



内閣府
男女共同
参画局

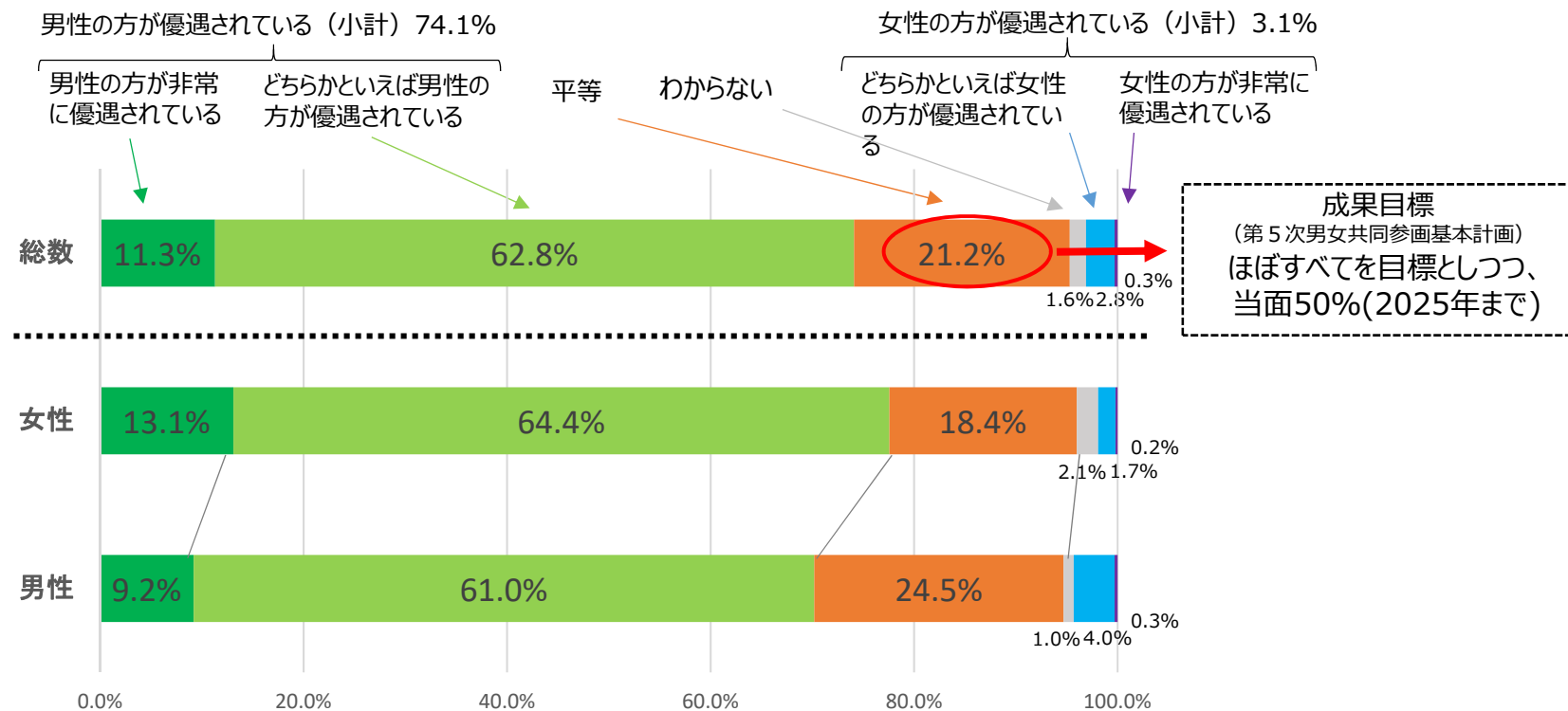
最近の男女共同参画の動きについて

令和4年11月14日
内閣府男女共同参画局

男女の地位の平等感

- ・男女の地位は平等になっていると思うか聞いたところ、社会全体でみた場合には、「平等」と答えた者の割合が21.2%、「男性の方が優遇されている」とする者の割合が74.1%（「男性の方が非常に優遇されている」11.3%+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」62.8%）となっている。
- ・各分野については、「平等」と答えた者の割合が、「学校教育の場」で61.2%、「自治会やPTAなどの地域活動の場」で46.5%、「家庭生活」で45.5%、「法律や制度の上」で39.7%、「職場」で30.7%、「社会通念・慣習・しきたりなど」で22.6%、「政治の場」で14.4%。

社会全体における男女の地位の平等感



ジェンダー・ギャップ指数（GGI）2022年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合（女性の数値/男性の数値）を示しており、0が完全不平等、1が完全平等。
- ・日本は146か国中116位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。

● アイスランド(0.908)

1位/146か国

◆ 日本(0.650)

116位/146か国

▲ 平均(0.681)

政治参画 (0.061)

- ・国会議員の男女比
- ・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

経済参画 (0.564)

- ・労働参加率の男女比
- ・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 (1.000)

- ・識字率の男女比
- ・初等教育就学率の男女比
- ・中等教育就学率の男女比
- ・高等教育就学率の男女比

健康 (0.973)

- ・出生児性比
- ・健康寿命の男女比

順位	国名	値
1	アイスランド	0.908
2	フィンランド	0.860
3	ノルウェー	0.845
4	ニュージーランド	0.841
5	スウェーデン	0.822
10	ドイツ	0.801
15	フランス	0.791
22	英国	0.780
25	カナダ	0.772
27	アメリカ	0.769
63	イタリア	0.720
79	タイ	0.709
83	ベトナム	0.705
92	インドネシア	0.697
99	韓国	0.689
102	中国	0.682
115	ブルキナファソ	0.659
116	日本	0.650
117	モルディブ	0.648

- (備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2022)」より作成
 2. スコアが低い項目は赤字で記載
 3. 分野別の順位: **経済(121位)**、教育(1位)、健康(63位)、**政治(139位)**

女性議員の比率（第26回参議院通常選挙後）

1. 国会

	女性議員 割合	議員数	女性議員数
衆議院	9.9%	463	46
参議院	25.8%	248	64
合 計	15.5%	711	110

2. 地方議会

	女性議員 割合	議員数	女性議員数
都道府県議会	11.8%	2,598	306
市区町村議会	15.4%	29,423	4,523
合 計	15.1%	32,021	4,829

（注1）衆議院は2022年9月1日現在、参議院は2022年10月24日現在の数（衆議院及び参議院HPより）

（注2）都道府県議会は2021年12月31日現在（総務省調べ）

（注3）市区町村議会は2021年12月31日現在（総務省調べ）

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

女性議員比率の国際比較

日本の順位(衆議院女性議員比率)は、**190か国中166位**

※日本は、2022年10月現在(衆議院女性議員比率は9月1日現在、参議院女性議員比率は10月24日現在)。その他の国は、2021年1月1日時点

※日本の出典は、衆議院及び参議院HP。その他の国の出典は、IPU(列国議会同盟)Women in politics:2021。下院又は一院制議会における女性議員比率

順位	国名	下院又は一院制 女性割合	女性/議席
1	ルワンダ	61.3	49 / 80
2	キューバ	53.4	313 / 586
3	アラブ首長国連邦	50.0	20 / 40
4	ニカラグア	48.4	44 / 91
5	ニュージーランド	48.3	58 / 120
6	メキシコ	48.2	241 / 500
7	スウェーデン	47.0	164 / 349
8	グレナダ	46.7	7 / 15
9	アンドラ	46.4	13 / 28
10	ボリビア	46.2	60 / 130
...			
27	フランス	39.5	228 / 577
...			
35	イタリア	35.7	225 / 630
...			
39	イギリス	33.9	220 / 650
...			
49	ドイツ	31.5	223 / 709
...			
52	カナダ	29.6	100 / 338
...			
67	アメリカ	27.3	118 / 433
...			
82	アルジェリア	26.0	120 / 462
83	ニジェール	25.9	43 / 166
84	セントクリストファー・ネイビス	25.0	4 / 16
"	トルクメニスタン	25.0	31 / 124
...			
86	中国	24.9	742 / 2975
...			
121	韓国	19.0	57 / 300
...			
138	ロシア	15.8	71 / 450
"	タイ	15.8	77 / 489
140	チャド	15.4	24 / 156
141	ミャンマー	15.3	65 / 425
...			
166	日本	9.9	46 / 464
167	カタール	9.8	4 / 41
...			
188	ミクロネシア連邦	0.0	0 / 14
"	パプアニューギニア	0.0	0 / 111
"	バヌアツ	0.0	0 / 52

仮に参議院の女性議員比率(25.8%)で比較した場合、日本の順位は、**190か国中84位**

仮に衆議院と参議院の合計の女性議員比率(15.5%)で比較した場合、日本の順位は、**190か国中140位**

衆議院の女性議員比率(9.9%) 190か国中166位

政治分野におけるハラスメント防止研修教材について

1. 作成の目的・経緯

- 令和2年度に内閣府男女共同参画局が地方議員を対象に実施した「女性の政治参画への障壁等に関する調査研究」においては、議員活動や選挙活動において、有権者や支援者、議員等からハラスメントを受けたかという質問に対して、全体の42.3%、男性の32.5%、女性の57.6%がいずれかのハラスメント行為を受けたと回答しており、また、ハラスメントをなくすために有効な取組として、議会による「議員向け研修」と回答した割合が、男性、女性ともに6割以上で最も高く、政治分野におけるハラスメント防止の取組は、政治分野の男女共同参画を進める上で喫緊の課題
- 令和3年6月に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が議員立法により改正され、内閣府を含む関係行政機関等が適切な役割分担の下でそれぞれ積極的に取り組むこと(第2条第4項)のほか、国及び地方公共団体は、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント等の発生の防止に資するため、研修の実施等の必要な施策を講ずる旨の規定(第9条)が追加
- 令和3年秋に、内閣府において、専用の投稿サイトを開設し、全国の地方議会議員を対象として、議員活動や選挙活動において、有権者や議員等から実際に受けた又は見聞きしたハラスメントについての事例調査を実施
- 「令和3年度政治分野におけるハラスメント防止研修教材」等の作成に関する検討会(計2回)を開催

検討会構成員 ※五十音順、敬称略、◎は座長

太田 雅幸 太田雅幸法律事務所弁護士、◎大山 礼子 駒澤大学法学部教授、小田 理恵子 一般社団法人官民共創未来コンソーシアム代表理事、
中北 浩爾 一橋大学大学院社会学研究科教授、濱田 真里 お茶の水女子大学ジェンダー研究所東アジアにおけるジェンダーと政治研究チーム共同研究者、
福田 将己 全国市議会議長会政務第一部長、三浦 まり 上智大学法学部教授、柳原 里枝子 株式会社ハートセラピー代表取締役

⇒ 政府における初の取組として、各議会等においてハラスメント防止研修を実施する際に活用できる教材を動画で作成し、令和4年4月12日(火)に内閣府男女共同参画局公式YouTubeチャンネルで公表

政治分野におけるハラスメント防止研修教材について

2. 教材の特徴

- ・ 上記事例調査において寄せられた1,324件の事例を基に作成
 - ・ 事例の紹介に当たっては、単にハラスメント行為のみを示すのではなく、ストーリー仕立てにして、ハラスメントが発生する動機や人間関係等の背景についても描いた上で、問題点を解説
- 具体的には、問題点の明確化という観点から、各事例について、①ハラスメントを行った側において、どのような意図をもってそのような行為をしたのかということや、②ハラスメントを受けた側において、どのような受け止めをし、それによって具体的にどのような悪影響があったのか等について、それぞれ独白の形で話をする場面を入れた上で、客観的な解説を含め、問題点を整理するという構成

3. 対応

- ・ 衆議院及び参議院の事務局、都道府県議会及び市町村の議会、地方三議長会、地方公共団体の所管部局等あてに通知を発出し、本教材の情報提供等を実施
- ・ ハラスメント防止研修の実施状況等とあわせ、本教材の活用状況について定期的に把握



ハラスメント防止動画の閲覧はこちら
<内閣府男女共同参画局公式YouTube>
<https://youtu.be/PjLN17TKmwY>



女性就業者の推移

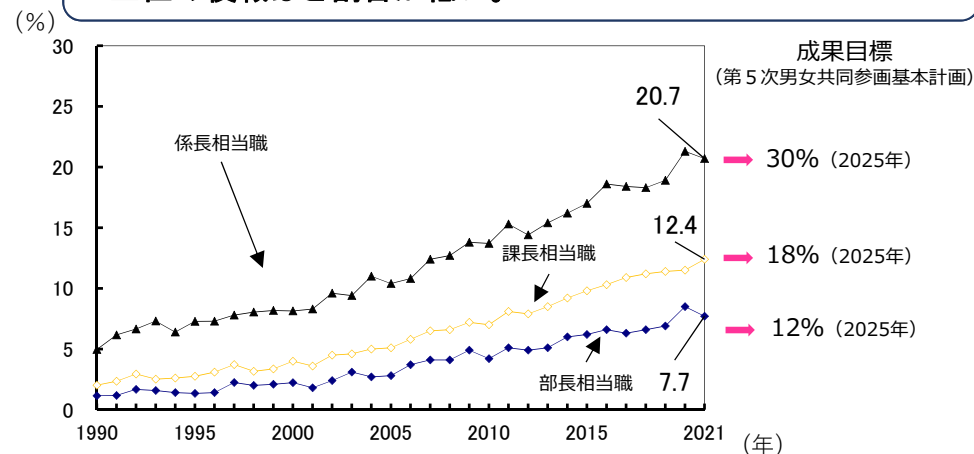
女性就業者数は、コロナの影響により、2020年は前年より減少したが、9年間(2012～21年)で約340万人増加。



出典：総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。

民間企業 管理職相当の女性割合の推移

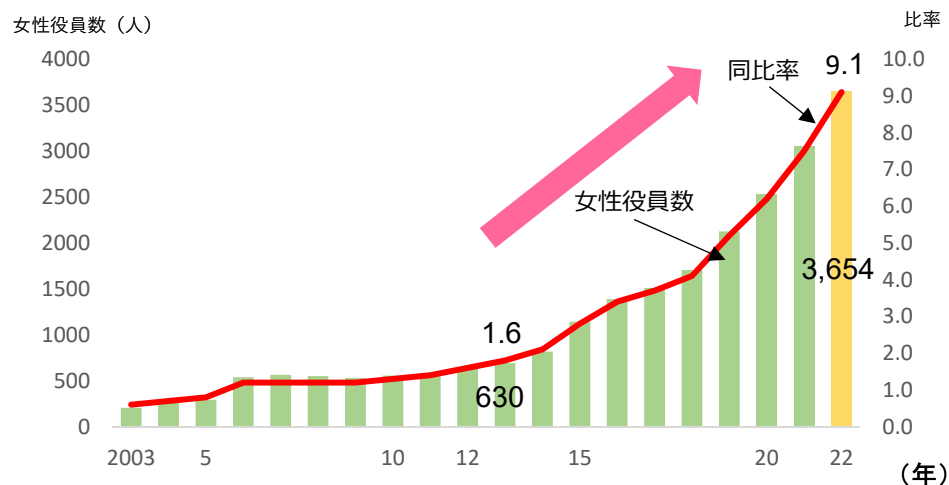
部長、課長、係長に就く女性割合は近年上昇傾向にあるが、上位の役職ほど割合が低い。



(備考) 1. 各年6月時点、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役職者。
3. 管理職の定義について ・部長級：事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20人以上(部(局)長を含む。)のもの長 ・課長級：事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上(課長を含む。)のもの長。

