

資 料

- ・ 第 4 次男女共同参画基本計画の達成状況
- ・ 第 4 次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

※ 「第 4 次男女共同参画基本計画の達成状況」は、令和元年 11 月～令和 2 年 1 月の第 5 次基本計画策定専門調査会において実施した第 4 次男女共同参画基本計画のフォローアップを踏まえ作成した、第 3 回第 5 次基本計画策定専門調査会の参考資料に、体裁の変更及び軽微な語句の修正を施したものです。

第4次男女共同参画基本計画の達成状況

第2部 施策の基本的方向と具体的な取組

I あらゆる分野における女性の活躍

第1分野 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍

<主な施策>

1 長時間労働の削減等の働き方改革

- 罰則付きの時間外労働の上限規制（大企業は平成31年4月1日施行。中小企業は令和2年4月1日施行予定。）、企業に対し年5日間の年次有給休暇の時季指定を義務付け（平成31年4月1日施行）、月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率について中小企業への猶予措置の廃止（令和5年4月1日施行予定）等を内容とする労働基準法の改正を含む働き方改革関連法が成立（平成30年7月6日公布）。（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して、時間外労働等改善助成金による助成を実施。（4共通）（厚生労働省）
- 「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」を開催し、ワーク・ライフ・バランスに係る施策の進捗状況や点検・評価を実施。（内閣府）
- 関係団体と連携して、企業経営者や管理職を対象とした経営者・管理職向けトップセミナーを実施。（内閣府）
- 超過勤務縮減等のため、ワークライフバランス推進強化月間（7月・8月）を毎年実施。また、平成29年4月から、超過勤務予定の事前確認の徹底を全府省で本格実施し、29年度以降のワークライフバランス推進強化月間の実施方針に盛り込む等により、各府省の次官級に対して取組の徹底を要請。（内閣官房）

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

- 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」において、男性の育児休業取得に向けた様々な情報を更新したハンドブックの配布、企業・労働者向けの動画の公開。（3共通）（厚生労働省）
- 女性活躍推進法に基づく情報公表項目に「男女別の育児休業取得率」を位置付けており、「女性の活躍推進企業データベース」における情報公表が進むよう、企業に対し取組を促進。（厚生労働省）
- 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法を改正（平成28年3月31日公布、平成29年1月1日施行）し、職場における妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置を事業主へ義務付け。さらに、これらの法律を改正（令和元年6月5日公布、令和2年6月1日一部施行）し、事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止等、ハラスメント対策を強化。（厚生労働省）
- 公共交通機関のバリアフリー整備ガイドラインを平成30年7月に改訂し、トイレにはおむつ交換台を設置することを「標準的な整備内容」とし、公共交通事業者等に周知。公共交通機関や公共施設等におけるベビーカーの使用がしやすい環境づくりに向け、ベ

ビーカー利用に関する統一的なマーク（ベビーカーマーク）の掲出、ベビーカー使用にあたっての「お願い」の周知や、普及・啓発を図るキャンペーン等を実施。（国土交通省）

- 各地域の実情に応じ市町村が実施する「施設型給付」及び「地域型保育給付」、「地域子ども・子育て支援事業」を総合的に推進。（内閣府）
- 「地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律」（平成 29 年 6 月 2 日公布、平成 30 年 4 月 1 日施行）の成立により、高齢者の自立支援に向けた保険者機能の強化等の取組を推進。（厚生労働省）

3 男女共同参画に関する男性の理解の促進

- 家庭内における夫婦のコミュニケーション促進施策の実施（家事・育児等の分担を可視化して夫婦間の話し合いを促すためのワークシートの活用等）、様々な媒体を活用した広報の展開、国や地方公共団体が実施する行事やイベントを、男性の家事・育児等への参画の契機として活用（”おとう飯” 始めようキャンペーンの実施）。（内閣府）
- 「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」を開催し、男性による育児の促進を中心とした仕事と家庭の両立方策について検討を行い、平成 30 年 3 月に報告書を取りまとめ公表。（厚生労働省）
- 育児目的休暇の導入を事業主の努力義務とすること等を内容とする育児・介護休業法を改正（平成 29 年 3 月 31 日公布、同年 10 月 1 日施行）。（厚生労働省）
- 令和 2 年度から、子供が生まれた全ての男性国家公務員が、1 か月以上を目途に育児に伴う休暇や休業を取得できることを目指し、取得を促進するための標準的な取組等を内容とする「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」（令和元年 12 月 27 日女性活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）を取りまとめ。（内閣官房）
- 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者を拡大するとともに、各リーダーの取組情報について提供する場を設置。（内閣府）
- 学校教育において、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指導するよう学習指導要領を設定。（文部科学省）
- 「次世代のライフプランニング教育推進事業」により、高校生・大学生が固定的な性別役割分担意識にとらわれず、各人の能力や適性、学びや職業、ライフイベント（結婚、出産、育児等）を総合的に考え、主体的に将来を選択する能力・態度を身に付ける教育機会を充実するための教育プログラムを開発・試行。（文部科学省）
- 地域や学校等において男女共同参画を推進する人材の養成のため、国立女性教育会館において「地域における男女共同参画推進リーダー研修」（毎年）や「学校における男女共同参画研修」（毎年）等を実施。（文部科学省）

