



女性活躍・男女共同参画に関する 最近の政府の動きについて

1. 令和5年版男女共同参画白書について
2. 女性版骨太の方針2023について
3. G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合について

令和5年7月11日

男女共同参画推進連携会議 企画委員会

1. 令和5年版男女共同参画白書について
2. 女性版骨太の方針2023について
3. G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合について

＜特集＞新たな生活様式・働き方を全ての人の活躍につなげるために ～職業観・家庭観が大きく変化する中、「令和モデル」の実現に向けて～

- ・ 人生100年時代を迎え、我が国における**家族の姿は変化し、人生は多様化**している。しかし、我が国においては、有償労働時間が男性、無償労働時間が女性に大きく偏るなど、**依然として、固定的な性別役割分担が残っている**。
- ・ **近年、主に若い世代の理想とする生き方は、変わってきている**。このような変化を捉え、**我が国の未来を担う若い世代が、理想とする生き方、働き方を実現できる社会を作ることこそが、今後の男女共同参画社会の形成の促進において、重要**である。このことが、**家族の姿が変化し、人生が多様化する中で、全ての人の活躍にもつながるもの**と考えられる。
- ・ 今こそ、固定的性別役割分担を前提とした長時間労働等の慣行を見直し、「男性は仕事」「女性は家庭」の「昭和モデル」から、**全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会、「令和モデル」**に切り替える時である。

第1節 働き方や就業に関する意識の変遷、家事・育児等・働き方の現状と課題

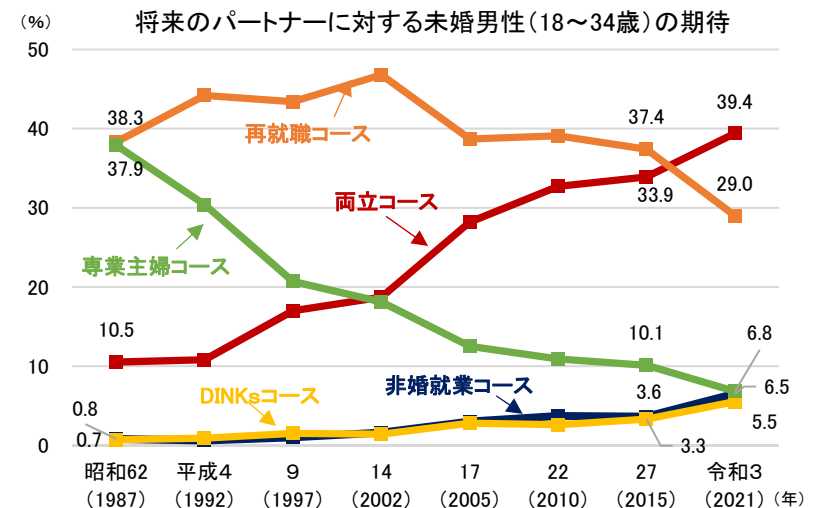
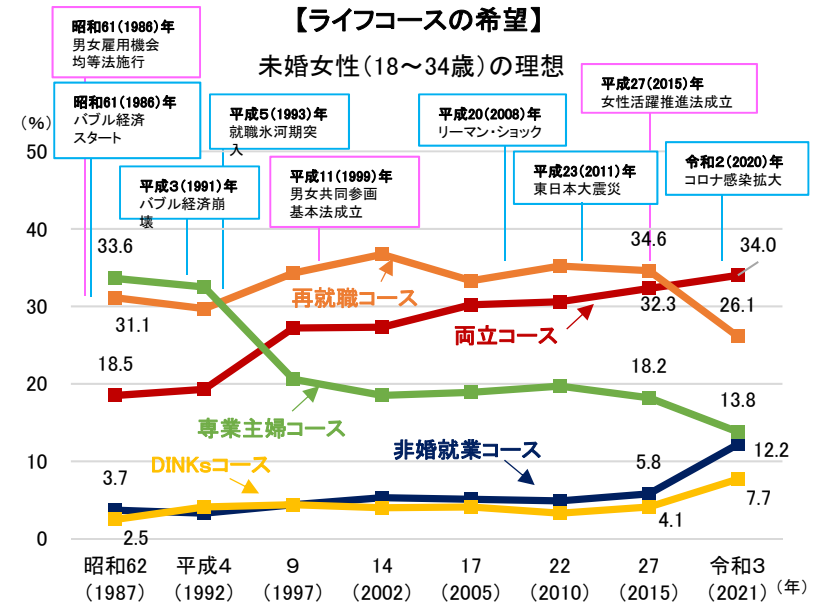
- ・ 働き方や就業に関する意識の変遷
- ・ 1日の時間の使い方、家事・育児等・働き方の現状
- ・ 現行の家事・育児等・働き方が抱える課題

第2節 根付きつつある新たな生活様式・働き方

- ・ 若い世代の生活様式・働き方についての考え方
- ・ 女性の働き方を取り巻く状況
- ・ テレワークを取り巻く状況
- ・ 育児休業を取り巻く状況
- ・ 家事・育児等を取り巻く状況

第3節 「令和モデル」の実現に向けて

- ・ 我が国の未来を担う若い世代が、理想とする生き方、働き方を実現できる社会を作ることこそが、今後の男女共同参画社会の形成の促進において、重要。
- ・ 新しい動きに気付き、制度・慣行を今の時代に合ったものに変え、新しい発想、新しい叡智を取り入れ、全ての人が活躍できる社会、「令和モデル」への転換の先にこそ、我が国の更なる成長がある。