女性役員数の推移

上場企業の女性役員数は、10年間(2012-2022)で5.8倍に増加。

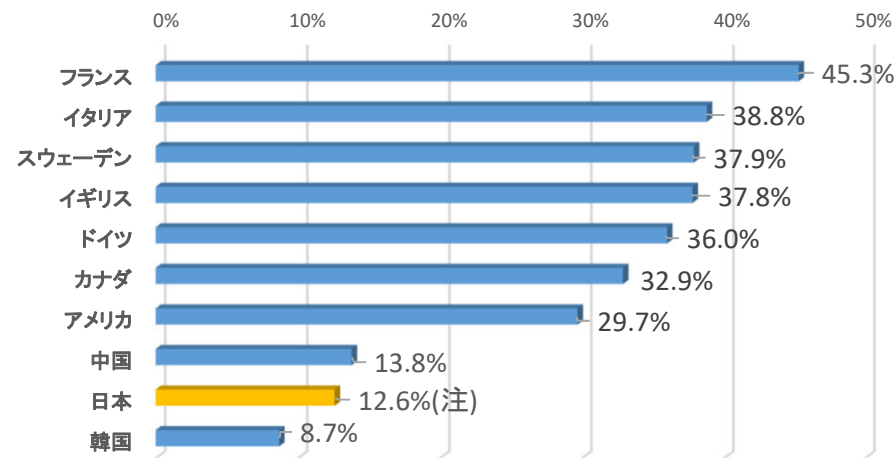


出典：東洋経済新報社「役員四季報」

(注)：調査時点は原則として各年7月31日現在。調査対象は、全上場企業。「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

諸外国の女性役員割合

日本の女性役員割合は、上昇しているものの、諸外国と比べて低い。



出典：OECD "Social and Welfare Statistics" 2021年の値。

※ EUIは、各国の優良企業銘柄50社が対象。他の国はMSCI ACWI構成銘柄(2,900社程度、大型、中型銘柄)の企業が対象。

(注) 2021年7月時点の全上場企業役員に占める女性の割合(7.5%)は東洋経済新報社「役員四季報」より算出。

科学技術・学術における男女共同参画の推進に係る現状

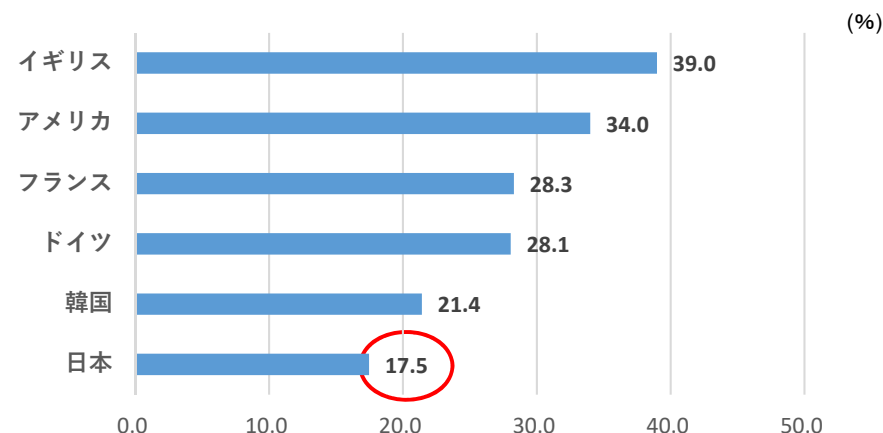
女性ノーベル賞受賞者数（自然科学分野）

	生理学・医学	物理学	化学	計
アメリカ	5	2	2	9
欧州	5	1	4	10
日本	0	0	0	0
その他	2	1	1	4
全体	12	4	7	23

※2021年までの受賞者を集計。

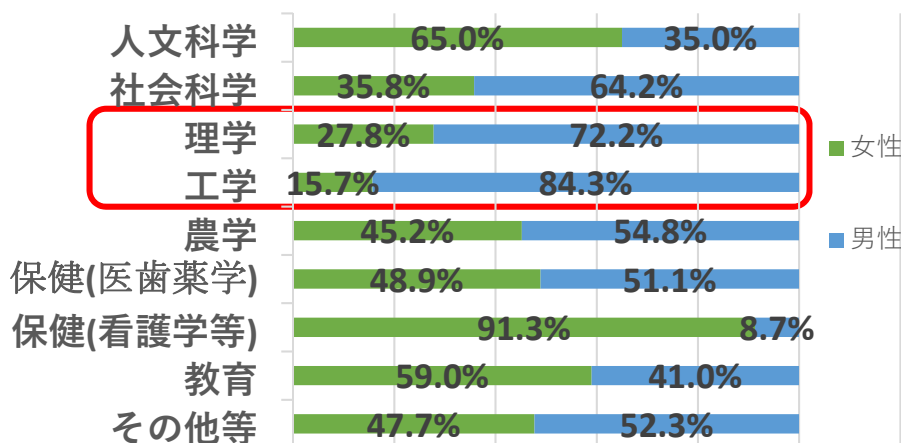
※その他の国は、イスラエル、オーストラリア、中国、カナダ。

諸外国の研究者に占める女性割合



(出典) 総務省「科学技術研究調査」(令和3年),
OECD“Main Science and Technology Indicators”,
米国国立科学財団(National Science Foundation: NSF)“Science and Engineering Indicators”

大学(学部)の学生に占める女性の割合



(出典) 文部科学省「令和3年度学校基本統計」

OECDによる学習到達度調査(15歳時点)

	全体	日本		OECD平均		
		男性	女性	全体	男性	女性
科学的リテラシー平均得点	529点 2位	531点 1位	528点 3位	489点	488点	490点
数学的リテラシー平均得点	527点 1位	532点 1位	522点 2位	489点	492点	487点
読解力平均得点	504点 10位	493点 9位	514点 14位	487点	472点	502点

※OECD PISA (Programme for International Student Assessment) 2018 より作成
順位はOECD加盟37か国中。調査段階で15歳3か月以上16歳2か月以下の学校に通う生徒が対象(日本では高校1年生)。

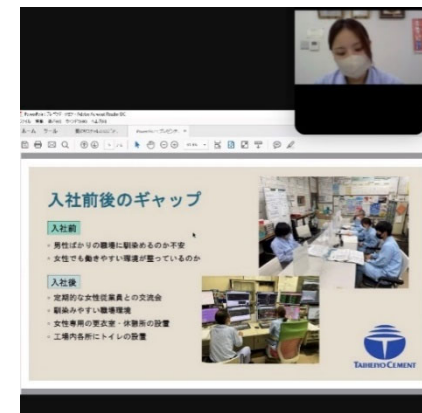
夏のリコチャレ2022 ～理工系のお仕事を体感しよう！～

内閣府・文部科学省・日本経済団体連合会の共催で、夏休み期間を利用して行われる
主に女子中高生等を対象とした、企業・大学・学術団体等のイベントを取りまとめて発信

職場見学、工場見学、シンポジウム、実験教室、先輩女性社員との交流等



こども霞が関見学デー「求む！未来の理工系女子！」
(株式会社エスワイシステム・内閣府男女共同参画局)



オンライン女性交流会～リケジョのお仕事紹介～
(太平洋セメント株式会社)



未来ひろがる産総研ラボ(産業技術総合研究所)

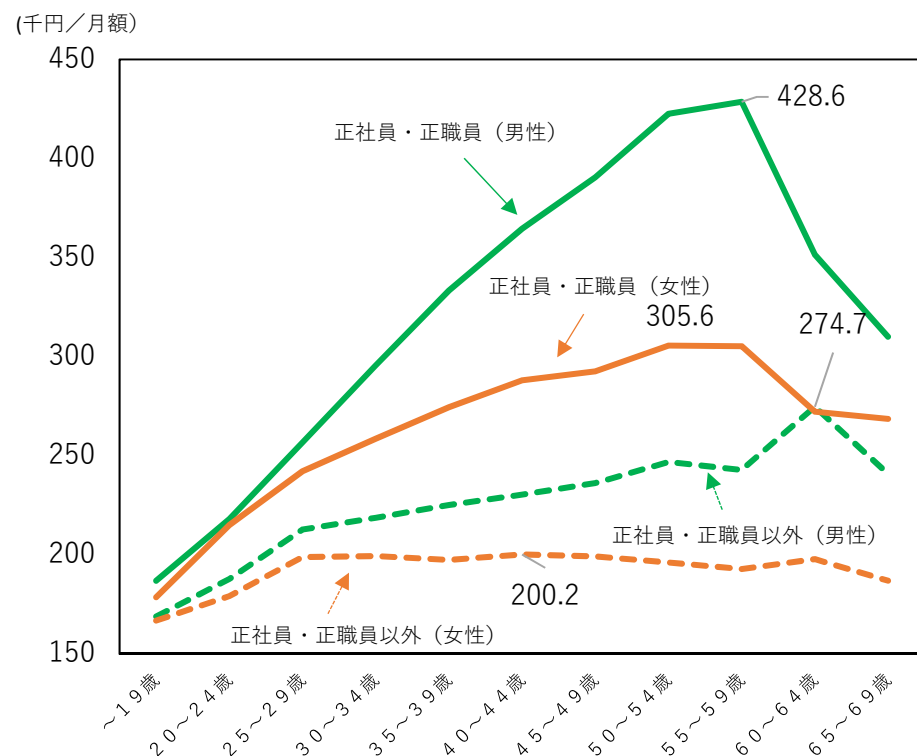


Girls summer Labo ハイブリッド(ライオン株式会社)

給与額の男女間格差

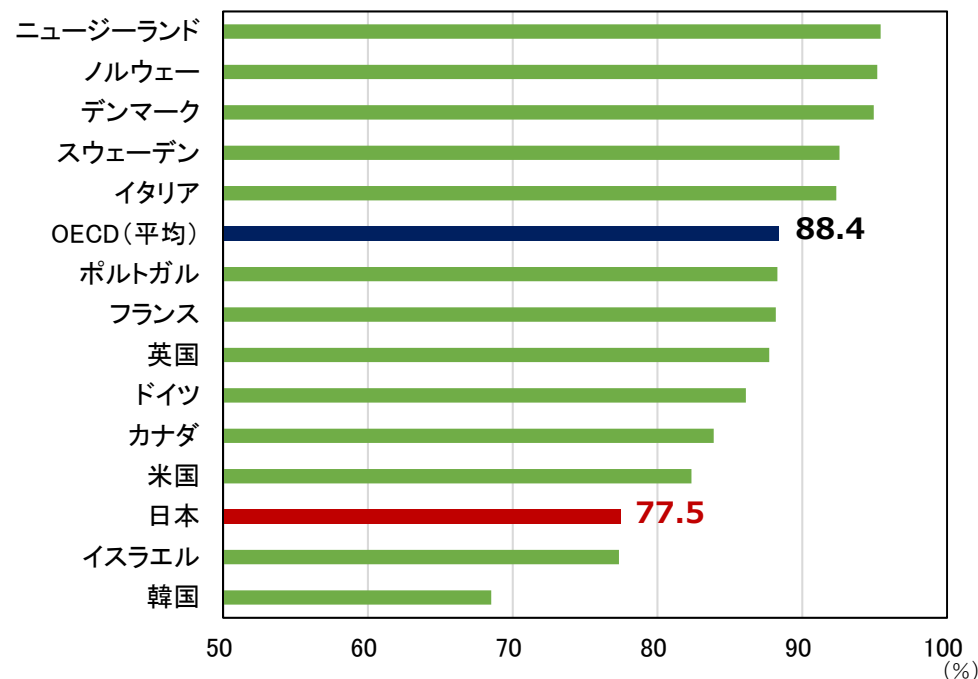
- ・給与金額は、正社員同士、非正規雇用労働者同士で比較しても、全体としてみると、男女間に差。
年齢が高まるにつれてその差が拡大。
- ・我が国の男女間賃金格差はOECD諸国と比較しても大きい状況にあることが分かる。

所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）



（厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より作成）

給与額の男女間格差（国際比較）



1. OECD "OECD. Stat"より作成。
2. ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。
3. イスラエル、フランスは平成30（2018）年、イタリア、デンマーク、ドイツは令和元（2019）年、それ以外の国は令和2（2020）年の数字。

「女性版骨太の方針2022」の4つの柱立て

I 女性の経済的な自立

(男女間賃金格差の開示義務付け、女性デジタル人材の育成 等)

II 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

(性犯罪・性暴力対策、配偶者暴力対策、フェムテックなど女性の健康 等)

III 男性の家庭・地域社会における活躍

(男性の育児休業取得の推進及び働き方の改革、男性が育児参画するためのインフラの整備 等)

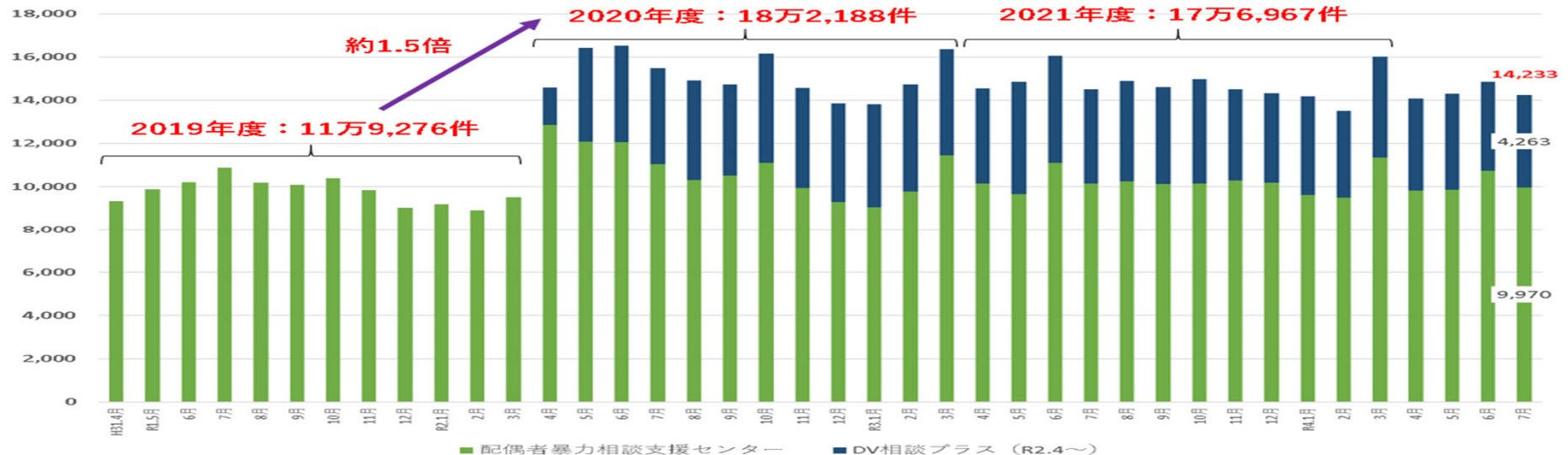
IV 女性の登用目標達成

(女性役員比率の向上、科学技術・学術分野における女性活躍 等)