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

- 臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するため、地方公務員法及び地方自治法を改正し、一般職の「会計年度任用職員」制度を創設（平成 29 年 5 月 17 日公布、令和 2 年 4 月 1 日施行予定）。（総務省）
- 地方公共団体と総務省の担当者による「女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会」を設置、意見交換を実施。並行して調査研究を行い、両者の成果を基に「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック」を平成 29 年度に作成、平成 30 年

度に改訂。(総務省)

- 女性地方公務員の人材育成を支援するため、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」において講義を実施。

また、女性活躍促進の取組、テレワークの活用、男性職員の育児休業等の取得促進等、地方公共団体における先進的な取組事例について地方公務員月報等による情報提供を充実化。地方公共団体で活躍する女性職員を紹介する「女性地方公務員のワークスタイル事例集」を平成30年度に作成、情報提供。(総務省)

- 女性活躍推進法を着実に施行し、常時雇用する労働者数が301人以上の義務企業のみならず300人以下の努力義務企業における一般事業主行動計画の策定や情報公表等の取組を促進。平成28年2月から、企業が公表している女性の活躍状況に関する情報を「女性の活躍推進企業データベース」に一元的に集約し提供。中小企業に対する説明会の開催、個別企業訪問やメール相談等による支援等を実施。(厚生労働省)
- 一般事業主行動計画の策定等の義務を101人以上の企業に拡大すること等を内容とする女性活躍推進法等の一部改正法が成立(令和元年6月5日公布、令和2年6月1日一部施行、対象企業の拡大については令和4年4月1日施行)。(厚生労働省)
- 国及び独立行政法人等は、女性活躍推進法等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、価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式又は企画競争方式)において加点評価する取組を実施。取組状況を公表するとともに、地方公共団体に対し、国に準じた取組を進めるよう働きかけを実施。(全府省、内閣府)
- 女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定。女性を始め多様な人材の能力を活かし、価値創造につなげている企業を「新・ダイバーシティ経営企業100選」として表彰するとともに、平成29年度以降は、過去の100選受賞企業から、特に先駆的な取組を行う企業を「100選プライム」として選定。(経済産業省)
- 有価証券報告書の情報をもとに業種別に全上場企業の女性役員数及び比率をウェブサイトで見える化。また、上場企業のうち女性役員比率が10%を達成している企業を一覧化するとともに、企業における女性活躍の意義をリーフレット形式でまとめ、全上場企業に配布。
また、企業における女性活躍情報の開示や自主的な女性活躍取組を促すために、ESG投資における機関投資家の女性活躍情報の利用状況を調査し、その結果をシンポジウム等において企業に周知。(内閣府)
- 有価証券報告書等に役員の男女別人数及び役員の女性比率の記載を義務化する内閣府令を改正(平成26年10月23日公布、平成27年3月31日施行)。(金融庁)

5 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し

- 配偶者控除等について、配偶者の収入制限の引き上げ等の見直しを実施し、平成30年の所得税から適用。(財務省)
- 平成28年10月からの大企業で働く短時間労働者を対象とする被用者保険の適用拡大に加え、平成29年4月から、中小企業等で働く短時間労働者についても、労使合意を前提に企業単位で適用を拡大。

また、民間企業における配偶者手当については、平成30年1月に改訂されたモデル就業規則も活用しながら「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、労使に対しその在り方の検討を促進。(厚生労働省)

- 国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、一般職の職員の給与に関する法律を改正し、段階的に配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額まで減額する等の見直しを実施。（平成 28 年 11 月 24 日公布、平成 29 年 4 月 1 日施行）（内閣官房、人事院）