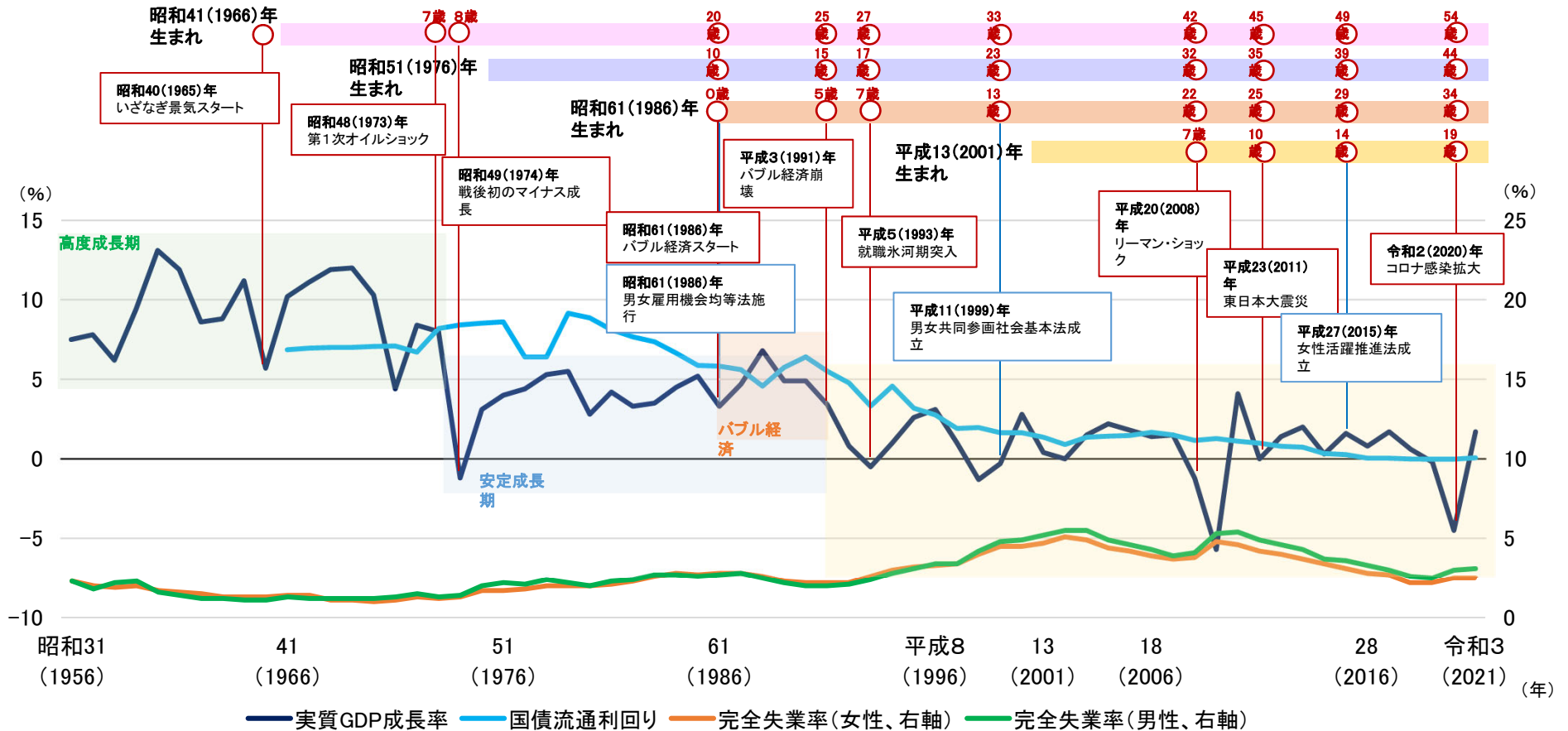


(備考) 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(独身者調査)」より作成。

第1節 働き方や就業に関する意識の変遷、家事・育児等・働き方の現状と課題

・世代によって、育ってきた社会・経済情勢は大きく異なり、働き方や意識も影響を受けていると考えられる。

特-1図 社会・経済情勢の変遷



(備考) 1. 実質GDP成長率は内閣府「国民経済計算」、国債流通利回りは日本銀行「金融経済統計月報」、東京証券取引所「東証統計月報」等、完全失業率は総務省「労働力調査」より作成。
 2. 国債流通利回りは、平成9(1997)年以前は東証上場国債10年物最長期利回りの末値、平成10(1998)年以降は新発10年国債流通利回りの末値。
 3. 労働力調査の平成23(2011)年の数値は補完的に推計した値。
 4. 男女雇用機会均等法施行の昭和61(1986)年を起点に、前後の世代を見ている。

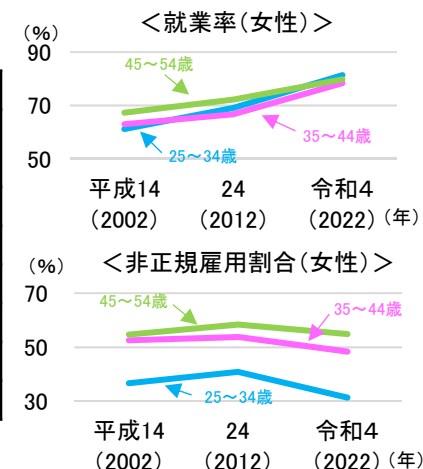
第1節 働き方や就業に関する意識の変遷、家事・育児等・働き方の現状と課題

- ・女性は、どの年齢階級においても就業率は上昇してきているが、**35～44歳以上で、若い年代(25～34歳)と比べて非正規雇用割合が上昇する傾向が続いている。**
- ・女性は、年齢階級が高い方が「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考える傾向がある。また、**同じ世代でも、年齢が上がるにつれて、そのように考える傾向が強くなる。**

特-2図 年代別男女の働き方の変化

		女性			男性		
		平成14 (2002)年	平成24 (2012)年	令和4 (2022)年	平成14 (2002)年	平成24 (2012)年	令和4 (2022)年
25～34歳	就業率 (%)	61.2	69.1	81.4	90.1	89.4	91.3
	非正規雇用割合 (%)	36.7	40.9	31.4	9.4	15.3	14.3
35～44歳	就業率 (%)	63.0	66.7	78.4	93.6	92.6	93.8
	非正規雇用割合 (%)	52.6	53.8	48.4	5.6	8.2	9.3
45～54歳	就業率 (%)	67.3	72.2	79.8	92.5	92.3	93.2
	非正規雇用割合 (%)	54.7	58.4	54.9	7.4	8.6	8.6

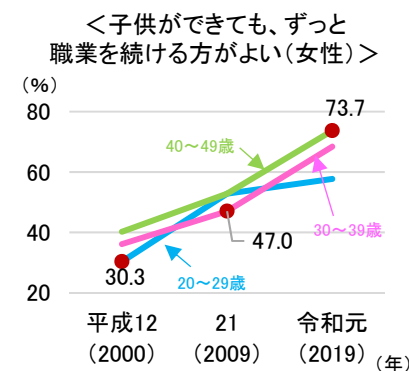
(備考) 1. 就業率は総務省「労働力調査(基本集計)」、非正規雇用割合は「労働力調査(詳細集計)」より作成。
2. 非正規雇用割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合。



特-6図 年代別女性の就業継続に関する意識の変化

		女性			男性		
		平成12 (2000)年	平成21 (2009)年	令和元 (2019)年	平成12 (2000)年	平成21 (2009)年	令和元 (2019)年
20～29歳	子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい (%)	30.3	52.8	57.7	26.8	38.5	43.8
	子供が大きくなったら再び職業を持つ方がよい (%)	46.2	35.2	20.6	37.4	30.8	28.1
30～39歳	子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい (%)	36.1	47.0	68.4	37.0	46.9	62.9
	子供が大きくなったら再び職業を持つ方がよい (%)	43.4	39.4	23.2	36.1	31.3	23.4
40～49歳	子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい (%)	40.2	52.8	73.7	35.5	52.0	57.0
	子供が大きくなったら再び職業を持つ方がよい (%)	38.1	34.0	19.2	40.8	26.5	25.8

