱ　安全・安心な暮らしの実現		2,000,056,544 (41,386,593) 《 674,400,000》	1,771,728,370 (34,521,439) 《 652,400,000》	88.6% (83.4%) 《 96.7%》	
第６分野　生涯を通じた女性の健康支援		52,137,688 (2,953,403)	45,404,033 (2,088,971)	87.1% (70.7%)	
1　生涯にわたる男女の健康の包括的な支援	警察庁	－	－	－	
	文部科学省	8,123	4,116	50.7%	
	厚生労働省	7,267,687	6,238,550	85.8%	
	〃	(2,888,407)	(2,042,388)	(70.7%)	労働保険
	経済産業省	－	－	－	
2　妊娠・出産等に関する健康支援	厚生労働省	43,901,994	38,293,018	87.2%	
	〃	(64,996)	(46,583)	(71.7%)	労働保険
3　医療分野における女性の参画拡大	厚生労働省	540,078	510,204	94.5%	
4　スポーツ分野における男女共同参画の推進	文部科学省	419,806	358,145	85.3%	
第７分野　女性に対するあらゆる暴力の根絶		132,407,033 (404,837)	122,670,822 (240,541)	92.6% (59.4%)	
1　女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり	内閣府	14,480	13,521	93.4%	
	〃	(16,450)	(13,049)	(79.3%)	復興
	警察庁	－	－	－	
	消費者庁	－	－	－	
	法務省	－	－	－	
	〃	(－)	(－)	(－)	復興
	文部科学省	－	－	－	
	厚生労働省	1,110	469	42.3%	
2　配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進	内閣府	28,110	22,577	80.3%	
	警察庁	－	－	－	
	厚生労働省	131,778,279	122,108,602	92.7%	
3　ストーカー事案への対策の推進	警察庁	9,374	1,447	15.4%	
	法務省	－	－	－	
4　性犯罪への対策の推進	内閣府	226,345	203,414	89.9%	
	警察庁	1,048	308	29.4%	
	法務省	217,726	216,905	99.6%	
	厚生労働省	－	－	－	
5　子供に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進	内閣府	7,168	2,579	36.0%	
	警察庁	31,322	17,864	57.0%	
	法務省	3,154	3,154	100.0%	
	厚生労働省	16,181	14,021	86.7%	
6　売買春への対策の推進	警察庁	－	－	－	
	法務省	21,386	21,101	98.7%	
7　人身取引対策の推進	内閣府	2,155	2,670	123.9%	
	警察庁	1,380	1,137	82.4%	
8　セクシュアルハラスメント防止対策の推進	内閣官房	－	－	－	
	厚生労働省	(388,387)	(227,492)	(58.6%)	労働保険
	防衛省	7,851	5,340	68.0%	
	人事院	7,785	4,384	56.3%	
9　メディアにおける性・暴力表現への対応	警察庁	745	145	19.5%	
	文部科学省	31,434	31,184	99.2%	
第８分野　貧困，高齢，障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備		1,815,511,823 (38,028,353) 《 674,400,000》	1,603,653,515 (32,191,927) 《 652,400,000》	88.3% (84.7%) 《 96.7%》	
1　貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援	内閣府	1,520,953	1,423,845	93.6%	
	法務省	2,482	3,195	128.7%	
	文部科学省	201,936,134	142,320,558	70.5%	
	〃	《 674,400,000》	《 652,400,000》	《 96.7%》	
	厚生労働省	226,765,549	175,644,809	77.5%	
	〃	(17,521,500)	(16,639,791)	(95.0%)	労働保険
2　高齢者，障害者，外国人等が安心して暮らせる環境の整備	警察庁	－	－	－	
	総務省	501,668	436,467	87.0%	
	文部科学省	1,249,979	799,567	64.0%	
	厚生労働省	1,383,444,251	1,282,934,267	92.7%	
	〃	(20,506,853)	(15,552,136)	(75.8%)	労働保険
	経済産業省	90,807	90,807	100.0%	
	国土交通省	－	－	－	