DV相談件数の推移・DV相談者の年齢・相談内容

DV相談件数の推移

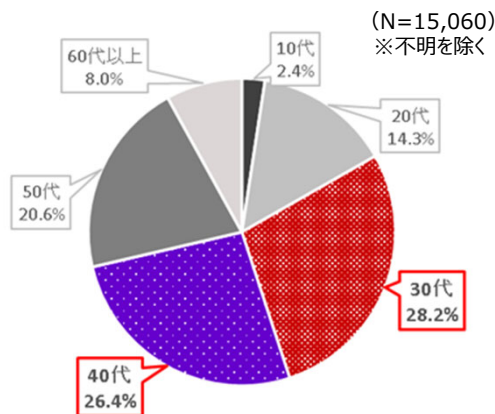
- ✓ DV相談件数の推移を見ると、2020年度の相談件数は、18万2,188件であり、2019年度の約1.5倍。
- ✓ 2021年度の相談件数は、17万6,967件であり、2020年度と比較すると減少しているものの、毎月1万4,000～1万6,000件程度の相談が寄せられており、引き続き高水準で推移。
- ✓ 2022年7月の相談件数は、1万4,233件（前年同月比▲1.9%）となっている。



※本グラフは、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とDV相談プラスに寄せられた相談件数を集計したものである。
 ※配偶者暴力相談支援センターの相談件数については、内閣府において、各都道府県から報告を受けた相談件数を、2022年11月8日時点できりまとめ、集計したものである。

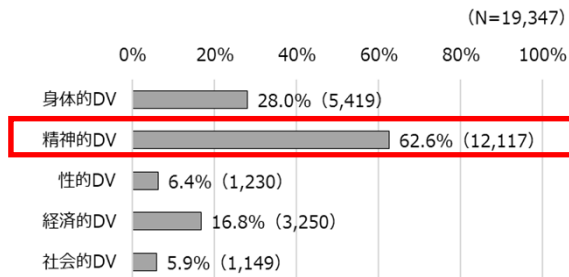
相談者の年齢

30代～40代で全体の約5割を占める。



相談内容（複数回答）

相談内容の約6割が精神的DVを含んだ内容

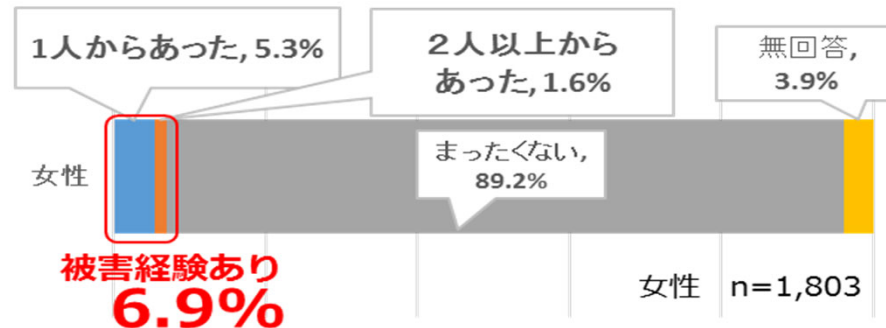


（出典）令和3年度前期「DV相談＋（プラス）事業における相談支援の分析に係る調査研究事業」報告書

性犯罪・性暴力について

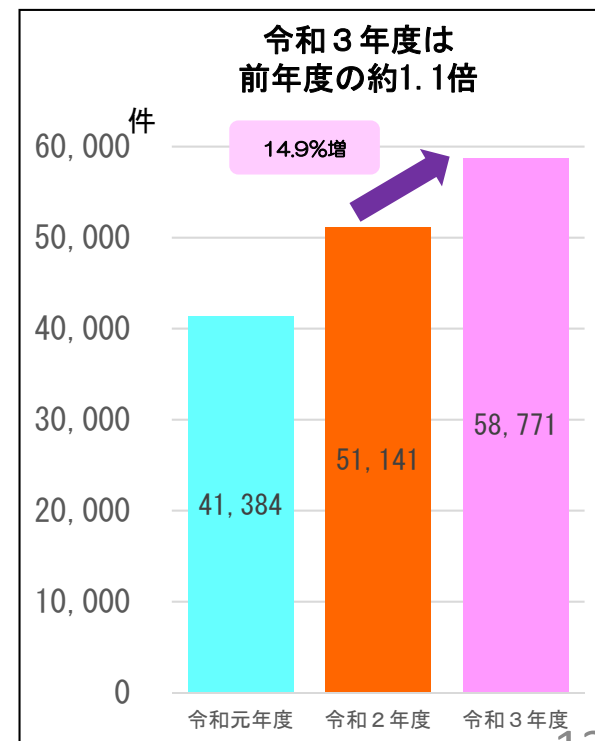
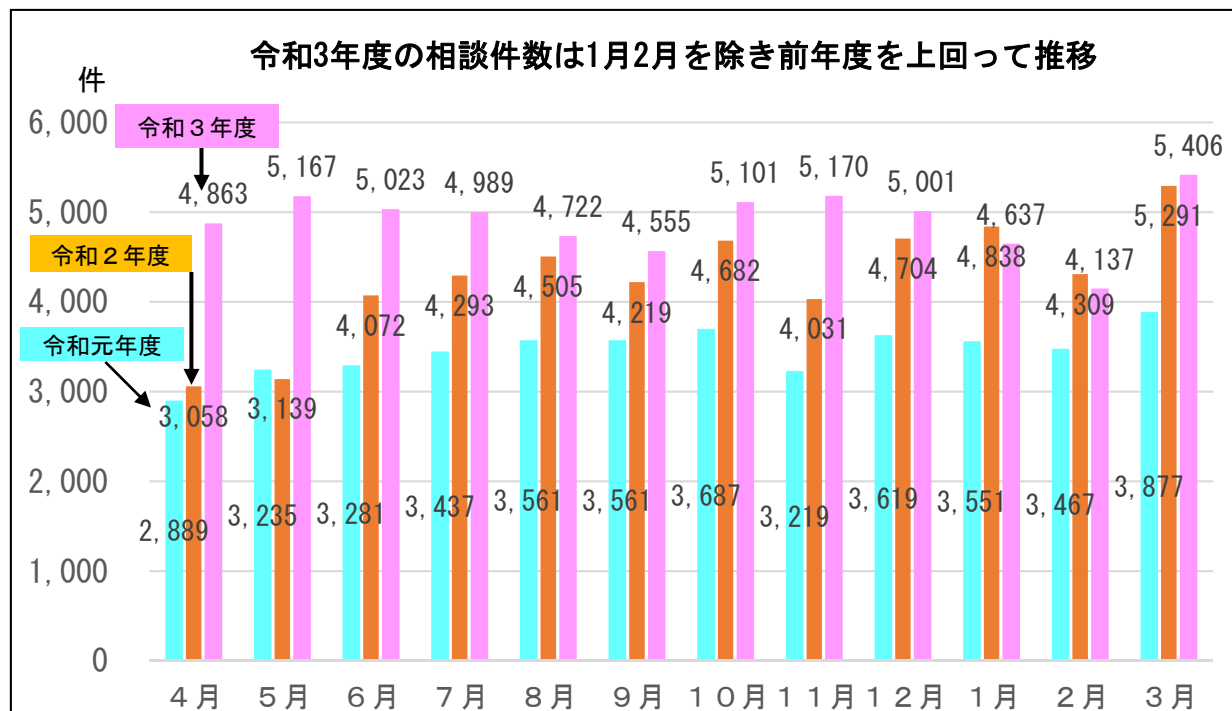
無理やりに性交等をされた被害経験

- 女性の約14人に1人は無理やりに性交等をされた経験がある。



(備考) 内閣府「男女間における暴力に関する調査」
(令和3年3月公表)

全国の性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの相談件数の推移（令和3年度）



注：相談件数は、電話・面接・メール・SNS等による相談の合計

自殺者数の推移

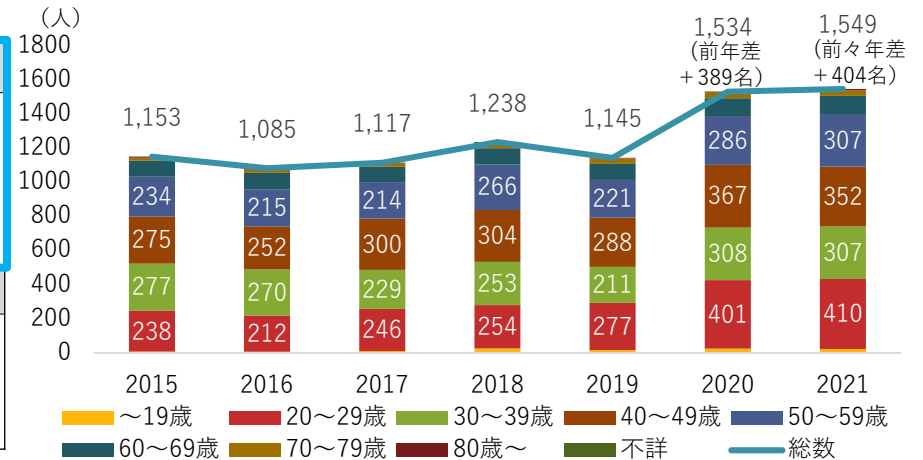
- ・女性の自殺者数は、新型コロナが拡大する前(令和元(2019)年)と比較して、2年連続で大幅に増加。
- ・職業別で見ると、令和元(2019)年と比較して、「被雇用・勤め人」の自殺が2年連続で大幅に増加。また、過去5年間連続で減少していた「**無職者**」の自殺および、「**無職者**」のうち「**主婦**」の自殺が2年連続で増加。

自殺者数の推移

2019年合計	2020年合計	2021年合計
20,169 人 男性 14,078 女性 6,091	21,081 人 (+912) 男性 14,055 (▲23) 女性 7,026 (+935)	21,007 人 (▲74) 男性 13,939 (▲116) 女性 7,068 (+42)
2020年 1～9 月	2021年 1～9 月	2022年 1～9 月
15,263 人 男性 10,368 女性 4,895	16,169 人 (+906) 男性 10,734 (+366) 女性 5,435 (+540)	16,483 人 (+314) 男性 11,082 (+348) 女性 5,401 (▲34)

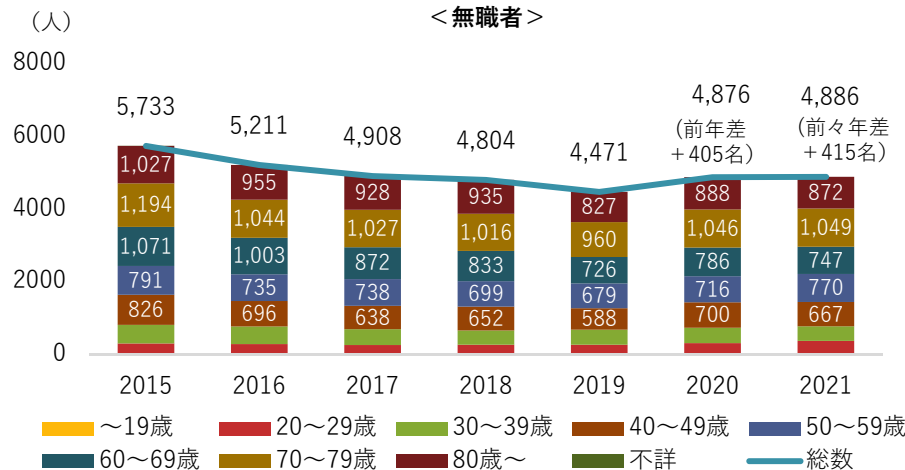
(備考) 警察庁HP「自殺者数」より作成。原数値。2021年分までは確定値。
2022年分は2022年10月12日時点の暫定値。

「被雇用・勤め人」の自殺者数の推移(女性)



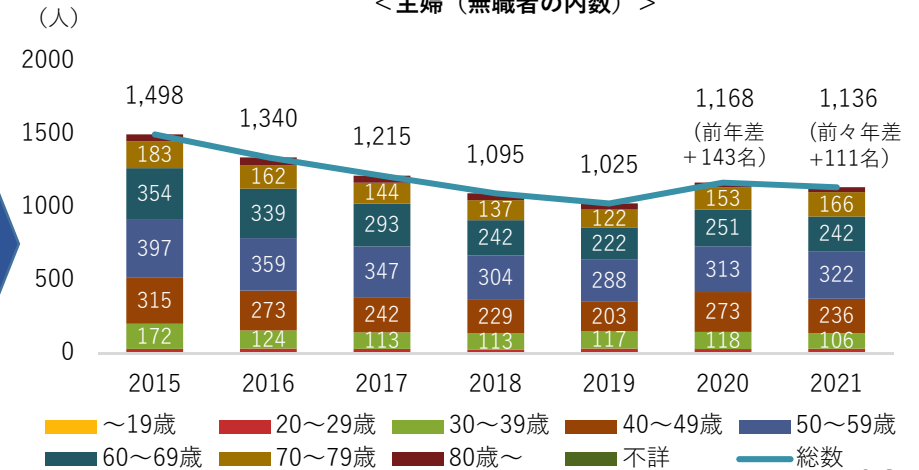
(備考) 厚生労働省HP「自殺の統計」より作成。
「発見日(その年に発見された自殺者の数)」を基にした自殺者数。

「無職者」の自殺者数の推移(女性)



内訳

<主婦(無職者の内数)>



(備考) 厚生労働省HP「自殺の統計」より作成。「発見日(その年に発見された自殺者の数)」を基にした自殺者数。

性暴力対策

性犯罪・性暴力対策の強化の方針（概要）

（令和2年6月11日 性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議決定）

性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」

〔令和2年度から4年度までの3年間〕

性犯罪・性暴力の特性を

踏まえた取組

はじめに

刑事法に関する検討とその結果を踏まえた適切な対処

性犯罪者に対する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

切れ目のない手厚い被害者支援の確立

教育・啓発活動を通じた社会の意識改革と暴力予防

方針の確実な実行

ワンストップ支援センター
全国共通番号

「#8891」

（はやくワンストップ）



性暴力被害者のための
夜間休日コールセンター
（R3.10/1～）

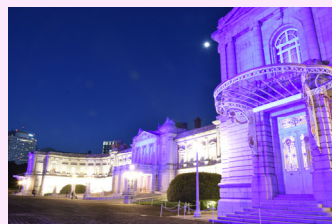
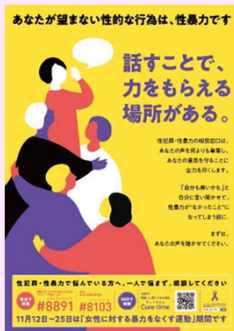
これまで夜間休日には対応していないワンストップ支援センターの運営時間外に、被害者からの相談を受け付け、ワンストップ支援センターと連携して、支援を実施

性暴力に関するSNS相談
Cure time
（キュアタイム）



女性に対する暴力をなくす運動

毎年11月12日～25日



パープルライトアップ

若年層の性暴力被害予防月間

毎年4月



DV対策

【DV相談ナビダイヤル】

#8008（はれれば）

→最寄りの配偶者暴力相談支援センターにつながる



令和2年4月
開始

●24時間電話相談

つなぐ はやく
0120-279-889

●SNS相談、メール相談

●同行支援、保護 等

（外国語相談（SNS相談）にも対応）

令和4年度「女性に対する暴力をなくす運動」の主な取組について

政府では、毎年11月12日から11月25日（女性に対する暴力撤廃国際日）までの2週間、関係団体との連携、協力の下、女性に対する暴力の問題に関する取組を一層強化するための広報活動を実施。（平成13年6月5日男女共同参画推進本部決定）

潜在化しやすい女性に対する暴力の問題に対し、社会の意識を喚起するとともに、女性の人権尊重のための意識啓発や教育の充実を図ることにより、暴力を容認しない社会風土を醸成するための啓発を強力に推進する。