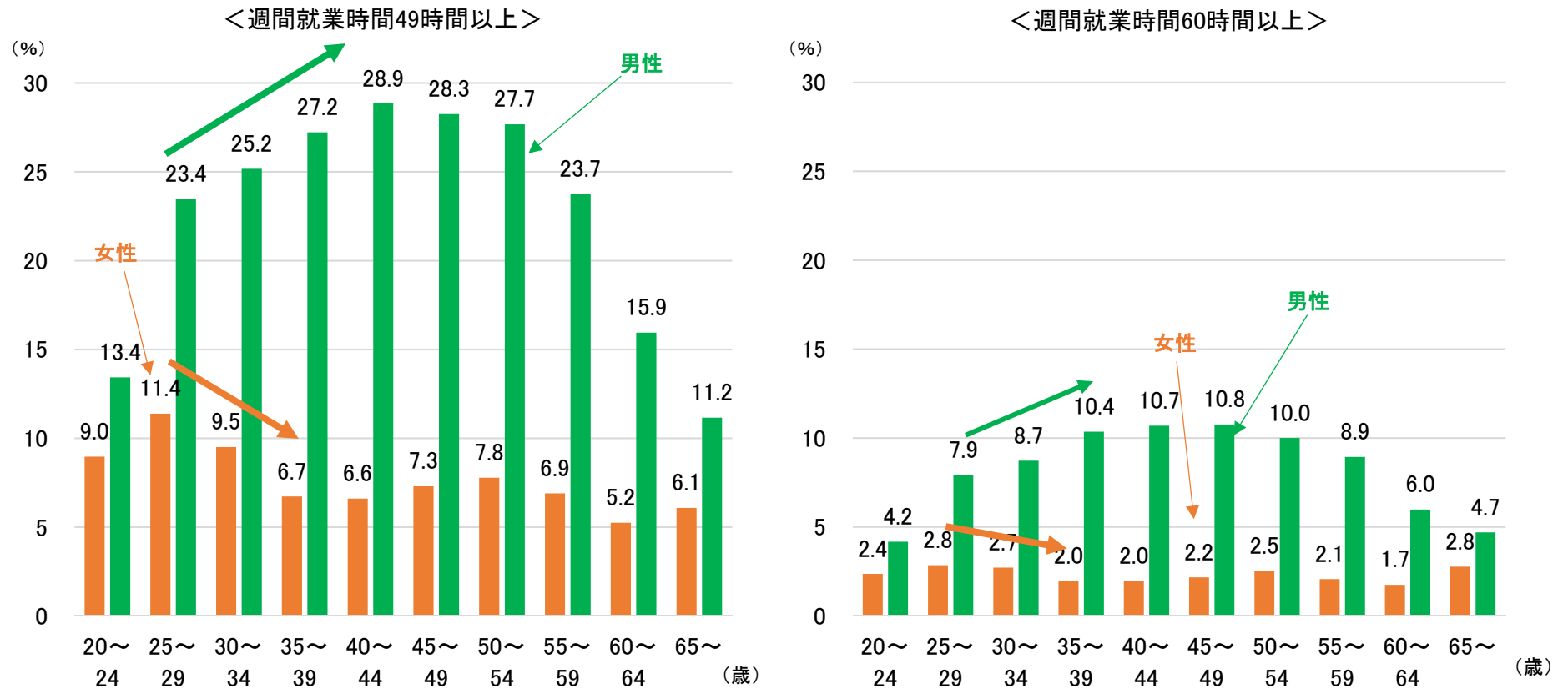
(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」より作成。
2. 質問文は「一般的に女性が職業を持つことについて、あなたはどうかお考えですか」。選択肢は「女性は職業を持たない方がよい」「結婚するまでは職業を持つ方がよい」「子供ができるまでは、職業を持つ方がよい」「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」「子供ができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」「その他」「わからない」。



第1節 働き方や就業に関する意識の変遷、家事・育児等・働き方の現状と課題

- ・週間就業時間49時間以上及び60時間以上の就業者の割合を見ると、働き盛りと言われる30代後半から50代前半について、**男性の場合は他の年代と比較して大きくなっているのに対し、女性の場合は、子育て期と重なることもあり、下の年代と比較して小さくなっている。**

特-24図 年齢階級別週間就業時間49時間以上、60時間以上の就業者の割合(令和4(2022)年)

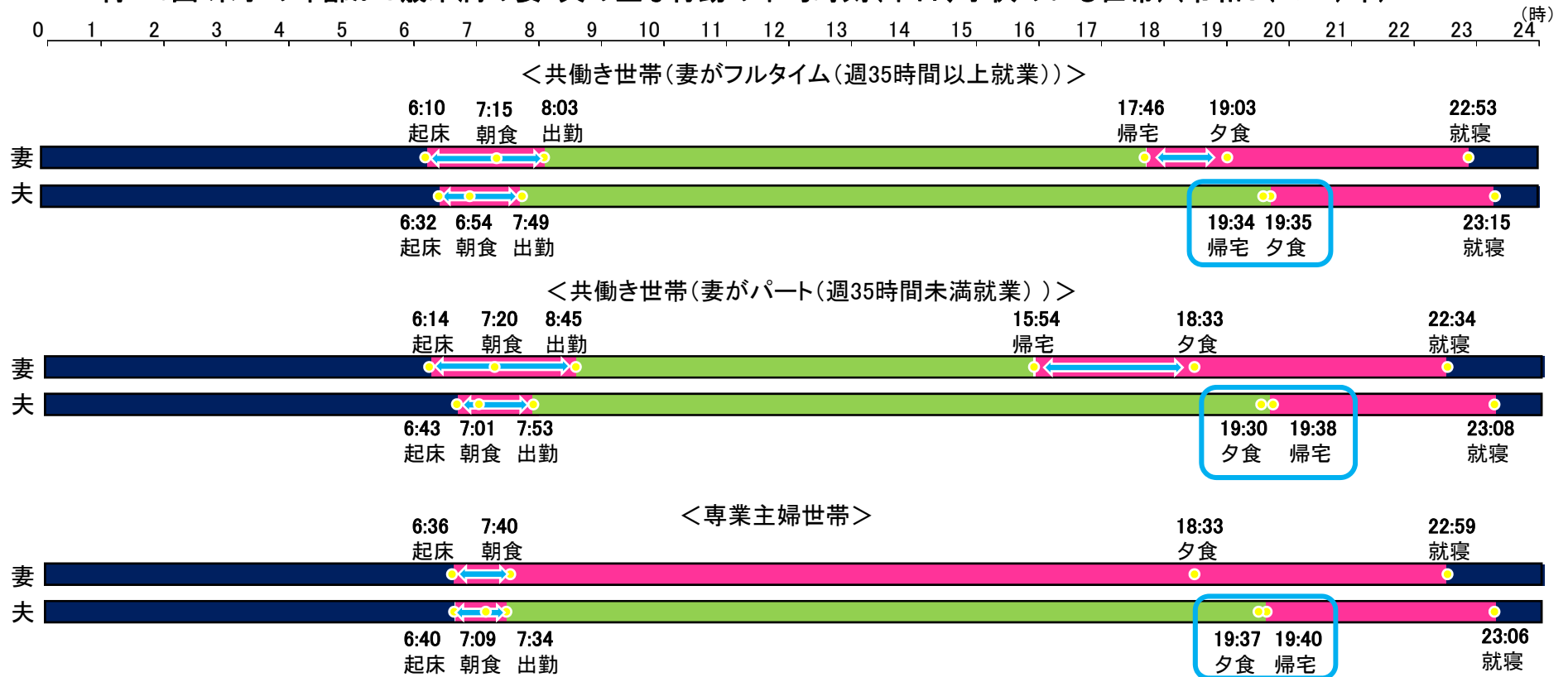


(備考)総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。

第1節 働き方や就業に関する意識の変遷、家事・育児等・働き方の現状と課題

- ・妻の就業形態に関わらず、夫の帰宅時刻(平均)は妻よりも遅く、夕食開始時刻(平均)と近接していることから、**夕方以降の家事・育児等は妻が主に担っていることが分かる。**