（単位：千円）

主　　要　　事　　項	所　管	歳出予算現額	支出済額	使用割合	特別会計の名　称
Ⅲ　男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備		3,408,177,965 (2,512,788,331)	3,068,473,984 (2,466,095,053)	90.0% (98.1%)	
第９分野　男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備		3,402,129,627 (2,512,788,331)	3,062,644,253 (2,466,095,053)	90.0% (98.1%)	
1　男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し	内閣府 〃 消費者庁 文部科学省 厚生労働省 〃 国土交通省	2,992 (2,503,710,024) 6,214 4,711,000 3,397,391,545 (9,078,307) －	1,383 (2,459,198,742) 4,748 4,200,188 3,058,419,281 (6,896,311) －	46.2% (98.2%) 76.4% 89.2% 90.0% (76.0%) －	年金 労働保険
2　男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実	内閣府 総務省 法務省	3,428 810 13,638	4,063 952 13,638	118.5% 117.5% 100.0%	
第10分野　教育・メディア等を通じた意識改革，理解の促進		1,005,321	959,880	95.5%	
1　国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開	内閣府 厚生労働省	32,928 544	32,909 0	99.9% 0.0%	
2　男女共同参画に関する男性の理解の促進	消費者庁	－	－	－	
3　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	内閣府 文部科学省	－ 934,547	－ 881,090	－ 94.3%	
4　女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組への支援等	内閣府	37,302	45,881	123.0%	
5　学校教育及びメディアの分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	－	－	－	－	
第11分野　男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立		221,386	153,782	69.5%	
1　防災分野における女性の参画拡大など男女共同参画の推進	総務省 国土交通省	221,386 －	153,782 －	69.5% －	
2　復興における男女共同参画の推進	－	－	－	－	
3　国際的な防災協力における男女共同参画	－	－	－	－	
第12分野　男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献		4,821,631	4,716,069	97.8%	
1　女子差別撤廃条約等の国際的な規範，国際会議等における議論への対応	内閣府	6,121	1,176	19.2%	
2　男女共同参画に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮	内閣府 外務省 厚生労働省 農林水産省 防衛省	96,149 4,690,234 27,833 － 1,294	81,660 4,605,385 27,833 － 15	84.9% 98.2% 100.0% － 1.2%	
Ⅳ　推進体制の整備・強化		87,449 (161,777)	86,865 (130,924)	99.3% (80.9%)	
	内閣府 厚生労働省	87,449 (161,777)	86,865 (130,924)	99.3% (80.9%)	 労働保険
	合　計 一般会計 特別会計 財政投融資	8,878,453,428 5,428,122,894 (2,775,930,534) 《 674,400,000》	8,158,475,905 4,857,533,160 (2,648,542,745) 《 652,400,000》	91.9% 89.5% (95.4%) 《 96.7%》	

〈参考〉「介護給付費国庫負担金等」 「良質な障害福祉サービスの確保」 「児童手当制度（国庫負担分）」 「子どものための教育・保育給付等（国庫負担分）」を除いた金額	合　計 一般会計 特別会計 財政投融資	2,604,379,973 1,352,220,661 (577,759,312) 《 674,400,000》	2,113,321,224 1,007,572,456 (453,348,768) 《 652,400,000》	81.1% 74.5% (78.5%) 《 96.7%》	

（備考）１．主要事項の各項目は，「第４次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日閣議決定）に対応している。
２．一般会計は括弧なし，特別会計は（　），財政投融資は《　》で記載している。
３．男女共同参画基本計画関係の金額が特掲できない施策・事業は，「－」で記載している。
４．金額は，一部精査中のため今後変更になる場合がある。