今年のテーマは「性暴力を、なくそう」。

○ 啓発物の作成・配布（ポスター・リーフレット・カード・シール・パープルリボンバッジ）

「性暴力をなくす」という社会の意識の醸成と相談窓口の周知を図る啓発物を全国の自治体、関係機関・団体、公立図書館等に配布。



＜パープルリボンバッジ＞



＜啓発カード＞



＜啓発シール＞



＜リーフレット＞



＜ポスター＞

○ 大臣メッセージ動画の発信

○ 全閣僚による運動期間中のパープルリボンバッジの着用

○ パープル・ライトアップ

東京スカイツリー、迎賓館赤坂離宮などのランドマーク等を女性に対する暴力の根絶のシンボルカラーである紫色にライトアップするパープル・ライトアップを実施。

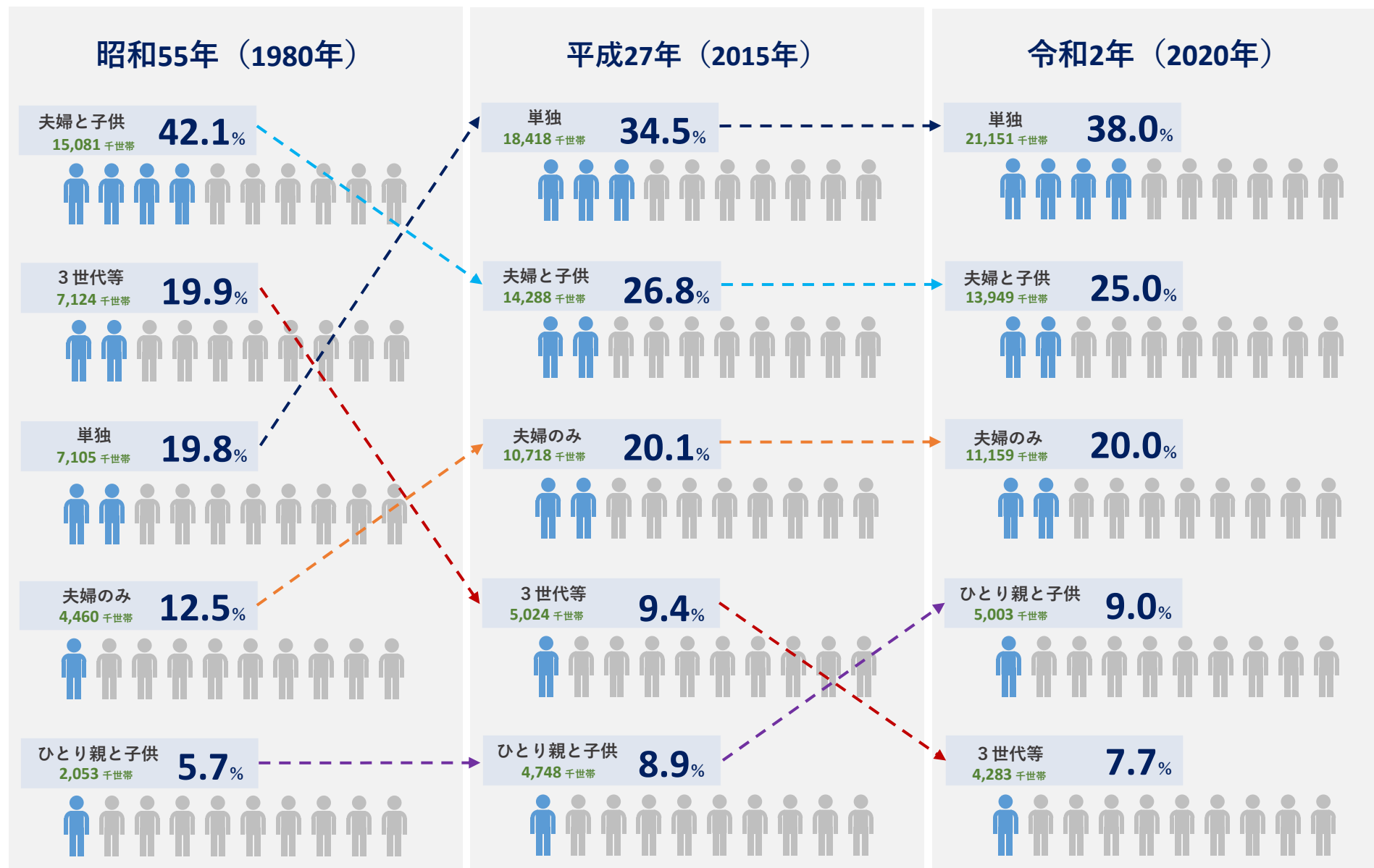
○ 企業との連携

御賛同企業による、パープルライトアップやSNS等での広報・啓発、役員等のパープルリボンバッジ着用を依頼。



＜令和3年度ライトアップ写真＞

家族の姿の変化



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

男性の人生の変化

男性の育児休業取得率は13%。50歳男性の4人に1人は独身(結婚未経験)。男性の単独世帯は1094万世帯(一般世帯数の19.6%)。家庭や地域社会において男性の活躍を広げることが不可欠。

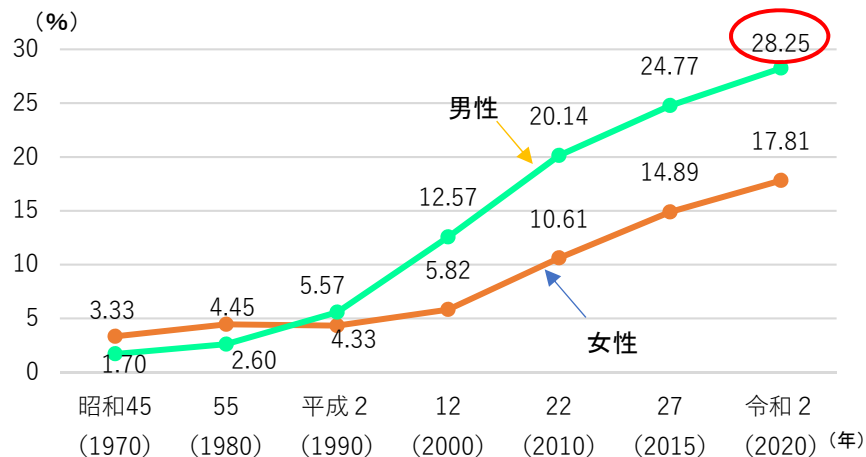
民間企業の育児休業者の割合

	2018年度	2019年度	2020年度
女性	82%	83%	82%
男性	6%	7%	13%

(備考) 厚生労働省「雇用均等基本調査」より内閣府男女共同参画局作成。

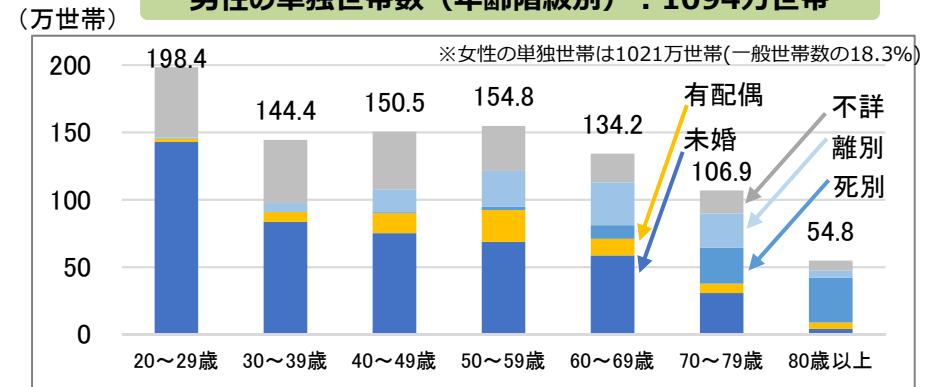
- 男性の一般職国家公務員の育児休業取得率(人事院調べ)
 - ・ 51.4%(2020年度)
- 地方公務員の男性の育児休業取得率(総務省調べ)
 - ・ 13.2%(2020年度)

50歳時の未婚割合



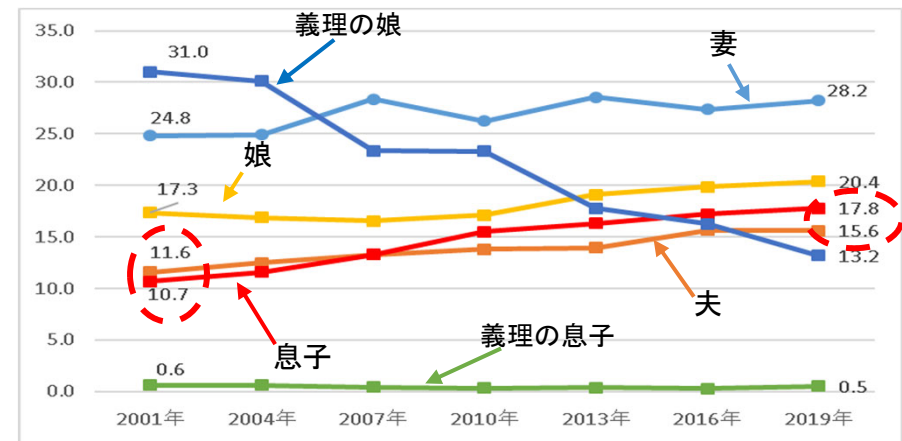
- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集(2022)」より作成。
 2. 「50歳時の未婚割合」とは、45～49歳の未婚割合と50～54歳の未婚割合の平均値。
 3. 平成27(2015)年と令和2(2020)年は、配偶関係不詳補完結果に基づく値。

男性の単独世帯数(年齢階級別): 1094万世帯



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

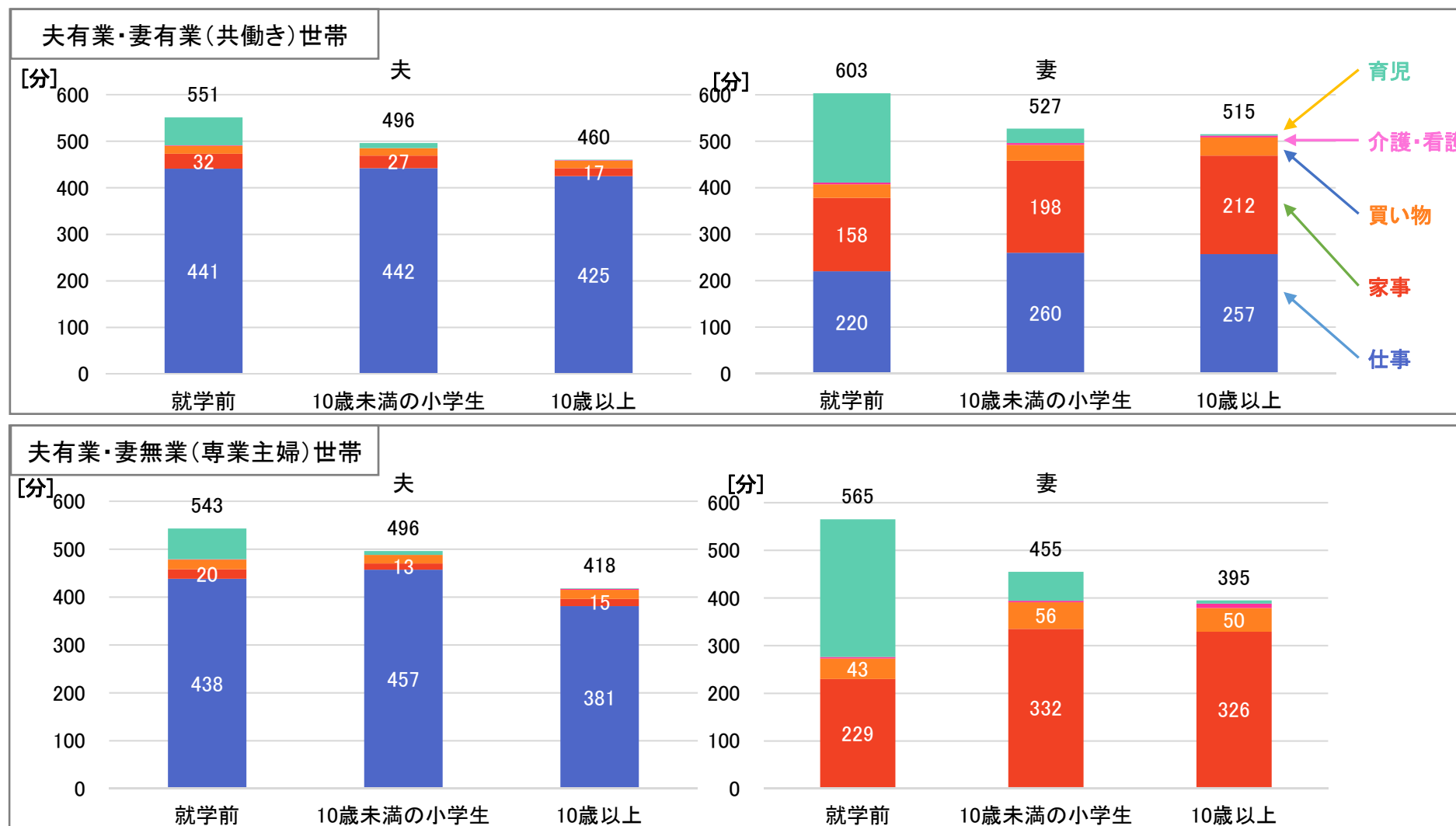
同居の主な介護者の続柄の推移



(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。

夫婦の仕事時間、家事・育児関連時間（末子の年齢別）（2021年）

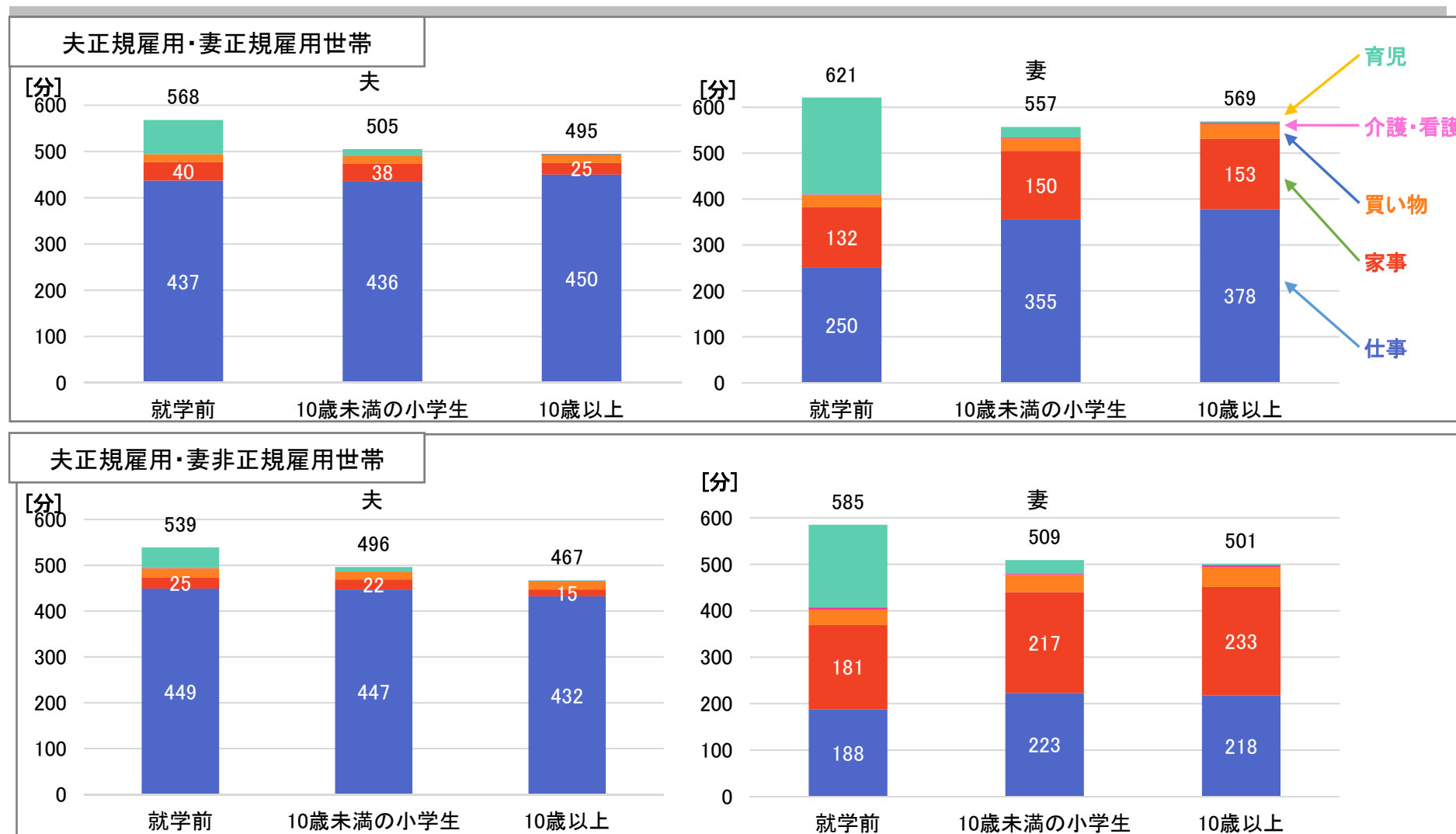
- ・ 妻の就業の有無に関わらず、夫の家事・育児時間は妻に比べて短い。
- ・ 妻の家事時間は、末子の年齢が上がるにつれて、長くなる傾向。