特-26図 末子の年齢が6歳未満の妻・夫の主な行動の平均時刻(平日、子供のいる世帯)(令和3(2021)年)



(備考)1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。

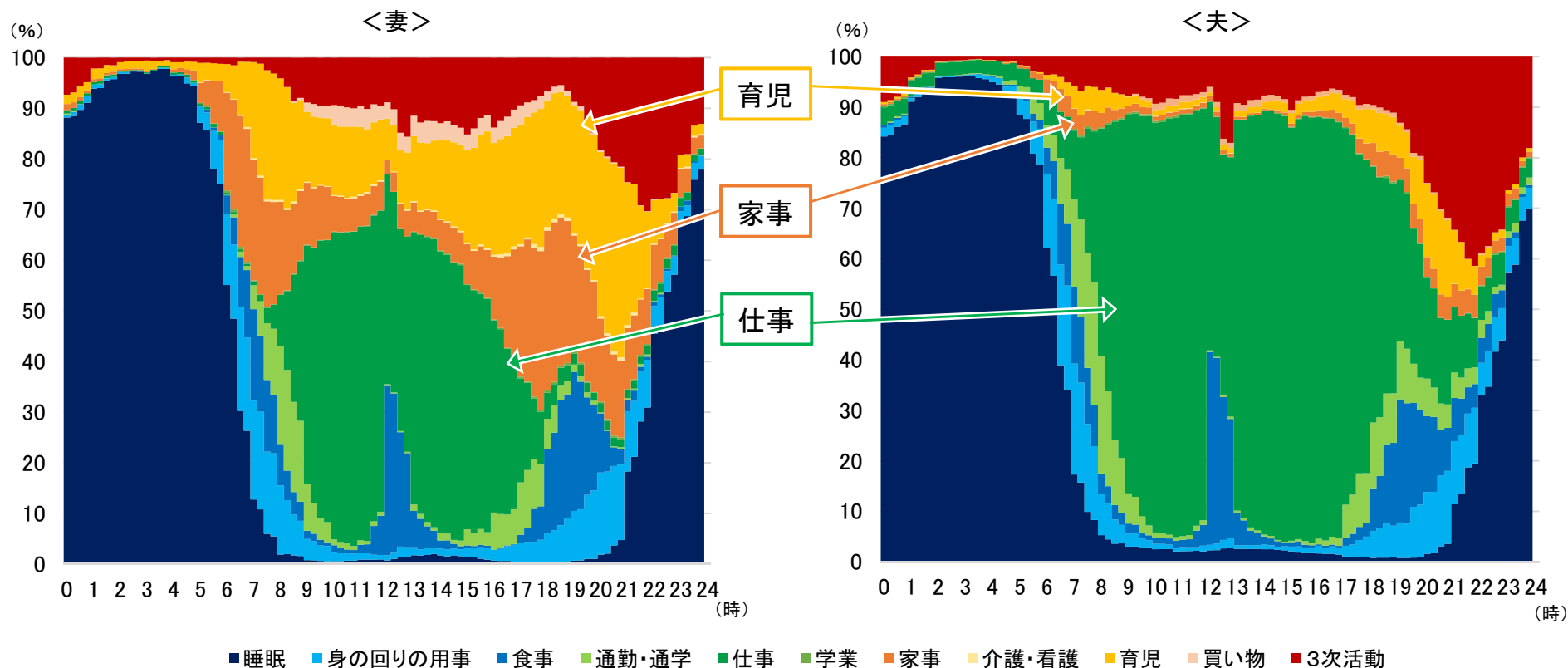
2. 「専業主婦世帯」は、夫が有業で妻が無業の世帯。

3. 「起床」は、0時以降、12時前に始まり、60分を超えて続く最初の睡眠の終了時刻。なお、睡眠と睡眠の間の睡眠以外の行動が30分以内の場合は、睡眠が続いているとしている。「朝食」は、4時以降、11時前に始まる最初の食事開始時刻。「夕食」は、16時以降、24時(翌日0時)前に始まる最初の食事開始時刻。「就寝」は、17時以降、36時(翌日12時)前に始まり、60分を超えて続く睡眠の開始時刻。該当の睡眠が2行動以上ある場合は、睡眠継続時間が最長の睡眠(継続時間が同じ場合は、早く現れる方の睡眠)の開始時刻としている。なお、睡眠と睡眠の間の睡眠以外の行動が30分以内の場合は、睡眠が続いているとしている。「出勤」は、0時15分以降、24時(翌日0時)前に始まる最初の仕事の前にある通勤・通学の開始時刻。最初の仕事の前に通勤・通学がなく、他の仕事の前に通勤・通学がある場合は最初の仕事を前日からの仕事又は持ち帰り仕事とみなし、その次に現れる仕事の前の通勤・通学の開始時刻としている。他の仕事の前後にも通勤・通学がない場合は最初の仕事の開始時刻としている。「帰宅」は、0時15分以降、24時(翌日0時)前に始まる最後の仕事の後にある通勤・通学の終了時刻。最後の仕事の前後にも通勤・通学がなく、それ以前に現れる仕事の後に通勤・通学がある場合は最後の仕事を持ち帰り仕事とみなし、それ以前に現れる仕事の後の通勤・通学の終了時刻とし、他の仕事の後にも通勤・通学がない場合は最後の仕事の終了時刻としている。なお、最後の仕事の後に通勤・通学はないが、仕事の前に通勤・通学があり、かつそれ以前の仕事の後にも通勤・通学がある場合は、変則勤務又は複数の仕事に従事しているとみなし、仕事からの帰宅時刻は「不詳」としている。また、この日の行動の種類で「出張・研修など」に記入があったものは除く。

第1節 働き方や就業に関する意識の変遷、家事・育児等・働き方の現状と課題

- ・末子の年齢が6歳未満の共働き世帯の妻と夫の平日の生活時間を見てみると、**家事関連時間は妻、仕事時間は夫に偏っている。**

特-28図 時刻区分別行動者率(平日、令和3(2021)年)(末子の年齢が6歳未満の共働き夫婦の妻と夫)