資料５　第５次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

項　　目	目　標　値 （期限）	計画策定時の数値	最新値
第１分野　政策・方針決定過程への女性の参画拡大			
（※以下は，政府が政党に働きかける際に念頭に置く努力目標であり，政党の自律的行動を制約するものではなく，また，各政党が自ら達成を目指す目標ではない。）			
衆議院議員の候補者に占める女性の割合	35% （2025年）	17.8% （2017年）	17.8% （2017年）
参議院議員の候補者に占める女性の割合	35% （2025年）	28.1% （2019年）	28.1% （2019年）
（※以下は，政府が政党等への要請，「見える化」の推進，実態の調査や好事例の横展開及び環境の整備等に取り組むとともに，政党をはじめ，国会，地方公共団体，地方六団体等の様々な関係主体と連携することにより，全体として達成することが期待される目標数値であり，各団体の自律的行動を制約するものではなく，また各団体が自ら達成を目指す目標ではない。現状値は，2019年統一地方選挙における都道府県・政令指定都市・市区町村議会議員選挙の合計。）			
統一地方選挙の候補者に占める女性の割合	35% （2025年）	16.0% （2019年）	16.0% （2019年）

検察官（検事）に占める女性の割合	30% （2025年度末）	25.4% （2020年３月31日）	26.0% （2021年３月31日）
国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合	35%以上 （毎年度）	36.8% （2020年４月１日）	36.8% （2020年４月１日）
国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合	35%以上 （毎年度）	35.4% （2020年４月１日）	35.4% （2020年４月１日）
国家公務員採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の割合	30% （2025年度）	—	—
国家公務員の各役職段階に占める女性の割合			
係長相当職（本省）	30% （2025年度末）	26.5% （2020年７月）	26.5% （2020年７月）
係長相当職（本省）のうち新たに昇任した職員	35% （2025年度）	22.8% （2019年７月）	22.8% （2019年７月）
地方機関課長・本省課長補佐相当職	17% （2025年度末）	12.3% （2020年７月）	12.3% （2020年７月）
本省課室長相当職	10% （2025年度末）	5.9% （2020年７月）	5.9% （2020年７月）
指定職相当	8% （2025年度末）	4.4% （2020年７月）	4.4% （2020年７月）
国家公務員の男性の育児休業取得率	30% （2025年）	12.4% （2018年度）	16.4% （2019年度）
国の審議会等委員等に占める女性の割合			
審議会等委員	40%以上，60%以下 （2025年）	40.7% （2020年）	40.7% （2020年）
審議会等専門委員等	40%以上，60%以下 （2025年）	30.3% （2020年）	30.3% （2020年）
都道府県の地方公務員採用試験（全体）からの採用者に占める女性の割合	40% （2025年度）	36.6% （2019年度）	36.6% （2019年度）
都道府県の地方公務員採用試験（大学卒業程度）からの採用者に占める女性の割合	40% （2025年度）	33.6% （2019年度）	33.6% （2019年度）
都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合			
本庁係長相当職	30% （2025年度末）	22.6% （2020年）	22.6% （2020年）
本庁課長補佐相当職	25% （2025年度末）	20.4% （2020年）	20.4% （2020年）
本庁課長相当職	16% （2025年度末）	12.2% （2020年）	12.2% （2020年）
本庁部局長・次長相当職	10% （2025年度末）	7.0% （2020年）	7.0% （2020年）
市町村職員の各役職段階に占める女性の割合			
本庁係長相当職	40% （2025年度末）	市町村　35.0% ［政令指定都市　26.5%］ （2020年）	市町村　35.0% ［政令指定都市　26.5%］ （2020年）
本庁課長補佐相当職	33% （2025年度末）	市町村　29.2% ［政令指定都市　22.6%］ （2020年）	市町村　29.2% ［政令指定都市　22.6%］ （2020年）