(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）。

夫婦の仕事時間、家事・育児関連時間（末子の年齢別）／共働き世帯（2021年）

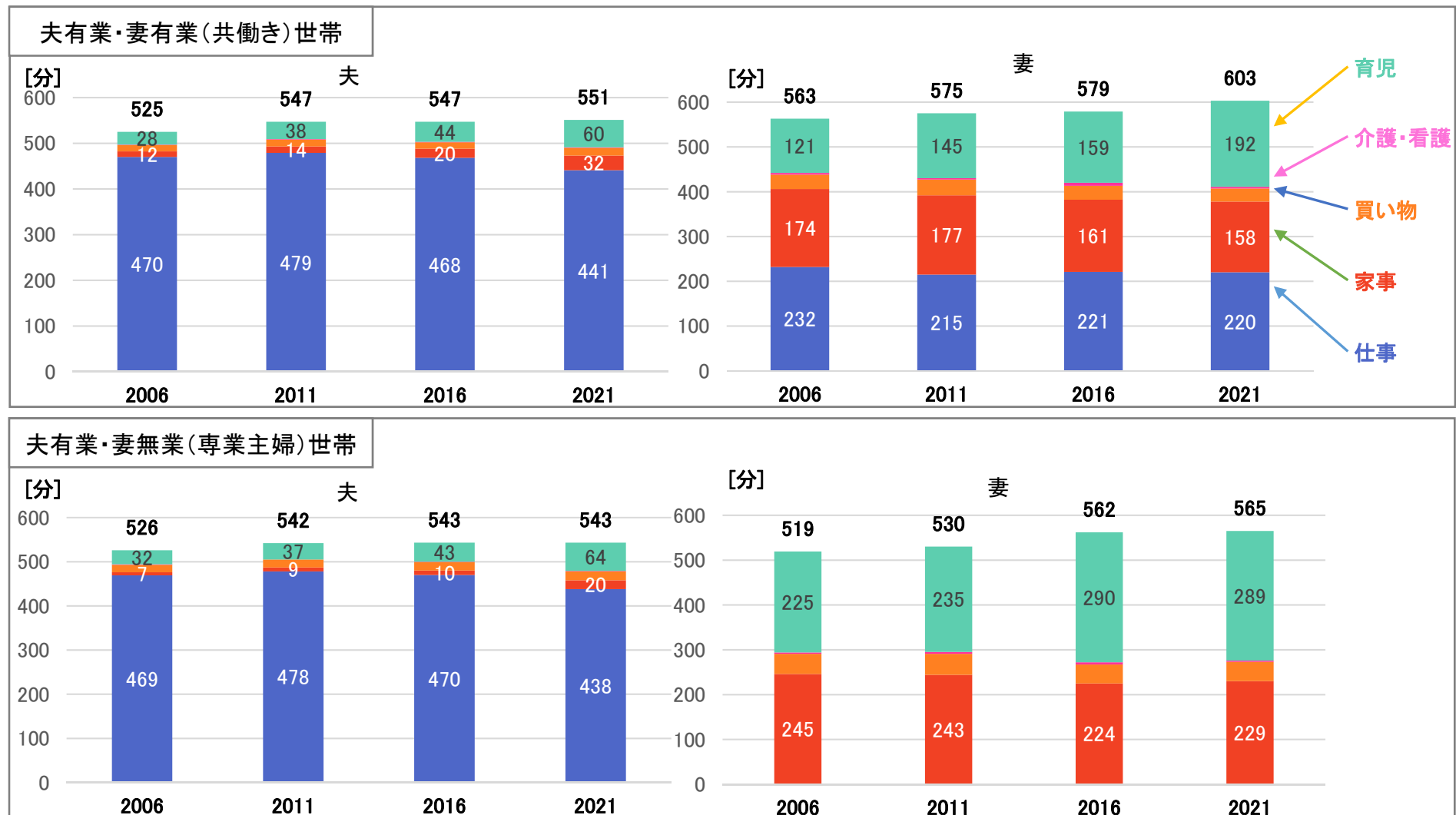
- 共働き世帯について見ると、妻の雇用形態に関わらず、夫の家事・育児時間は妻に比べて短い。



- (備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
 2. 非正規雇用とは、「正規の職員・従業員」以外の雇用されている人で、
 具体的には、「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「労働者派遣事務所の派遣社員」「その他」を指す。
 3. 家事・育児関連時間は、「家事」、「買い物」、「介護・看護」、「育児」の合計（週全体）。

末子が就学前の夫婦の仕事時間、家事・育児関連時間（５年ごとの推移）

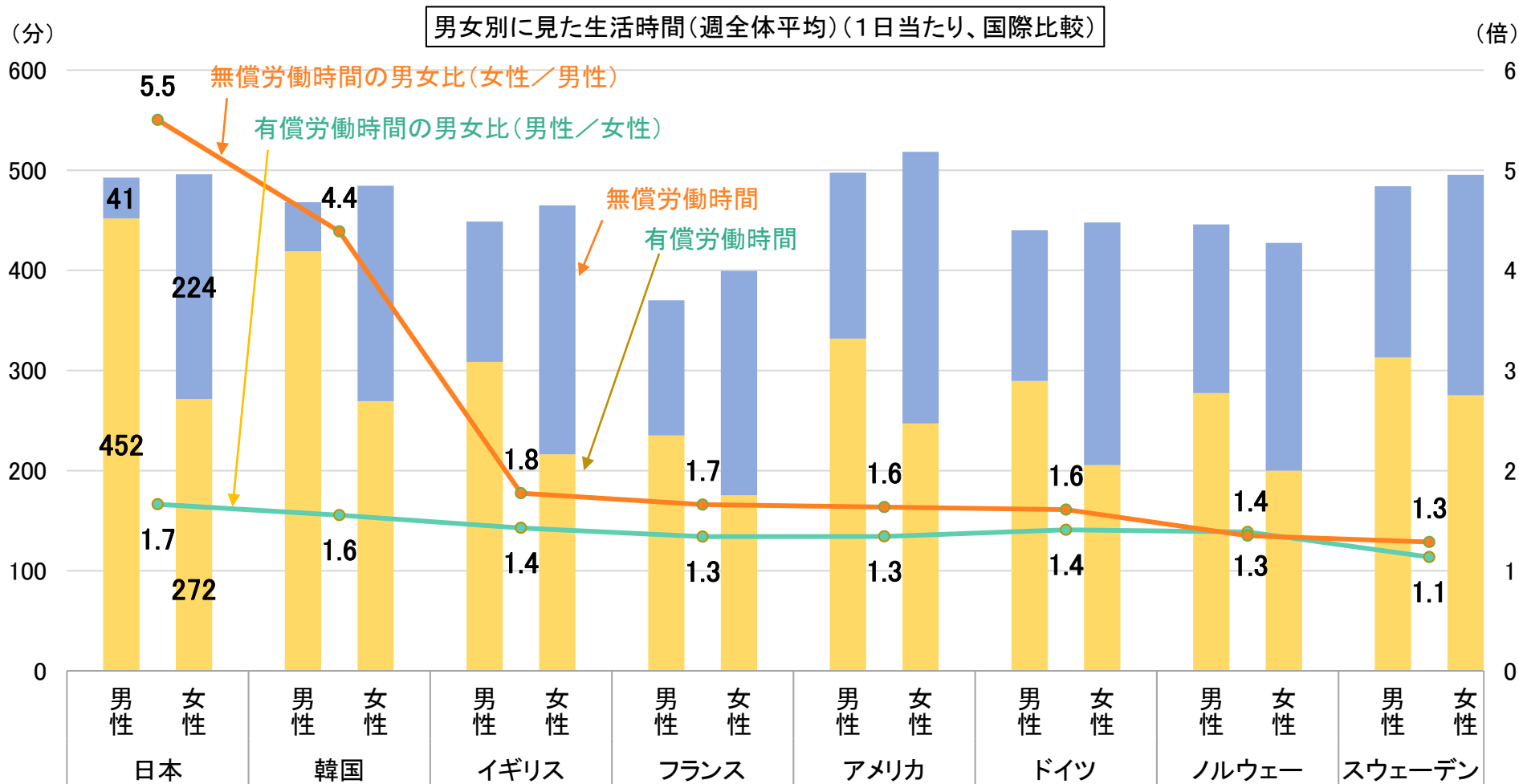
- ・ 妻の就業の有無に関わらず、夫の家事時間は増加し、育児時間も増加している。
- ・ 妻の家事時間は減少し、育児時間が増加している傾向。



（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）。

男女別に見た生活時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較）

・国際比較をすると、日本の男性の労働時間は長い一方、家事・育児などの無償労働時間は女性に大きく偏っている。



(備考) 1. OECD`Balancing paid work, unpaid work and leisure(2021)より作成。

2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。

3. 「有償労働」は、「有償労働(すべての仕事)」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。

4. 日本は2016年、韓国は2014年、イギリスは2014年、フランスは2009年、アメリカは2019年、ドイツは2012年、ノルウェーは2010年、スウェーデンは2010年の数値。

家事に対する配偶者との役割分担の希望（性別、年齢階級別）

- ・ 男女とも、若い年代ほど、「家事を配偶者と半分ずつ分担したい」と考える割合が高い傾向にある。
- ・ 20～30代の男性の7割以上が、「家事を配偶者と半分ずつ分担したい」と考えている。

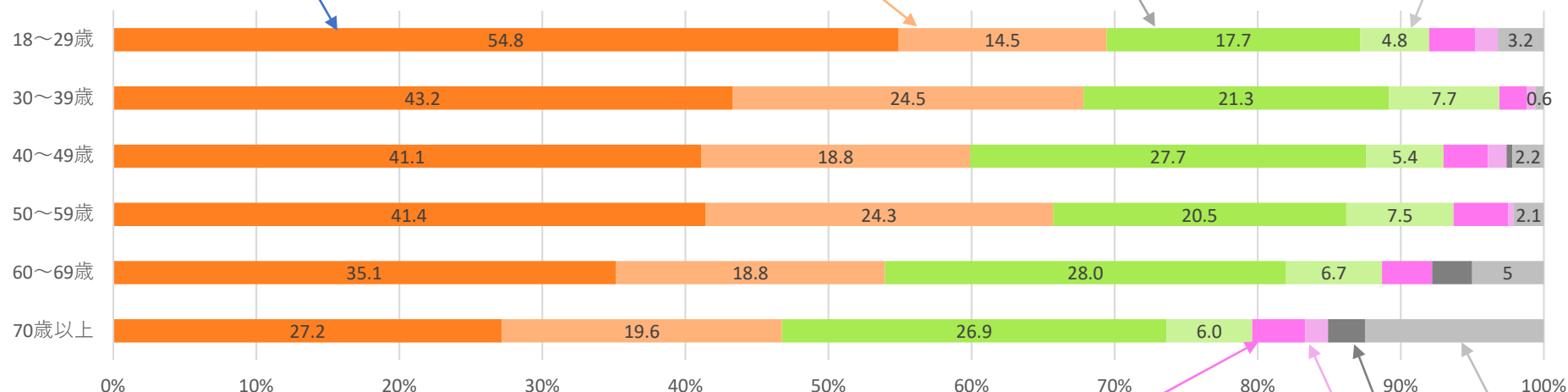
○ 女性

自分と配偶者で半分ずつ分担（外部サービスは利用しない）

外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担

自分の方が配偶者より多く分担（外部サービスは利用しない）

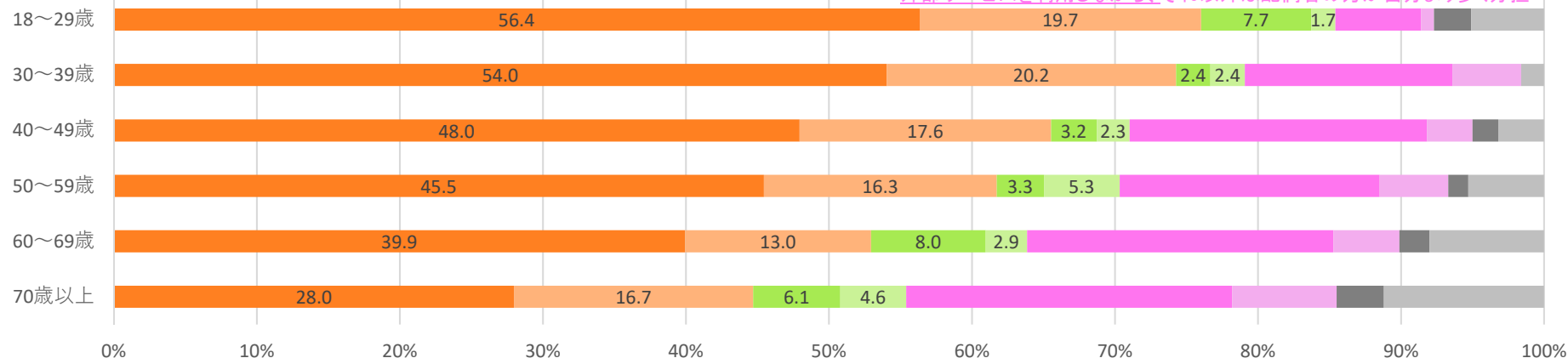
外部サービスを利用しながら、それ以外は自分の方が配偶者より多く分担



○ 男性

配偶者の方が自分より多く分担（外部サービスは利用しない）

外部サービスを利用しながら、それ以外は配偶者の方が自分より多く分担



（備考）1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年9月）より作成。

2. 設問はQ9「あなたは、育児、介護などの家庭で担われている役割について、あなたと配偶者でどのように分担したいと思いますか。あなたが育児、介護などを行っている、していないに関わらず、保育所、訪問介護、家事代行など外部サービスの利用も含め、（ア）から（カ）の中からあなたの気持ちに最も近いものを1つだけお答えください。なお、配偶者のいない方も、配偶者がいることを想定してお答えください。（3）育児・介護以外の家事についてはどうでしょうか。」