(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。

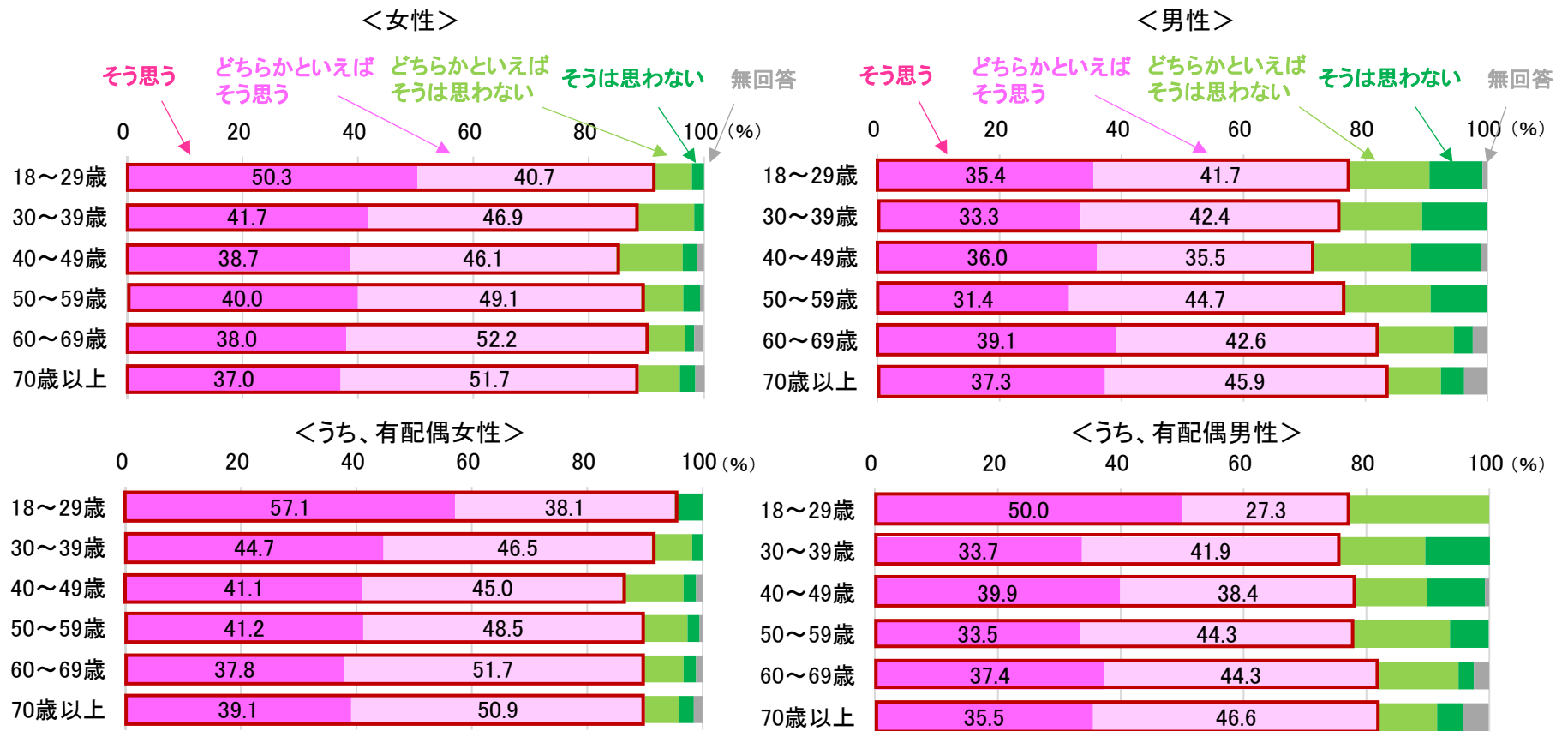
2. 「行動者率」は、行動者数／属性別の人口×100(%)。

3. 「3次活動」とは、睡眠、食事など生理的に必要な活動(1次活動)、仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動(2次活動)以外の、各人が自由に使える時間における活動を指し、「移動(通勤・通学を除く)」、「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」、「休養・くつろぎ」、「学習・自己啓発・訓練(学業以外)」、「趣味・娯楽」、「スポーツ」、「ボランティア活動・社会参加活動」、「交際・付き合い」、「受診・療養」、「その他」が含まれる。

第1節 働き方や就業に関する意識の変遷、家事・育児等・働き方の現状と課題

- ・女性の8割以上、男性の7～8割が、**女性に家事・育児等が集中していることが、職業生活において女性の活躍が進まない理由**と考えている。

特-29図 職業生活において女性の活躍が進まない要因(育児や介護、家事などに女性の方がより多くの時間を費やしていること)



(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和4(2022)年11月調査)より作成。

2. 質問文は次のとおりとなっている。

問9「育児や介護、家事などに女性の方がより多くの時間を費やしていることが、職業生活における女性の活躍が進まない要因の一つだという意見がありますが、あなたはこの意見について、どう思いますか。(○は1つ)」

第2節 根付きつつある新たな生活様式・働き方 ～生活時間の使い方に対する意識～

・子供がいる世帯では、**女性は家事・育児時間を減らしたい**と思ひ、**男性は、仕事時間を減らし、家事・育児時間を増やしたい**と思う傾向にある。**若い世代でその傾向が強い**。

特 - 45表 生活の中の時間 増減希望

20-39歳・子供がいる		減らしたい計(%)	増やしたい計(%)
仕事時間	女性	23.2	28.6
	男性	34.1	16.6
家事・育児時間	女性	33.5	14.4
	男性	14.1	27.7
家族と遊んだりくつろいだりする時間	女性	5.0	44.1
	男性	6.0	42.2
自分のことに使う時間	女性	4.2	51.3
	男性	7.3	44.4