項　　目	目　標　値 （期限）	計画策定時の数値	最新値
本庁課長相当職	22% （2025年度末）	市町村　　17.8% ［政令指定都市　16.9%］ （2020年）	市町村　　17.8% ［政令指定都市　16.9%］ （2020年）
本庁部局長・次長相当職	14% （2025年度末）	市町村　　10.1% ［政令指定都市　10.8%］ （2020年）	市町村　　10.1% ［政令指定都市　10.8%］ （2020年）
地方警察官に占める女性の割合	12%程度 （2026年度当初）	10.2% （2020年４月）	10.2% （2020年４月）
消防吏員に占める女性の割合（注１）	５% （2026年度当初）	2.9% （2019年度）	３% （2020年度）
地方公務員の男性の育児休業取得率	30% （2025年）	8.0% （2019年度）	8.0% （2019年度）
地方公共団体の審議会等委員に占める女性の割合			
都道府県の審議会等委員	40%以上，60%以下 （2025年）	33.3% （2020年）	33.3% （2020年）
市町村の審議会等委員	40%以上，60%以下 （2025年）	27.1% （2020年）	27.1% （2020年）
独立行政法人等の役職員の各役職段階に占める女性の割合			
部長相当職及び課長相当職	18% （2025年度末）	15.4% （2020年）	15.4% （2020年）
役員	20% （2025年度末）	14.4% （2020年）	14.4% （2020年）
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合			
係長相当職	30% （2025年）	18.9% （2019年）	21.3% （2020年）
課長相当職	18% （2025年）	11.4% （2019年）	11.5% （2020年）
部長相当職	12% （2025年）	6.9% （2019年）	8.5% （2020年）
東証一部上場企業役員に占める女性の割合（注２）	12% （2022年）（注３）	—	—
起業家に占める女性の割合（注４）	30%以上 （2025年）	27.7% （2017年）	27.7% （2017年）
第２分野　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			
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	5.0% （2025年）	男女計：6.4% 男性　：9.8% 女性　：2.3% （2019年）	男女計：5.1% 男性　：7.7% 女性　：1.9% （2020年）
年次有給休暇取得率	70% （2025年）	男女計：56.3% 男性　：53.7% 女性　：60.7% （2019年又は 2018年会計年度）	男女計：56.3% 男性　：53.7% 女性　：60.7% （2019年又は 2018年会計年度）
労働時間等の課題について労使が話合いの機会を設けている割合	全ての企業 （2025年）	64.0% （2019年）	60.5% （2020年）
テレワーク（注５）	（注５）	—	—
民間企業における男性の育児休業取得率	30% （2025年）	7.48% （2019年度）	7.48% （2019年度）
次世代認定マーク（くるみん）取得企業の数（注６）	4,300社 （2025年）	3,448社 （2020年９月末）	3,496社 （2020年12月末）
25歳から44歳までの女性の就業率	82% （2025年）	77.7% （2019年）	77.4% （2020年）
第一子出産前後の女性の継続就業率	70% （2025年）	53.1% （2015年）	53.1% （2015年）
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合（再掲）			
係長相当職	30% （2025年）	18.9% （2019年）	21.3% （2020年）
課長相当職	18% （2025年）	11.4% （2019年）	11.5% （2020年）
部長相当職	12% （2025年）	6.9% （2019年）	8.5% （2020年）
女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）を受けた企業数	2,500社 （2025年）	1,134社 （2020年９月末）	1,209社 （2020年12月末）