令和4年度 性別による無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス) に関する調査結果 (概要)

調査結果のポイント

○今回の調査結果の主なポイントは、以下のとおり。(※前回調査は令和3年度に実施)

- ・性別役割について、「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合は、前回調査結果とほぼ同様に男性のほうが高い結果となっている。
- ・全項目平均では、性別役割の「意識」は男性が高い一方で、直接言われた・言動や態度から感じた「経験」は女性のほうが多い。
- ・職場の役割分担に関する項目において、20代男性で「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が高いものが多いがみられる。

対象・調査設計

【対 象】全国男女20-60代 10,906人(男性5,452人 女性5,384人 その他70人)

【調査設計】全国47都道府県を性別、年代(20代～60代)で分け、均等に回収するサンプリングとし、測定項目を追加し41項目とした。

1 性別役割意識(全体)

○性別役割について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4段階で聞いたところ、男女ともに上位に入った8項目のうち7項目は、男性の方が高い割合となった。

○今回調査で新規追加した測定項目が上位に入っているが、男女ともに「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」が一番高かった。その他男女差が大きく開いたのは「男性は～べきだ」という項目であり、前回調査と同様に全体的に男性が高い割合となっている。

性別役割に対する考え

男性 上位10項目			女性 上位10項目		
回答者数 : 5452	(%)	(参考) 前回順位	回答者数 : 5384	(%)	(参考) 前回順位
1 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	48.7	2	1 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	44.9	2
2 女性には女性らしい感性があるものだ	45.7	1	2 女性には女性らしい感性があるものだ	43.1	1
3 女性は感情的になりやすい	35.3	4	3 女性は感情的になりやすい	37.0	3
4 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	34.0	3	4 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.2	4
5 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.8	5	5 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	27.2	—
6 女性は弱い存在なので、守られなければならない	33.1	—	6 女性は弱い存在なので、守られなければならない	23.4	—
7 男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.4	7	7 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ	21.6	5
8 男性は人前で泣くべきではない	28.9	6	8 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	21.5	10
9 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	28.6	—	9 組織のリーダーは男性の方が向いている	20.9	8
10 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ	28.4	8	9 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	20.9	8
11 家事・育児は女性がするべきだ	27.3	9	11 家事・育児は女性がするべきだ	20.7	7
14 家を継ぐのは男性であるべきだ	25.4	10	12 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	20.3	6

(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計)

男女両方で上位10位に入っている項目

※赤字の項目は、今回調査で追加した項目

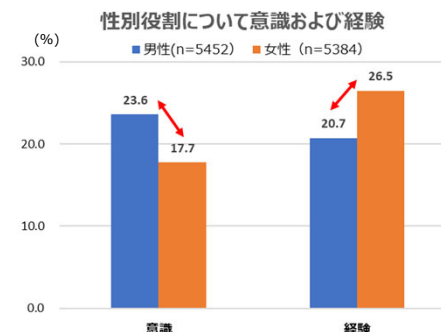
※「—」は前回測定項目になし

※性別役割意識(シーン別)については、調査結果を参照(P8)

令和4年度 性別による無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス) に関する調査結果 (概要)

2 男女差でみえるアンコンシャス・バイアス

- 全項目平均では、性別役割の「意識」は男性が強い一方で、
直接言われた・言動や態度から感じた「経験」は女性のほうが多い。(P25)
- 男性は女性と比べて、性別に基づく役割を直接言われた、あるいは言動や態度で間接的に接した「経験」は少なく、伝統的な役割観に自身がとらわれていることに気づいていない可能性がうかがえる。(P25)

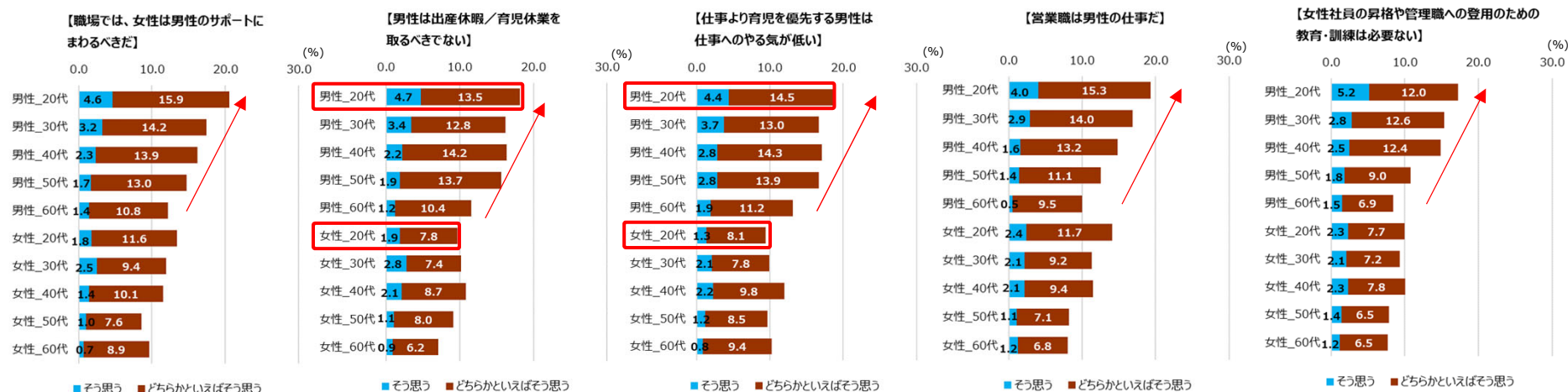


意識：測定の41項目について、各項目「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の回答率の41項目平均 (%) を男女別に算出したもの

経験：性別に基づく役割を「直接言われた」あるいは「言動や態度から感じた」経験の回答率の41項目平均 (%) を男女別に算出したもの

3 職場項目における性別役割意識

- 職場の役割分担に関する項目において、20代男性で「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が高いものが多くみられる。
- 「男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない」「仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い」は、20代の男女間でも大きな差がみられた。(P28,29)

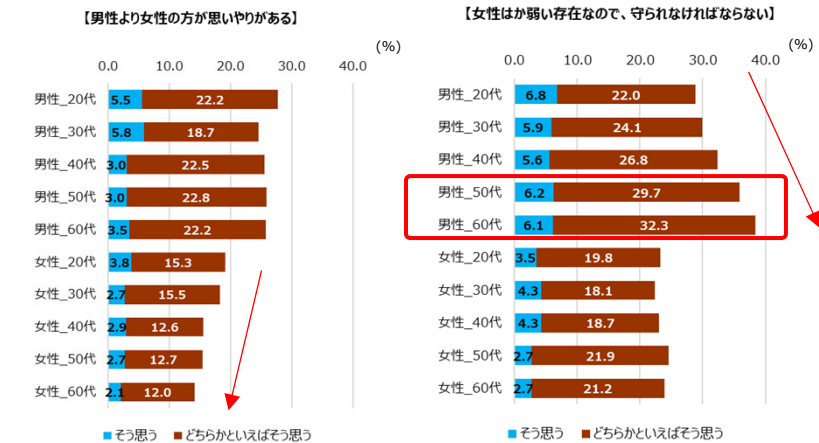


令和4年度 性別による無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス) に関する調査結果 (概要)

4 性別役割意識(性年代別)

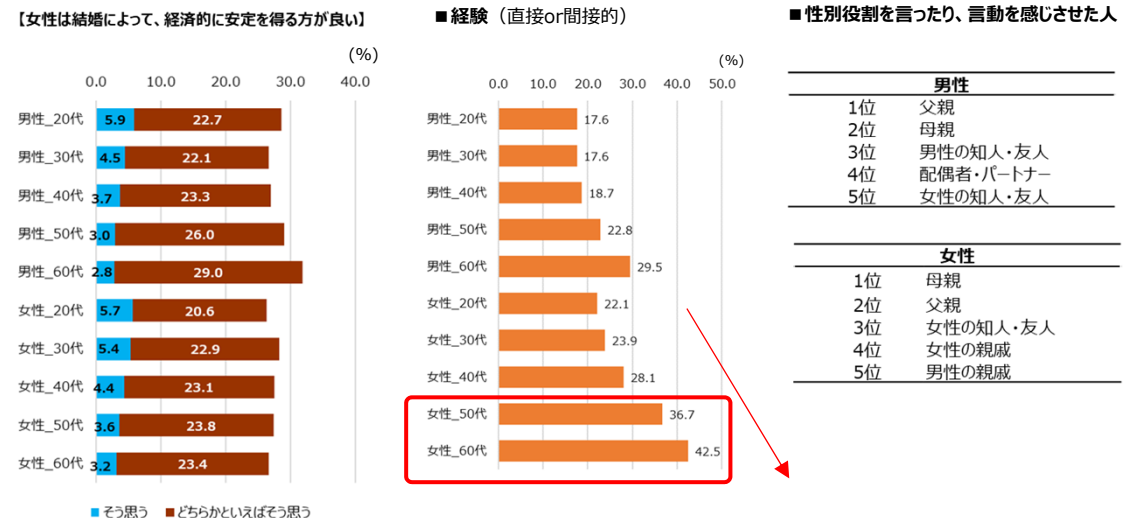
新規追加項目

- 「男性より女性の方が思いやりがある」は、女性では年代が高くなるほど、「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が低い。(P13)
- 「女性はおかしい存在なので、守られなければならない」は、女性に好意的ではあるものの、女性の役割を固定化することにつながる考え方であり、男性50-60代で「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が高い。(P13)



結婚に対する価値観の相違

- 「女性結婚によって、経済的に安定を得る方が良い」は、性年代別で大きな差はないが、いずれの層も一定数みられる。(P26)
- 直接言われたあるいは言動や態度から感じた「経験」では、男性より女性の方が多く、女性では年代が高くなるほどそう感じさせられた割合が高い。また、女性50-60代で特に多い。(P26)
- 直接または間接的にそう感じさせた人として、女性は「母親」が1位で、次いで「父親」となっており、同性の友人や親戚が上位に入っている。(P26)



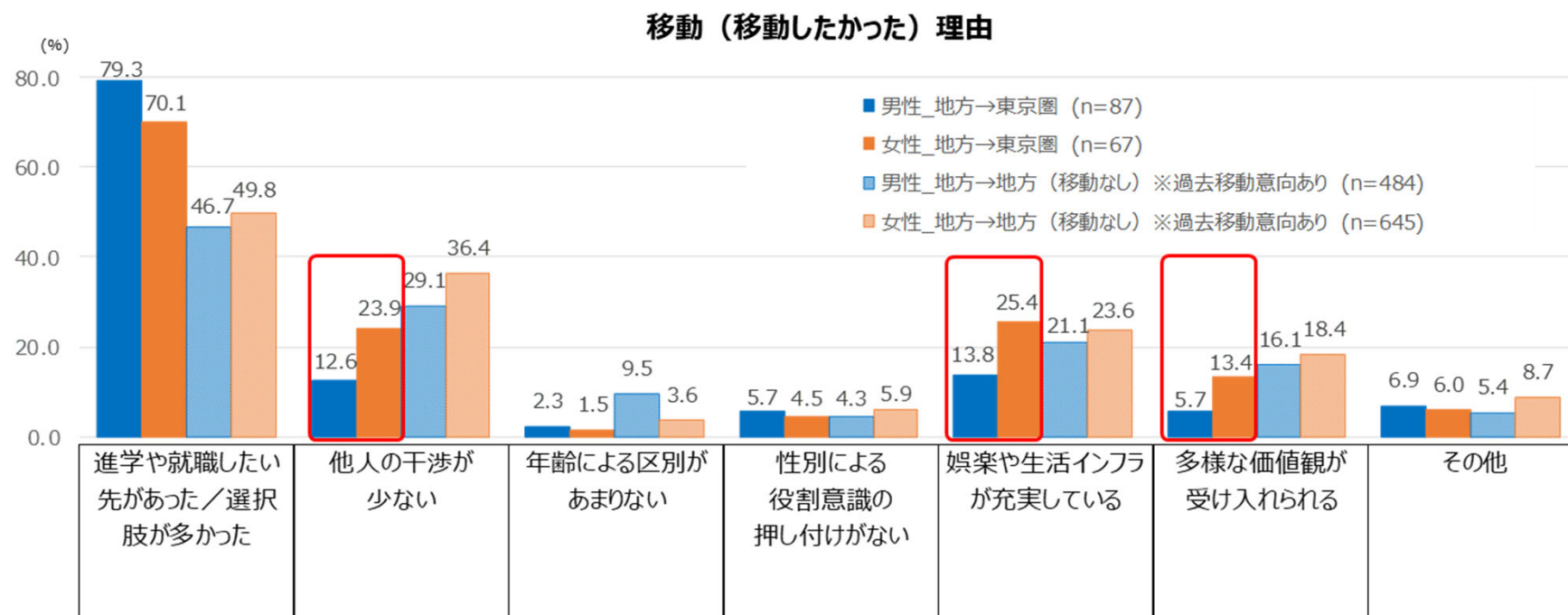
令和4年度 性別による無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス) に関する調査結果 (概要)

5 地域間の移動者別にみる移動理由

○移動(移動しなかった)理由として、「年齢による区別があまりない」「性別による役割意識の押し付けがない」は、男女とも少ない。

(P24)

○「地方→東京圏」に移動した、かつ、進学あるいは就職で移動経験がある者の移動理由のなかで、男性より女性で高いものは、「娯楽や生活インフラが充実している」とともに「他人の干渉が少ない」「多様な価値観が受け入れられる」となっている。(P24)



〔移動者の定義について〕

※「地方→東京圏」「地方→地方(移動なし)」…中学入学時および現在住んでいる都道府県で、「東京圏」は埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、「地方」は東京圏(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県)のほか、愛知県、大阪府、福岡県を除き集計。

※「地方→地方(移動なし)」は、中学入学時と現在住んでいる都道府県が同じ人を集計。

2023年G7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合

1. 開催趣旨

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・女性活躍施策の国際社会への発信及び取組の一層の進展の契機とする。

2. 会合の正式名称

G7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合

3. 開催地・日程

栃木県日光市・2023年6月24日（土）・25日（日）

（参考）G7における男女共同参画大臣会合について

- ・2017年のイタリア議長国時に初めて開催して以降、継続的に開催（途中コロナ禍による中断あり）。日本における開催は今回が初めて。
- ・2022年会合はドイツ（ベルリン）にて10月13日（木）・14日（金）に開催。