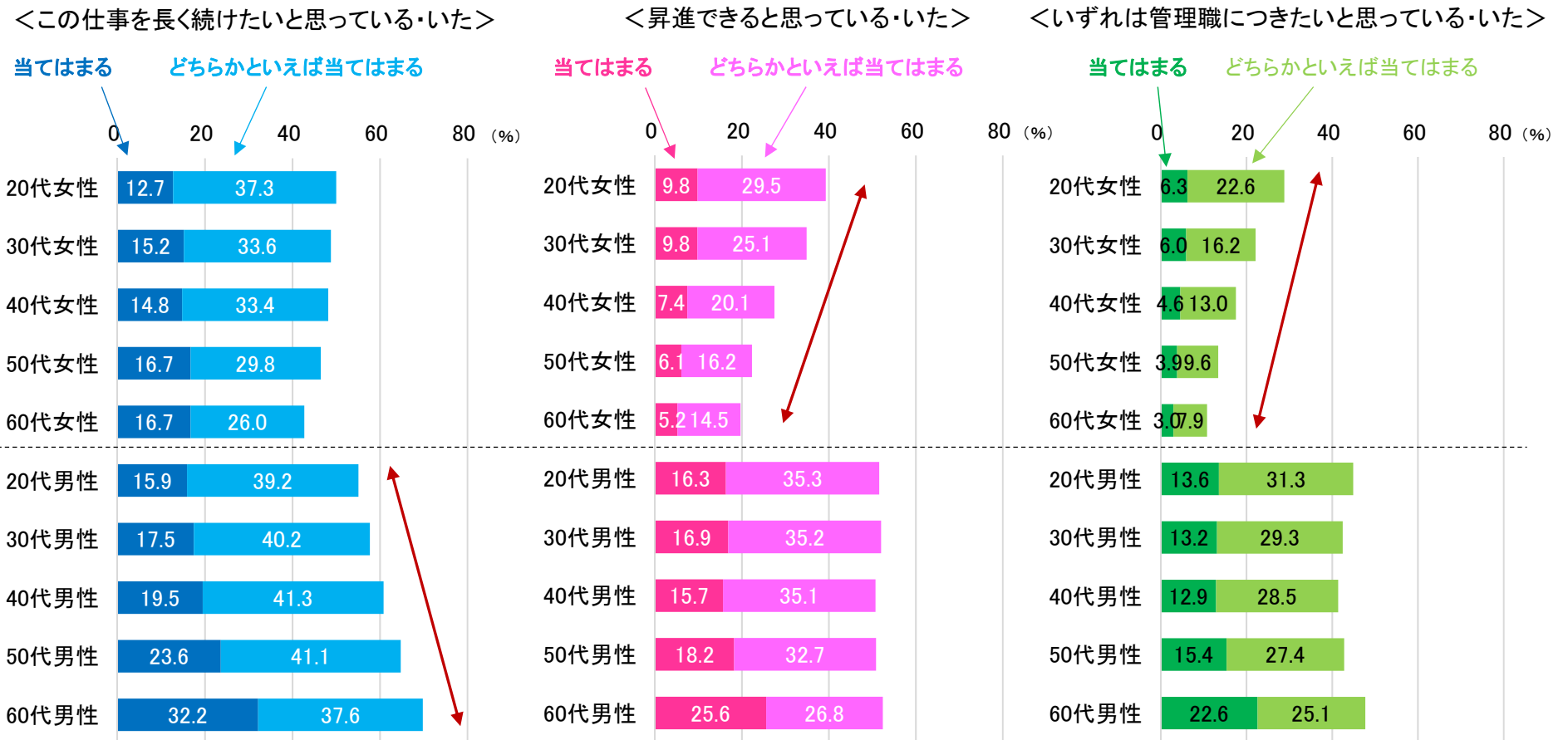
40-69歳・子供がいる		減らしたい計(%)	増やしたい計(%)
仕事時間	女性	12.7	22.5
	男性	25.7	10.2
家事・育児時間	女性	20.2	6.0
	男性	7.6	14.3
家族と遊んだりくつろいだりする時間	女性	2.1	25.2
	男性	3.4	30.7
自分のことに使う時間	女性	2.6	34.1
	男性	3.8	35.0

- (備考) 1. 「令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」(令和4年度内閣府委託調査)より作成。
 2. 「該当なし」は除外して集計。
 3. 減らしたい計は「大幅に減らしたい」「少し減らしたい」の累計値。増やしたい計は「大幅に増やしたい」「少し増やしたい」の累計値。
 4. 「子供がいる」は子供がいる・子供を持ったことがある人。

第2節 根付きつつある新たな生活様式・働き方 ～女性の働き方を取り巻く状況～

- ・女性では、若い年代ほど、「長く続けたい」、「昇進できる」、「管理職につきたい」と考える割合が大きい。**特に「昇進できる」「管理職につきたい」は、20代と40～60代で10%ポイント以上の差がある。**
- ・男性では、「長く続けたい」とする割合は、若い人ほど小さくなっている。

特-52図 仕事の継続希望、昇進希望(20代時点での考え方)



(備考) 1. 「令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」(令和4年度内閣府委託調査)より作成。
2. 20代の人は現在どう思っているか、30～60代の人は20代の頃どう思っていたかについて回答。

第2節 根付きつつある新たな生活様式・働き方 ～家事・育児等を取り巻く状況～

- ・男女の家事・育児スキルの自己評価及び配偶者の実施する家事・育児への満足度を見ると、**特に若い男性ほど自分の家事・育児スキルへの評価が高く、配偶者から見た満足度も高い。**

特-73表 家事・育児スキルの自己評価と配偶者の実施する家事・育児への満足度

<家事>

<育児>

配偶者と同居している人		【自分の家事スキル】 十分にある+どちらか といえはる計 (%)	【配偶者の家事への満足度】 とても満足+ まあ満足計 (%)	小学生以下の子供と同居している人		【自分の育児スキル】 十分にある+どちらか といえはる計 (%)	【配偶者の育児への満足度】 とても満足+ まあ満足計 (%)
20代	女性	60.4	70.4	20代	女性	60.6	64.3
	男性	65.0	79.8		男性	63.5	88.1
30代	女性	62.1	59.1	30代	女性	60.5	60.5
	男性	60.6	80.9		男性	55.2	85.0
40代	女性	58.8	52.3	40代	女性	57.1	54.6
	男性	51.8	81.2		男性	51.4	84.9
50代	女性	64.7	49.3	50代	女性	58.6	50.0
	男性	49.3	85.0		男性	46.7	87.6
60代	女性	75.0	55.0	60代	女性		
	男性	52.5	88.0		男性		