項　　目	目　標　値 （期限）	計画策定時の数値	最新値
起業家に占める女性の割合（注４）（再掲）	30%以上 （2025年）	27.7% （2017年）	27.7% （2017年）
第３分野　地域における男女共同参画の推進			
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	0.80% （2025年）	1.33% （2019年）	1.14% （2020年）
農業委員に占める女性の割合			
女性委員が登用されていない組織数	0 （2025年度）	273/1,703 （2019年度）	254/1,702 （2020年10月）
農業委員に占める女性の割合	20%（早期）， 更に30%を目指す （2025年度）	12.1% （2019年度）	12.3% （2020年10月）
農業協同組合の役員に占める女性の割合			
女性役員が登用されていない組織数	0 （2025年度）	107/639 （2018年度）	101/611 （2019年度）
役員に占める女性の割合	10%（早期）， 更に15%を目指す （2025年度）	8.0% （2018年度）	8.4% （2019年度）
土地改良区（土地改良区連合を含む。）の理事に占める女性の割合			
女性理事が登用されていない組織数	0 （2025年度）	3,737/3,900 （2016年度）	3,737/3,900 （2016年度）
理事に占める女性の割合	10% （2025年度）	0.6% （2016年度）	0.6% （2016年度）
認定農業者数に占める女性の割合	5.5% （2025年度）	4.8% （2019年３月）	5.0% （2020年３月）
家族経営協定の締結数	70,000件 （2025年度）	58,799件 （2019年度）	58,799件 （2019年度）
自治会長に占める女性の割合	10% （2025年度）	6.1% （2020年度）	6.1% （2020年度）
第４分野　科学技術・学術における男女共同参画の推進			
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：12.0% 工学系：　9.0% （2025年）	理学系：8.0% 工学系：4.9% （2016年）	理学系：8.0% 工学系：4.9% （2016年）
大学の研究者の採用に占める女性の割合	理学系　　：20% 工学系　　：15% 農学系　　：30% 医歯薬学系：30% 人文科学系：45% 社会科学系：30% （2025年）	理学系　　：17.2% 工学系　　：11.0% 農学系　　：18.9% 医歯薬学系：25.3% 人文科学系：37.7% 社会科学系：25.8% （2018年）	理学系　　：17.2% 工学系　　：11.0% 農学系　　：18.9% 医歯薬学系：25.3% 人文科学系：37.7% 社会科学系：25.8% （2018年）
大学（学部）の理工系の学生に占める女性の割合	前年度以上 （毎年度）	理学部：27.9% 工学部：15.4% （2019年）	理学部：27.8% 工学部：15.7% （2020年）
第５分野　女性に対するあらゆる暴力の根絶			
行政が関与する性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター，支援拠点等の設置件数	60か所 （2025年）	47か所 （2020年４月）	47か所 （2021年４月）
性犯罪・性暴力事案に対してワンストップ支援センター等で365日緊急対応ができる都道府県数	47都道府県 （2025年）	20都道府県 （2020年４月）	21都道府県 （2021年４月）
市町村における配偶者暴力相談支援センターの数	150か所 （2025年）	119か所 （2020年４月）	123か所 （2021年３月）
要保護児童対策地域協議会に参画している配偶者暴力相談支援センター数	323か所 （2025年）	190か所 （2018年４月）	190か所 （2018年４月）
第６分野　男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備			
弁護士によるひとり親の養育費相談の実施	全都道府県・ 政令市・中核市 （2024年度）	94都道府県市 （全体：101自治体） （2018年度）	103自治体 （2019年度）
離婚届における「養育費取決めあり」のチェック割合	70% （2022年度）	64.3% （2019年度）	64.3% （2019年度）
フリーター数	男女計：114万人 （2025年）	男女計：138万人 男性　：　66万人 女性　：　72万人 （2019年）	男女計：136万人 男性　：　67万人 女性　：　69万人 （2020年）
65歳から69歳までの就業率	男女計：51.6% （2025年）	―	男女計：49.6% （2020年度）
障害者の実雇用率（民間企業）	2.3% （2022年）	2.11% （2019年６月）	2.15% （2020年６月）