2022年独会合の様子（ワーキングセッション）



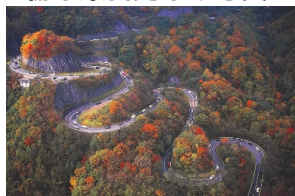
2022年独会合の様子（共同宣言採択）

（参考）栃木県日光市について

栃木県及び日光市の位置



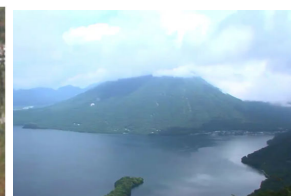
栃木県日光市の写真



いろは坂



華厳の滝



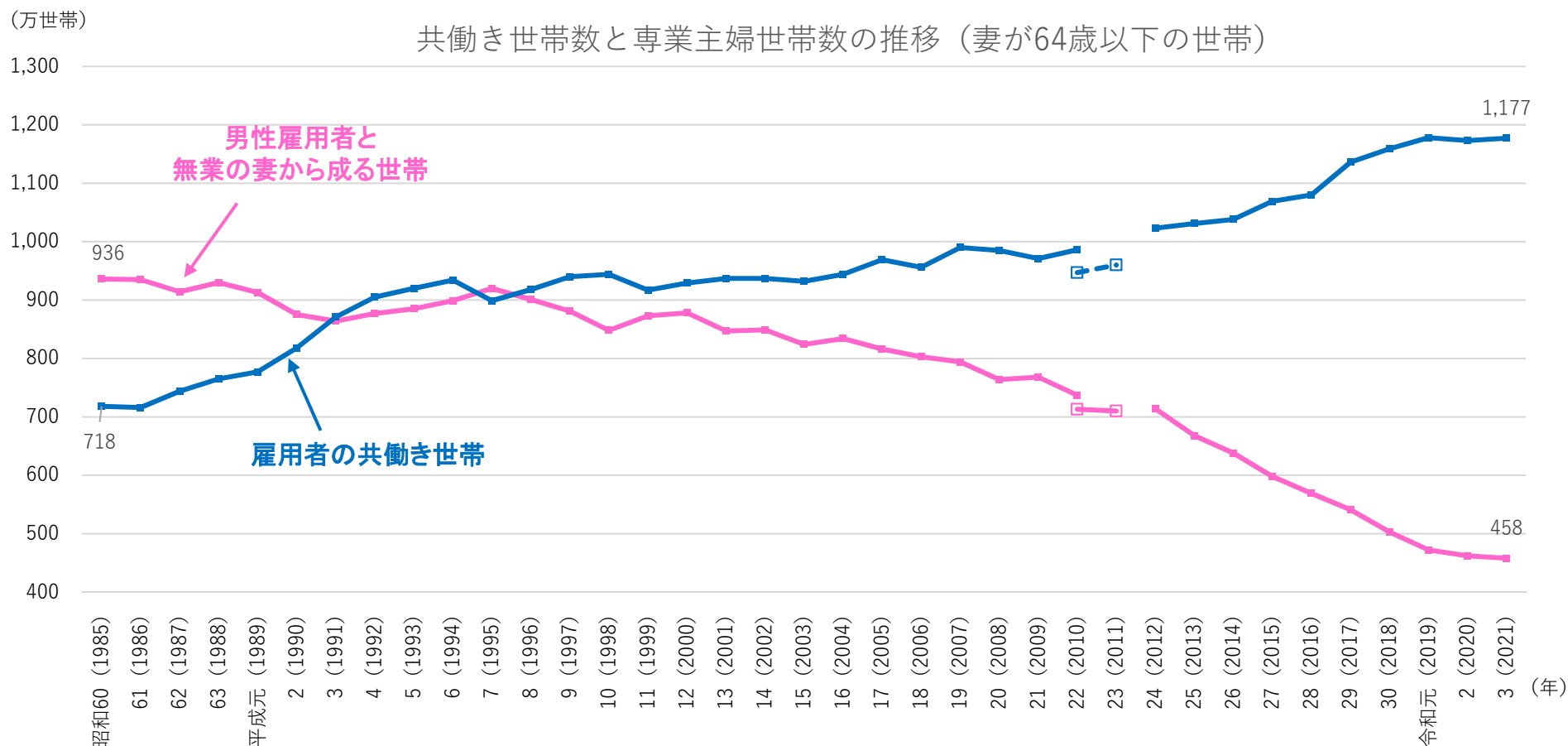
中禅寺湖



東照宮（陽明門）

共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移

- 雇用者の共働き世帯は増加傾向。
- 男性雇用者と無業の妻から成る世帯（いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦の世帯）は減少傾向。2021年では、夫婦のいる世帯全体の23.1%となっている。



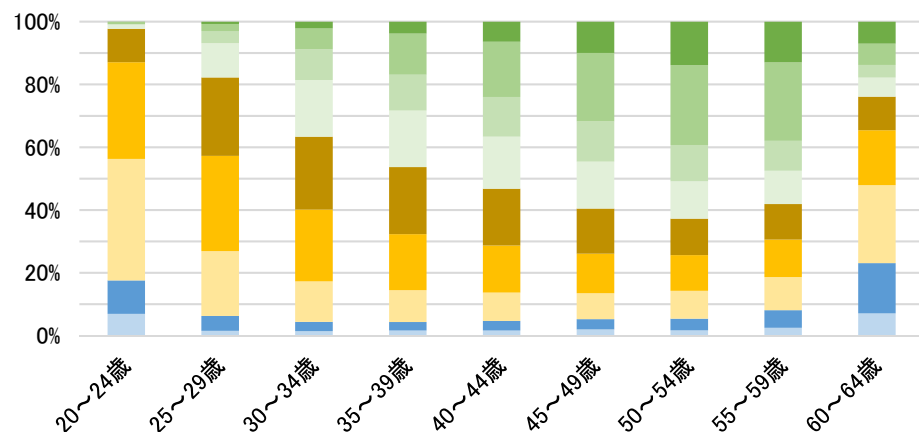
- (備考)
1. 昭和60年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下世帯。平成30年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
 3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ妻が64歳以下の世帯。
 4. 平成22年及び23年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

所得階級別有業者割合（男女、配偶関係、年齢階級別）

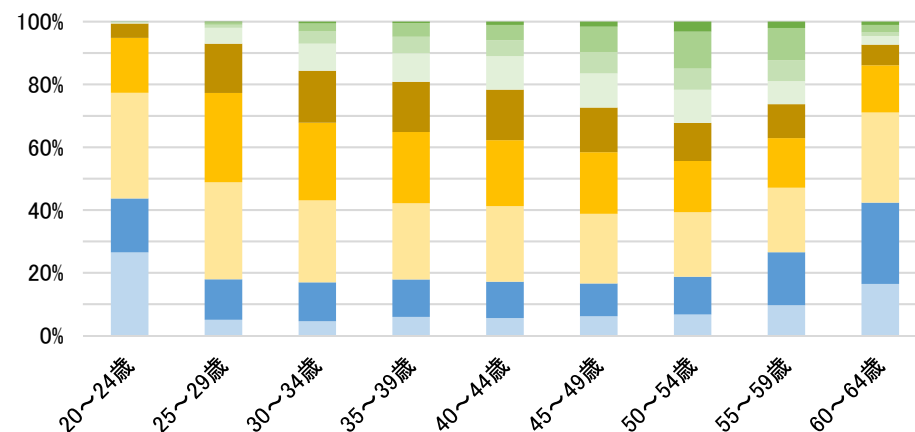
○男女別に見ると、男性では既婚者の方が、女性では未婚者の方が、所得が高い傾向。

○配偶関係別に見ると、既婚者では男性の方が所得が高い傾向。未婚者では男性の方が所得が高い傾向があるが、所得差は小さい。

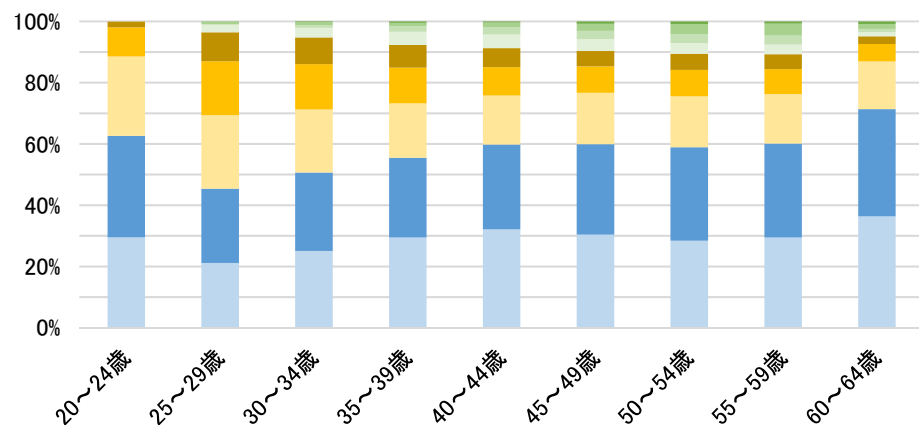
男性（既婚）



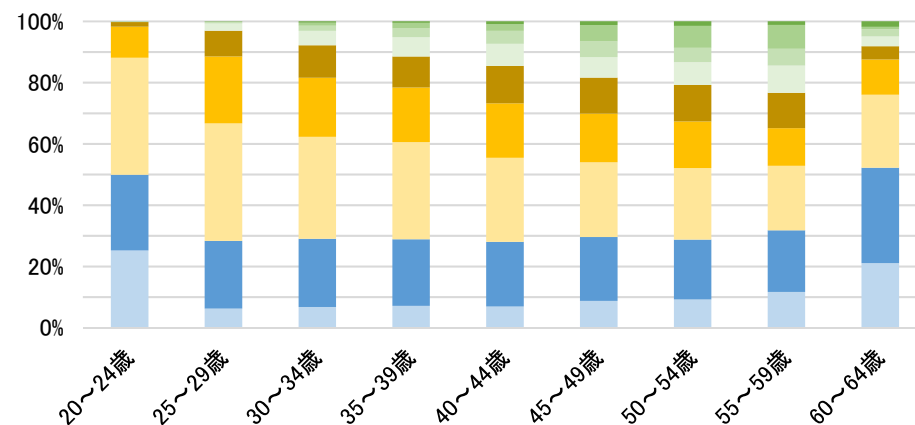
男性（未婚）



女性（既婚）



女性（未婚）



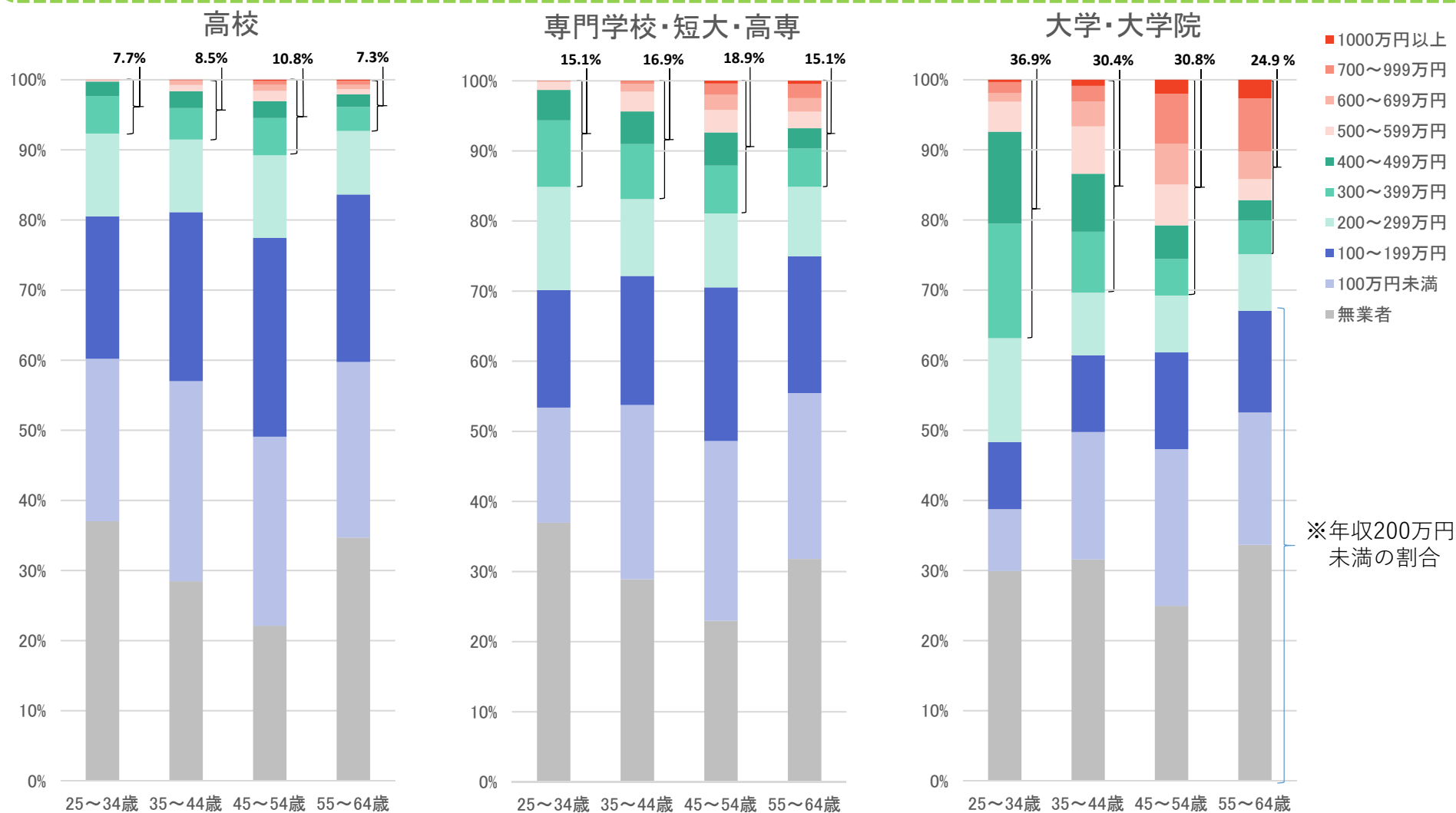
100万円未満 100~199万円 200~299万円 300~399万円 400~499万円
500~599万円 600~699万円 700~999万円 1000万円以上

（備考） 1. 総務省「就業構造基本調査（2017年）」より作成。

2. ここでの「既婚」とは、配偶関係「総数」から「未婚」を除いたものを指し、「死別・離別」「不詳」を含む。

既婚女性の最終学歴と本人の所得の関係

- ・ 高校卒業者の約 8 割、専門学校・短大・高専卒業者の約 7 割は、所得が200万円未満。
- ・ 大学・大学院卒業者で所得が200万円未満の割合は、35歳以上では約 6 割。
- ・ 女性の経済的エンパワーメント（経済的に自立する力）が課題。



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査（2017年）」より作成。

2. 無業者には1987年以前に前職を辞め現在も無業の者は含まれないため、実際には、2017年時点で50歳代以上の者は無業者がより多い可能性がある。

女性デジタル人材育成プラン

令和4年4月26日
男女共同参画会議決定

はじめに

・コロナ下における女性の就労支援

コロナは特に女性の就業面に大きな影響を与え、非正規雇用労働者への厳しい影響は今なお継続。他方で、情報通信業はコロナ下においても雇用が増加し、その他の業種でもデジタル人材の需要が高まる中で、女性のデジタルスキルの向上と就労支援が重要。

・女性の経済的自立

人生100年時代を迎える中、女性が長期的に経済的自立ができるよう、中高年の女性を含め、新たなスキルを習得する必要。また近年、若い女性が地方から大都市へ流出する傾向があり、女性がのびのびと力を発揮できるよう、地域における雇用創出が重要。

・デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消

現状、IT技術者や、新たな就業獲得に向けた公的職業訓練のITコースの利用率は、いずれも女性割合が少ない。デジタル人材の需要が高まる中、男女間の偏りの解消に向け取組を進める必要。