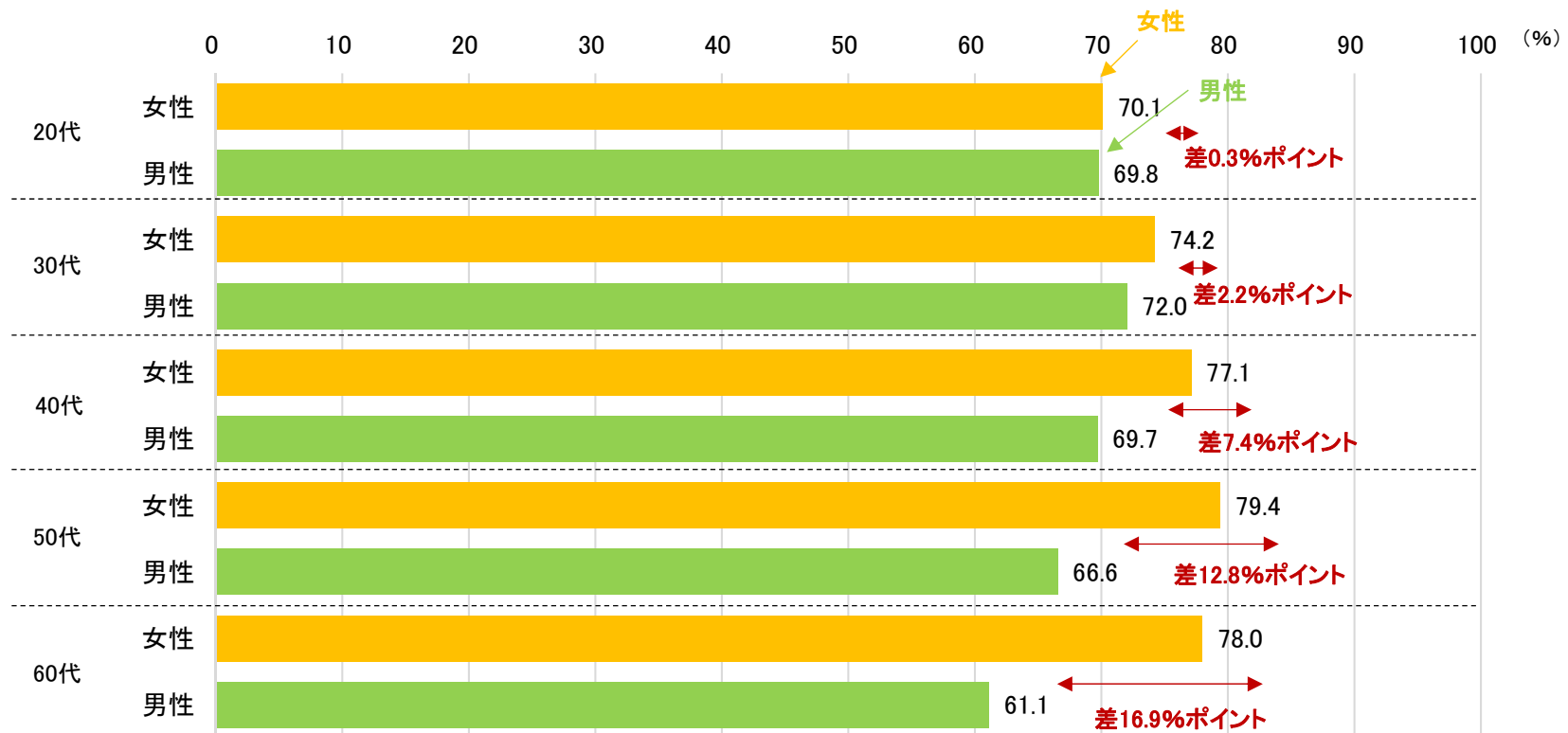
(備考) 1. 「令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」(令和4年度内閣府委託調査)より作成。

2. 配偶者には、事実婚・内縁の関係を含む。

第2節 根付きつつある新たな生活様式・働き方 ～家事・育児等を取り巻く状況～

- ・家事・育児等について、**女性では年代が高い方が、男性では年代が低い方が、「自分が率先してすべきことである」と回答する割合が大きい**傾向にある。
- ・同年代の男女で比較すると、50～60代では男女で10%ポイント以上差異があるが、年代が低くなるほど男女の差異が小さくなり、**20代では、ほとんど差異が見られない**(女性70.1%、男性69.8%)。

特-67図 家事・育児等への考え方(自分が率先してすべきことである)

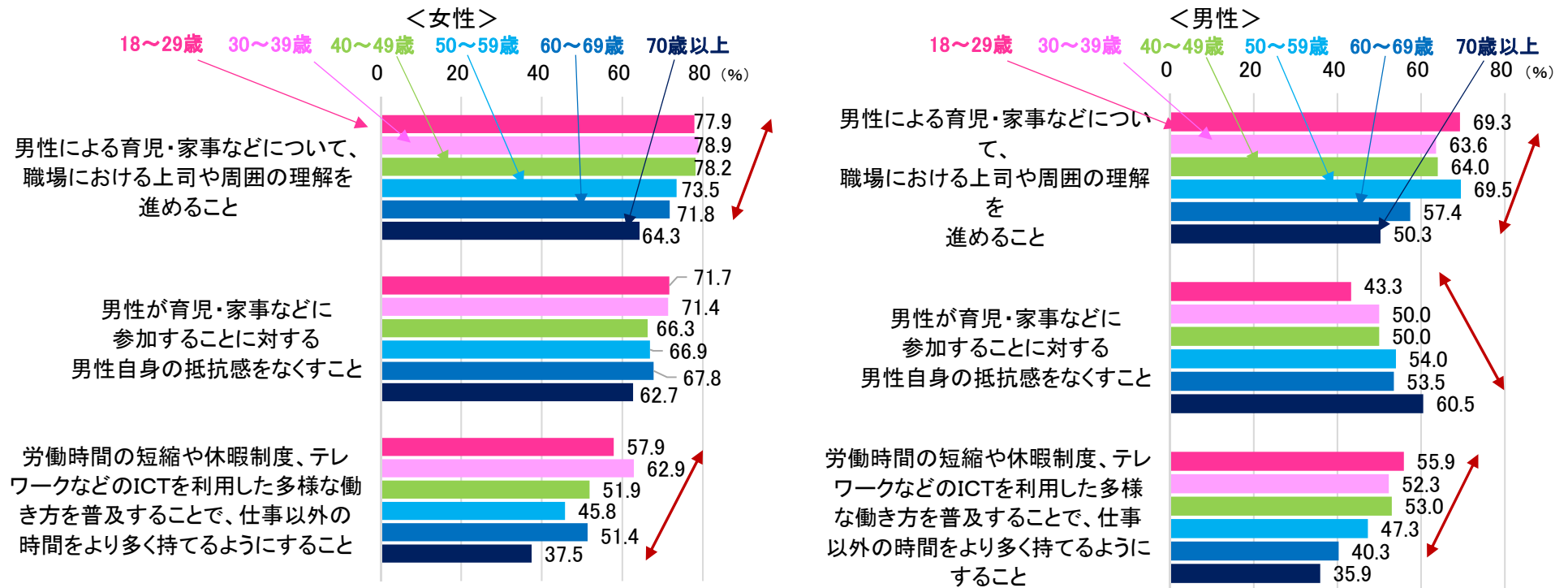


(備考)1. 「令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」(令和4年度内閣府委託調査)より作成。
2. 「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の累計値。

第2節 根付きつつある新たな生活様式・働き方 ～家事・育児等を取り巻く状況～

- ・男性が家事・育児等に積極的に参加するために必要なこととして、「男性が育児・家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」とする割合は、男性と比較して女性の方が大きい。男性は年齢が低いほど割合が小さく、若い世代ほど、家事・育児等への抵抗感が少ないことが分かる。
- ・「男性による育児・家事などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」、「労働時間の短縮や休暇制度、テレワークなどのICTを利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」は、男女ともに、年代が低い方が割合が大きい傾向にある。
- ・**男性は年齢が低いほど、家事・育児参加に関しては抵抗を感じておらず、職場等、周囲の環境を改めることがより必要と考えている。**

特-75図 男性が家事・育児等に積極的に参加するために必要なこと



(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和4(2022)年11月調査)より作成。

2. 質問文は次のとおりとなっており、9つの選択肢がある。

問7「あなたは、今後、男性が育児や介護、家事、地域活動に積極的に参画していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)」

第3節 「令和モデル」の実現に向けて

- ・我が国の未来を担う若い世代が、理想とする生き方、働き方を実現できる社会を作ることこそが、今後の男女共同参画社会の形成の促進において、重要。
- ・職業観・家庭観が大きく変化中、今こそ、「昭和モデル」から「令和モデル」へ切り替えるとき。