項　　目	目　標　値 （期限）	計画策定時の数値	最新値
第７分野　生涯を通じた健康支援			
子宮頸がん検診，乳がん検診受診率（注７）	子宮頸がん：50% 乳がん　　：50% （2022年度までに）	過去２年間の受診率 子宮頸がん：43.7% 乳がん　　：47.4% （2019年）	過去２年間の受診率 子宮頸がん：43.7% 乳がん　　：47.4% （2019年）
自殺死亡率（人口10万人当たりの自殺者数）	2015年に比べ 30%以上減少 （2026年までに）	男女計：15.7 男性　：22.7 女性　：　9.1 （2019年）	男女計：15.7 男性　：22.7 女性　：　9.1 （2019年）
不妊専門相談センターの数	全都道府県・指定都市・ 中核市で実施 （2025年度）	81都道府県市 （2020年度）	81都道府県市 （2020年度）
25歳から44歳までの就業医師に占める女性の割合	33.6% （20年代の可能な限り早期に）	31.8% （2018年）	31.8% （2018年）
スポーツ団体における女性理事の割合	40% （20年代の可能な限り早期に）	15.7% （2019年３月時点）	15.7% （2019年３月時点）
第８分野　防災・復興，環境問題における男女共同参画の推進			
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	30% （2025年）	16.1% （2020年）	16.1% （2020年）
市町村防災会議の委員に占める女性の割合			
女性が登用されていない組織数	0 （2025年）	348/1,741 （2020年）	348/1,741 （2020年）
委員に占める女性の割合	15%（早期）， 更に30%を目指す （2025年）	8.8% （2020年）	8.8% （2020年）
消防吏員に占める女性の割合（注１）（再掲）	５% （2026年度当初）	2.9% （2019年度）	３% （2020年度）
消防団員に占める女性の割合（注８）	10%を目標としつつ， 当面５% （2026年度）	3.2% （2019年度）	3.3% （2020年度）
第９分野　男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備			
保育所等待機児童数	「新子育て安心プラン」を 踏まえ設定	12,439人 （2020年４月）	12,439人 （2020年４月）
放課後児童クラブの登録児童数	152万人 （2023年度末）	約130万人 （2019年５月）	約131万人 （2020年７月）
高齢者施設，障害者施設，子育て支援施設等を併設する公的賃貸住宅団地（100戸以上）の割合	建替え等が行われる団地 のおおむね９割 （2025年度）	29.1% （2019年度）	29.1% （2019年度）
第10分野　教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革，理解の促進			
「社会全体における男女の地位の平等感」における「平等」と答えた者の割合	ほぼ全てを目標としつつ， 当面50% （2025年）	21.2% （2019年）	21.2% （2019年）
初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合			
副校長・教頭	25% （2025年）	20.5% （2019年）	21.8% （2020年）
校長	20% （2025年）	15.4% （2019年）	16.1% （2020年）
大学の教員に占める女性の割合			
准教授	27.5%（早期）， 更に30%を目指す （2025年）	25.1% （2019年）	25.7% （2020年）
教授等 （学長，副学長及び教授）	20%（早期）， 更に23%を目指す （2025年）	17.2% （2019年）	17.7% （2020年）
都道府県及び市町村の教育委員会のうち，女性の教育委員のいない教育委員会の数	0 （2025年）	62/1,856 （2019年）	62/1,856 （2019年）
第11分野　男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献			
在外公館の各役職段階に占める女性の割合			
公使，参事官以上	10% （2025年）	7.4% （2020年７月）	7.7% ［男性：492名 女性：　41名］ （2021年４月）

項　　目	目　標　値 （期限）	計画策定時の数値	最新値
特命全権大使，総領事	8% （2025年）	5.3% （2020年7月）	5.4% ［男性：212名 女性：　12名］ （2021年４月）
推進体制の整備・強化			
男女共同参画計画の策定率（市町村）	市区：100% 町村：　85% （2025年）	市区：98.3% 町村：69.4% （2020年）	市区：98.3% 町村：69.4% （2020年）

（注１）消防吏員とは，消防本部及び消防署に置かれる職員のうち，階級及び服制を有し，消防事務に従事する者。
（注２）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３）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。
（注４）起業家とは，過去１年間に職を変えた又は新たに職についた者で，現在は会社等の役員又は自営業主となっている者のうち，自分で事業を起こした者。
（注５）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。
（注６）次世代認定マーク（くるみん）取得企業とは，次世代育成支援対策推進法に基づき，子育てを支援する企業として認定を受けた企業。
（注７）子宮頸がん検診は20～69歳，乳がん検診は40～69歳を対象に受診率を算出。なお，2022年度以降の目標は，次期がん対策推進基本計画で策定予定。
（注８）消防団員とは，他に本業を持ちながらも，「自らの地域は自らで守る」という郷土愛護の精神に基づき，消防防災活動を行う市町村の消防機関である消防団の構成員。

男女共同参画白書　（令和３年版）

令和３年６月11日発行

編　集　内閣府
男女共同参画局
〒100-8914
東京都千代田区永田町１－６－１
電話　03（5253）2111

発　行　勝美印刷株式会社
〒113-0001
東京都文京区白山１－13－７
アクア白山ビル５階
電話　03（3812）5201

落丁，乱丁本はお取り替えいたします。