図1. 女性の産業別就業者数の前年、前々年同期差

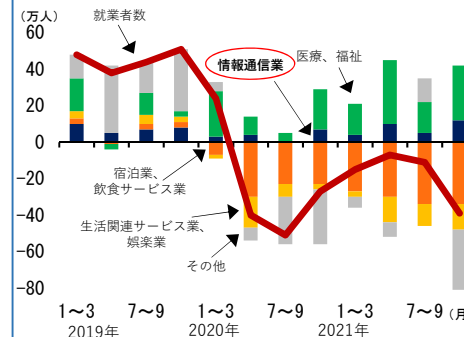


図2. 地域における10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合

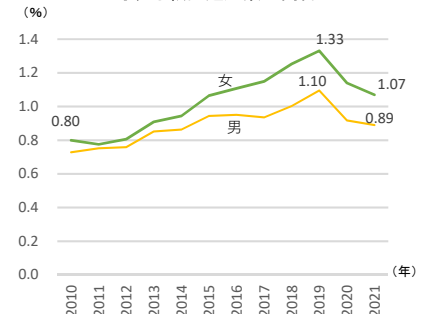


図3. IT技術者の男女比率

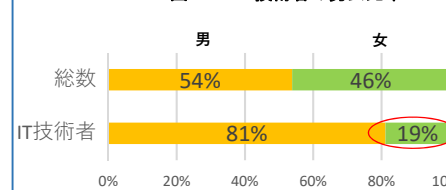
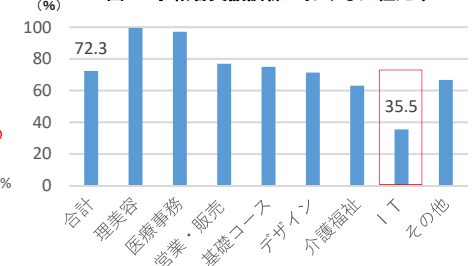


図4. 求職者支援訓練における女性比率



本プランの趣旨

デジタル人材育成の全体取組

政府全体のデジタル人材育成の取組として、
デジタルを活用し地域の課題解決を牽引する高レベルなスキルを持った専門人材である「デジタル推進人材」の育成・確保
という目標を掲げ、男女問わず取組を推進。

女性デジタル人材育成プラン

コロナ下で厳しい状況にある女性の就業獲得や所得向上に向けて、
就労に直結するデジタルスキルを身に付けた女性デジタル人材育成の加速化
という目標を掲げ、特に女性を対象とした取組を積極的に実施。
(対象例) コロナの影響による失業や減収で苦しんでいる女性
育児・介護等により就労に時間的・場所的制約がある女性
デジタル分野の仕事は未経験でスキルアップしたい女性 等

専門性を高め、所得を更に引き上げていくためにスキルアップを継続
(「デジタル推進人材」の育成・確保と本プランは地続きの関係にある)

本プランのポイント

デジタルスキル向上とデジタル分野への就労支援という両面の視点から具体策を盛り込んだ総合的な対策

- 基礎的なデジタルリテラシー獲得の支援など、**デジタル分野への間口を広く取り、女性の参入を促進。**
- 育児・介護等で**フルタイムの仕事が出来ない女性も、柔軟な働き方でデジタル就労ができる環境を整備。**
- 自治体や企業等に対して周知・啓発を強力に行うことで、**全国各地域へ官民連携の取組を横展開。**

(備考) 図1は総務省「労働力調査(基本集計)」2021年10～12月期平均より作成。図2は総務省「住民基本台帳人口移動報告」、「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」により内閣府で算出。図3は、厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より。一般労働者数と短時間労働者数の合計。IT技術者は、「システムコンサルタント・設計者」、「ソフトウェア作成者」、「その他の情報処理・通信技術者」の3職種を足し合わせたもの。図4は厚生労働省調べ。令和2年度実績。

女性デジタル人材育成の具体的な取組

① デジタルスキル習得支援

(施策の例)

・ デジタルスキル教育コンテンツの提供

「デジタル人材育成プラットフォーム」において産学官のデジタルスキル教育コンテンツを提供。ポータルサイト上で、女性が活用しやすい講座を抽出するとともに、主要な支援策を分かりやすく一覧化。地域の中小企業と連携した現場研修プログラムも提供。



・ 公的職業訓練を通じたデジタルスキル向上

公的職業訓練において、デジタル分野のコース設定を促進するとともに、育児等で時間的制約のある女性も受けやすいよう、eラーニングコースの拡充や託児サービス付きの訓練コース等を実施。

・ 事業主等が行う職業訓練への助成（人材開発支援助成金等）

事業主等が行うデジタル分野を含む職業訓練に対し、訓練経費等を助成。加えて、特定の訓練を修了した非正規雇用労働者を正社員化した場合、助成額を加算。

・ 地域の教育機関における実践的なプログラムの提供

地域の大学や高等専門学校等において、女性向けを含むデジタルリテラシー向上のために実施する実践的なプログラムを支援。

・ 中高年の女性を含めデジタル活用に不安のある方々への支援

オンラインによる行政手続等のスマートフォンの利用方法などデジタル活用に関する講習会や講師派遣を実施。

② デジタル分野への就労支援

(施策の例)

・ 地域の実情に応じた就労支援の取組を後押し

自治体における、デジタルスキルの取得とスキルを生かした就労を支援するための地域の実情に応じた取組を地域女性活躍推進交付金で後押し(地方創生推進交付金など他に活用可能な交付金等も紹介)。

・ 公的職業訓練における就労支援の提供

公的職業訓練によりデジタルスキルを習得した求職者に対し、職業相談や就職支援サービスを提供。着実に就労につなげるため、OJTを取り入れ、企業実習と組み合わせた訓練も推進。

・ 女性の就労機会創出につながるテレワークの定着・促進

時短勤務やフレックス勤務ともなじみやすく、柔軟な働き方を可能とするテレワークの定着・促進に向けて、関係府省や自治体が連携し全国的な導入支援体制の整備等を実施。

・ 農林水産業分野における就労支援

女性農業者が働きやすい環境の整備等に加えて、スマート農林水産業の人材育成の取組と併せて、現場の研修も取り入れ、着実に就労へとつなげる。

③ 全国各地域への横展開に向けた周知・啓発

女性デジタル人材育成に関する取組の全体像、優良事例やその背景の考え方の周知・啓発を強力に行い、全国各地域への横展開を図る。

(例)

官民の優良事例を「事例集」として取りまとめ、「デジタル人材育成プラットフォーム」のポータルサイト等に掲載し、随時更新。



今後の推進体制

官民連携で3年間集中して取組を推進。本プラン策定3年後を目途に、①各種統計を用いてデジタル人材の男女割合をマクロの視点から点検、

②本プランの主要な取組について男女割合や人数を実績として把握し、プラン全体の施策の在り方について必要な見直し。

➢自治体との連携・協力（新たに取組を開始または長期的に取組を実施する自治体に対し、公的職業訓練や交付金、事例集等で後押し）

➢企業等との連携・協力（女性デジタル人材を雇用・育成する企業等の増加が重要との認識のもと、人材開発支援助成金や事例集等で後押し）

(参考) 主な優良事例

長野県塩尻市 KADO

<概要>

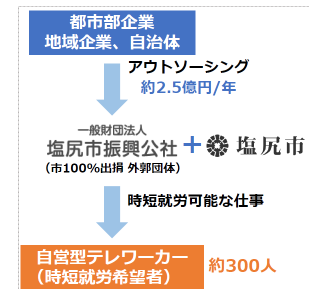
市の外郭団体の塩尻市振興公社の主導の下、就労に時間的制約がある方に対し、自営型テレワークによる柔軟な働き方を実現しつつ、公社が仕事を分割して登録者（テレワーカー）へ委託し、OJTでスキルを身につけていくことで、地域企業等への就職へと繋げる。

<ポイント>

- ・振興公社の職員による業務管理のもとチームで業務に当たるため、自らの都合に合わせた時間と場所で働くことが可能。
- ・デジタルスキルの無い人が、行政のサポートの下で業務に当たることで、安心してスキルアップができる。
- ・市が整備した専用のコワーキング施設と在宅両方で就労可能であり、利便性の高い就業環境を構築。

<効果>

- ・地域の雇用創出に繋がるとともに、就職が思うように行かなかった方のセーフティネットとしての効果も発揮。
- ・ライフスタイルにあわせて働くことのできる持続的な仕組みを地域社会に実装。
- ・デジタルスキルを持つ人材が地域に増えることで、公共施設や企業など地域のDX化を促進。



兵庫県豊岡市

<概要>

子育て中の女性など潜在的労働力の掘り起こしのため、子育て支援総合拠点をはじめ普段の交流の場を活用しつつ、デジタルマーケティングについて基礎から実践までを習得できるセミナーをオンラインとリアル両方で実施し、就労支援や起業支援などの出口戦略にも取り組む。

<ポイント>

- ・子育て支援総合拠点を活用することで気軽に参加可能にするなど、間口を広く取り女性の参入を促進。
- ・地域の企業経営者への啓発やマッチング事業を通じて、デジタル人材の地域への定着を図る。
- ・市の事業により就労を獲得したデジタル人材が、後輩となるセミナーの受講者の育成やキャリア相談に携わる。

<効果>

- ・子育て等で時間的制約があり就労を諦めていた女性など潜在的な労働力を掘り起こし、地域の人手不足解消に繋げる。
- ・市の事業で育成したデジタル人材が、地域の次のデジタル人材を育成する立場になることで、地域の女性人材育成の好循環モデルを構築。



2021セミナー開校式

フェムテックの推進について

1. フェムテックについて

- フェムテックとはFemale（女性）とTechnology（技術）からなる造語であり、生理や更年期などの女性特有の悩みについて、先進的な技術を用いた製品・サービスにより対応するもの。

2. 政府における取組

- 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」及び「経済財政運営と改革の基本方針2021」に「フェムテックの推進」を盛り込むとともに、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022（女性版骨太の方針2022）」及び「経済財政運営と改革の基本方針2022」においても「フェムテックの更なる推進」を盛り込み、関係省庁において取組を進めている。
- 男女共同参画会議の下での計画実行・監視専門調査会において、「女性の生理と妊娠等に関する健康」をテーマに取り上げ、フェムテックの推進について、経済産業省及び厚生労働省から取組状況を聴取、意見交換を実施。（2021年10月20日（水）第4回計画実行・監視専門調査会）

【経済産業省】

○フェムテック等サポートサービス実証事業費補助金事業

- ・ フェムテック企業、導入企業、医療機関、自治体等が、連携して実施する、妊娠・出産等のライフイベントと仕事の両立、ヘルスリテラシー向上等の個人のウェルビーイング実現に向けた実証事業に係る費用の一部を補助。

※事業費の2/3以内(上限500万円)を補助
(令和4年度予算額1.6億円)

【厚生労働省】

○薬事規制に関連するフェムテックの課題への対応

- ・ Femtech振興議員連盟の提言を踏まえ、一般社団法人メディカル・フェムテック・コンソーシアムを事務局とした産官WGにおいて、フェムテック製品（※）の規制上の位置付けを整理・検討。

※①経血吸収ショーツ、②月経カップ、
③各種デバイス、セクシャルウェルネス関連製品

【内閣府、消費者庁、厚生労働省、経済産業省】

- フェムテック製品・サービスに関連して消費者等から情報提供があった場合は、関係府省庁間で情報を共有し、適切に対応。

3. Femtech振興議員連盟

- 会長：野田聖子議員、事務局長：宮路拓馬議員
- 2020年10月発足。2021年3月「フェムテック関連製品の普及に向けた政策の推進に関する提言」、2021年6月「フェムテックの振興による我が国経済の発展に向けた提言」、2022年3月「フェムテック振興議員連盟提言（案）」を取りまとめ。

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の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、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、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設【育児・介護休業法】

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。

①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業（1か月前）よりも短縮

②分割して取得できる回数は、2回とする。

③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置

②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

3 育児休業の分割取得

育児休業（1の休業を除く。）について、分割して2回まで取得することを可能とする。

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

6 育児休業給付に関する所要の規定の整備【雇用保険法】

①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。

②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

・2及び5：令和4年4月1日

・1、3及び6：令和4年10月1日（ただし、6②については令和3年9月1日）

・4：令和5年4月1日

等

中小企業のための育児・介護休業等推進支援事業など

- ◆ 中小企業で働く労働者の育児休業の取得及び育児休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、中小企業及び中小企業で働く労働者の状況に応じた「育休復帰支援プラン」策定・利用を支援

あなたの会社の **魅力** UP!!

特に中小企業の皆様

従業員も **パパとママ!!**
従業員の育休を
応援できる会社!!
ずっと働きたくなる会社!!

育児・介護休業法が改正され、雇用環境整備、個別の周知・意向確認等が事業主の義務になります。仕事と育児の両立支援のノウハウを備えた「仕事と家庭の両立支援プランナー」が、育休取得・復帰環境整備をお手伝いします。

無料支援
訪問または
Web

『仕事と家庭の両立支援プランナー』

による支援の流れ

～育休取得から復帰まで～



仕事と家庭の両立支援プランナーによる支援を受ける

従来までの訪問支援に加え、「Zoom」や「Teams」を利用したオンライン支援も可能です。
日程調整の難しい方や、在宅勤務している方も利用しやすくなりました。

従業員の育児休業取得について、無料でご相談いただけます。

仕事と家庭の両立支援プランナーが貴社へ訪問し、ご担当者様に対し、厚生労働省の「育休復帰支援プラン策定マニュアル」をもとにアドバイスを行います。育休制度を整備し、「長く働き続けられる会社」となるよう企業と従業員双方にとってよりよい職場環境づくりをお手伝いします。

出産予定の女性従業員の
産休・育休のフォローをし、
円滑に復帰してもらいたい

男性従業員も育休を
取得しやすい環境にしたいが、
どのように職場で対応して
よいかわからない

女性正社員の
育休取得は多くなってきたが、
有期パート従業員から
育児休業の
取得希望が初めて出た。

支援のお申込み

<https://ikuji-kaigo.com/>

イクプラ



◆ ハローワークにおける求人者支援員による支援など **NEW**

ハローワークでは、育児休業中の代替要員を確保したい企業を支援しています。求職者が応募しやすい求人条件の設定に関するアドバイス、求職者への応募の働きかけなどを行っています。

求人のお申し込みは、ハローワークの窓口、オンラインに加え、ハローワークから企業に訪問することも可能です。

全国のハローワーク

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html#whereishellowork



計画実行・監視専門調査会について

<概要>

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

<開催状況>

「女性版骨太の方針2023」の策定に向けた検討

- ・令和4年10月4日 第17回計画実行・監視専門調査会
女性活躍に関する最近のデータ等及び今後の検討項目について
- ・令和4年11月8日 第18回計画実行・監視専門調査会
(1)アンコンシャス・バイアスに関する調査結果と今後の取組について
(2)男女間の賃金格差について



※令和4年10月4日 第17回計画実行・監視専門調査会の議論の様子

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

<有識者委員名簿>

- | | | |
|------|-----|---|
| 石黒 | 不二代 | （ネットイヤーグループ株式会社取締役チーフエグゼクティブディレクター） |
| 井上 | 久美枝 | （日本労働組合総連合会総合政策推進局長） |
| 大崎 | 麻子 | （関西学院大学客員教授） |
| 窪田 | 充見 | （神戸大学大学院法学研究科教授） |
| 佐々木 | 成江 | （お茶の水女子大学ジェンダー・イノベーション研究所特任教授） |
| ※◎佐藤 | 博樹 | （中央大学大学院戦略経営研究科教授） |
| 治部 | れんげ | （東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授） |
| ※白波瀬 | 佐和子 | （東京大学大学院人文社会系研究科教授） |
| 徳倉 | 康之 | （NPO法人ファザーリング・ジャパン理事、株式会社ファミリーエ代表取締役社長） |
| ※内藤 | 佐和子 | （徳島市長） |
| ※山口 | 慎太郎 | （東京大学大学院経済学研究科教授） |
| 山田 | 秀雄 | （山田・尾崎法律事務所代表弁護士） |

（備考）1. 令和4年6月23日現在、2. ◎印は会長、※印は男女共同参画会議議員