「昭和モデル」

- ・いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦から成る世帯を前提とした制度
- ・固定的な性別役割分担を前提とした長時間労働や転勤を当然とする雇用慣行



新しい生活様式・働き方

- ・若い世代を中心に、生活様式、働き方についての考え方が変化、多様化
- ・家族の姿の変化、人生の多様化
単独世帯、ひとり親世帯、共働き世帯の増加

変革

「令和モデル」

職業観・家庭観が大きく変化中、
全ての人希望に応じて、
家庭でも仕事でも
活躍できる社会の実現へ

1 希望が満たされ、
能力を最大限に
発揮して
仕事ができる
環境の整備

2 仕事と家事・育児等の
バランスが取れた生活

3 女性の
経済的自立

- 柔軟な働き方の浸透、勤務時間にかかわらず仕事の成果を評価され、昇進を目指すことができる環境の整備
- 指導的役割に占める女性を増やすための取組の加速
- 再就職の際、またはキャリアアップを目指す際に能力やスキルを向上できるよう、リスキリング等の機会の提供
 - 長時間労働の是正
 - 男性の育児休業取得の促進
職場での業務の見直し、効率的な業務配分
- 男女間賃金格差の是正
- 成長分野への円滑な労働移行
能力向上支援、デジタル人材の育成等
- 女性の就労の壁となっている制度・慣行の見直し
- 養育費を支払うのは当然であるという意識の定着

1. 令和5年版男女共同参画白書について
2. **女性版骨太の方針2023について**
3. G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合について

女性版骨太の方針2023（女性活躍・男女共同参画の重点方針2023）概要

令和5年6月13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決定

I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進（⇒詳細はP2参照）

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

① プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定等

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

② 女性起業家の育成・支援

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

II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化（⇒詳細はP3参照）

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

① 平時や育児期を通じた多様で柔軟な働き方の推進

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

② 女性デジタル人材の育成などリスキリングの推進

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

③ 地域のニーズに応じた取組の推進

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

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

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

III 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現（⇒詳細はP4参照）

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

① 配偶者等からの暴力への対策の強化

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

② 性犯罪・性暴力対策の強化

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

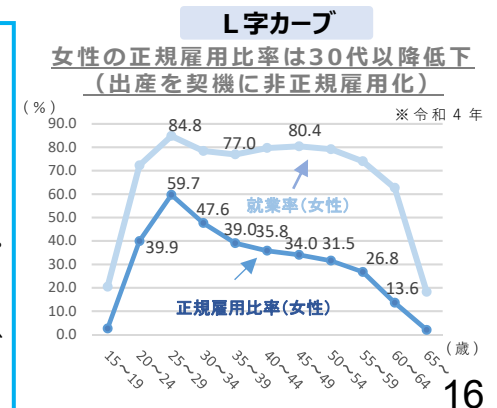
③ 困難な問題を抱える女性への支援

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

④ 生涯にわたる健康への支援

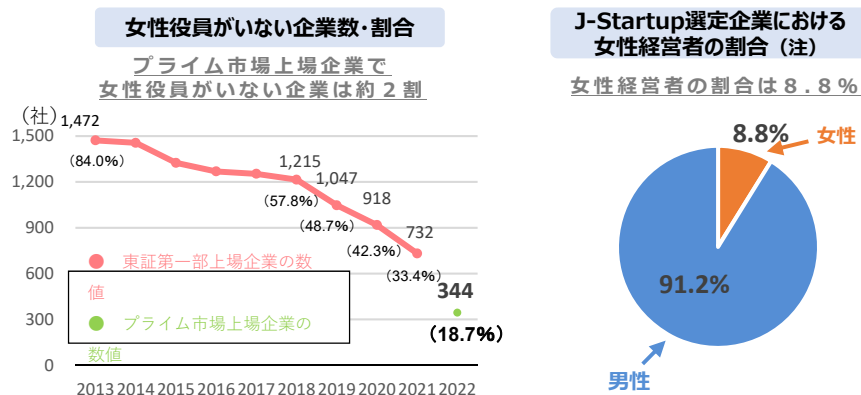
- 「女性の健康」ナショナルセンターの創設、事業主健診の充実、フェムテックの利活用、生理休暇制度の普及促進、女性アスリートが抱える健康課題等に取り組む。

⑤ 地域のニーズに応じた取組の推進（再掲）



I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて

(1) 企業における女性登用の加速化



①プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定等

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

②パイプラインの構築に向けた取組の支援

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

③アセットオーナー等機関投資家によるスチュワードシップ活動の実質化

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

④5次計画における役員に占める女性割合に関する成果目標の策定

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

(2) 女性起業家の育成・支援

①段階ごとの課題に対する有機的な女性起業家への支援

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

②女性起業家育成・支援のためのエコシステムの整備

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

(3) 地方・中小企業における女性活躍の促進

①中小企業向け補助金における優遇による両立支援に向けた取組

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

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

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

③地域金融機関を通じた女性経営人材のマッチング支援の促進

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

④女性活躍に取り組む中小企業の好事例の横展開等

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

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

Ⅱ 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

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

○企業の労働慣行の見直し

①平時からの多様な働き方の推進

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

②育児期における休暇取得や柔軟な働き方の推進

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

③仕事と介護の両立に関する課題への取組

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

○外部サービス利用の普及による家事・育児負担の軽減

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

○女性のキャリア意識をめぐる課題の解消

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

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

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

(2) 男女間賃金格差の開示に伴う更なる対応

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

(3) 非正規雇用労働者の正規化及び処遇改善等

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

(4) 女性デジタル人材の育成等

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

(5) 地域のニーズに応じた取組の推進

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

(6) ひとり親家庭支援

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

Ⅲ 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

(1) 配偶者等からの暴力への対策の強化

配偶者暴力防止法改正法（令和5年法律第30号）の概要

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

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

(2) 性犯罪・性暴力対策の強化

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

(3) ハラスメント防止対策

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

(4) 困難な問題を抱える女性への支援

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

(5) 生涯にわたる健康への支援

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

(6) 行政運営を補佐する合議体の委員構成における性別の偏りの解消

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

(7) 「女性・平和・安全保障（WPS）」への取組強化

- ・ 「第3次女性・平和・安全保障行動計画」に基づく取組を着実に実施。

(8) 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方

IV 女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）

（1）5次計画の中間年フォローアップ

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

（2）政治分野

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

（3）行政分野

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

（4）経済分野

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

（5）科学技術・学術分野

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

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

（6）地域における女性活躍の推進

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

（7）防災分野

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

（8）国際分野

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

1. 令和5年版男女共同参画白書について
2. 女性版骨太の方針2023について
3. **G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合
について**

1. 開催趣旨

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

2. 開催地（会場）

栃木県日光市（ザ・リッツカールトン日光）

3. 日程

6月24日（土）・25日（日）

4. 参加国（議長国順）・参加機関

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

会合の成果

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

[日光声明で取り上げた主な課題]

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

栃木県・日光会合の様子



（参考1）G7における男女共同参画大臣会合について

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

（参考2）令和5年度男女共同参画週間について

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

2022年独会合の様子