第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

<主な施策>

1 政治分野

- 各政党に対して、数値目標の設定やポジティブ・アクション導入、女性議員が活躍しやすい環境の整備等の取組を要請するとともに、各政党における取組を調査・公表。(内閣府)
 - 列国議会同盟が作成する諸外国の女性議員の参画状況等をまとめたレポートを和訳・公表するとともに、諸外国における政治への女性の参画拡大に向けた取組状況や女性地方議員に対するアンケート等を通じて政治への女性の参画を阻む要因等を分析し、情報提供。(内閣府)
 - 地方議会における女性の参画状況や施策の推進状況を調査するとともに、これらの状況を女性の政治参画マップ等を作成し、分かりやすくマップ形式で「見える化」。(内閣府)
- ※ 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が成立(平成30年5月23日公布・施行)。

2 司法分野

- 検察官について、女性検察官のキャリアパス・活躍事例を展開するとともに、育児状況等を勘案し、必要に応じて転居を伴う職員の内示を可能な限り早期に実施。(法務省)
 - 裁判官及び弁護士について、最高裁判所及び日本弁護士連合会に対して、ロールモデルの発掘や実効性あるポジティブ・アクションの導入等を要請。(内閣府)
 - 「法科大学院公的支援見直し強化・加算プログラム」において、優れた先導的な取組として評価された女性法曹輩出のための取組にメリハリある予算配分を実施するとともに、当該取組を周知。(文部科学省)
- ※ 日本弁護士連合会において、平成30年度から副会長専任に関するクォータ制が導入。

3 行政分野

- 各府省の取組や優良事例を一覧化し、女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会において共有。(内閣官房)
- 女性学生を対象とするインターンシップや女性国家公務員との交流イベントを開催。女性国家公務員を対象とした各種セミナーや全管理職員を対象とした女性活躍及びワーク・ライフ・バランス理解促進のためのeラーニングの実施。(内閣官房、人事院)
- 男性職員の育児休業及び「男の産休」の取得などの両立支援制度の活用に向けた標準的な取組手順を示すとともに、これらの取組やワーク・ライフ・バランスに資する効率的な業務運営、良好な職場環境作りに向けた取組・実績が管理職等の人事評価に適切に反映されるよう周知・徹底。(内閣官房)
- 令和2年度から、子供が生まれた全ての男性国家公務員が、1か月以上を目途に育児に伴う休暇や休業を取得できることを目指し、取得を促進するための標準的な取組等を内容とする「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」(令和元年12月27日女性活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)をとりまと

め。(内閣官房)

- 「市町村女性参画状況見える化マップ」を公開し、市町村ごとの女性の参画状況等をマップ形式で「見える化」。(内閣府)
- 「女性地方公務員活躍・働き方推進協議会」を設置し、地方公共団体と総務省が具体的に実践的な取組手法等を検討し、地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブックを作成。(総務省)
- 女性職員に対して適切なキャリアパスを提示し、キャリア形成の支援に努めるとともに、人事担当者等が必要に応じて女性職員との面談を実施し、キャリアパスに対する希望等を聴取するなどしたほか、必要に応じて転居を伴う職員の内示を可能な限り早期に実施。(警察庁)

4 経済分野

- 女性役員候補者を対象とした「女性リーダー育成のためのモデルプログラム」を策定し、試験実施。(内閣府)
- ESG投資における機関投資家等の女性活躍情報の活用状況を調査し、結果を周知。(内閣府)
- 企業が公表している女性の活躍状況に関する情報を「女性の活躍推進企業データベース」に集約、公表。(厚生労働省)
- 事業主の女性の活躍状況に関する情報公表の強化などを内容とする女性活躍推進法等一部改正法が成立(令和元年6月5日公布、令和2年6月1日一部施行)。(2及び3共通)(内閣府、厚生労働省)
- 女性活躍推進法等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価格以外の要素を評価する調達において加点評価する取組を推進。(内閣府、各府省)
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に定める取組目標、数値目標を達成した中小企業や、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む中小企業・小規模事業者や傘下企業を支援する事業主団体に対して助成金を支給。(厚生労働省)
- 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言賛同者を拡大するとともに、各リーダーの取組情報について提供する場を設置。(内閣府)
- 国立女性教育会館において、「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「女性教員の活躍推進に関する調査研究」を実施し、生涯を見据えた早期からのキャリア形成支援、女性教員の管理職登用に向けた課題分析及び教員を対象とする男女共同参画・女性活躍の視点を踏まえた研修プログラム開発に資する取組を進めている。(文部科学省)
- 女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定。女性を始め多様な人材の能力を活かし、価値創造につなげている企業を「新・ダイバーシティ経営企業100選」として表彰するとともに、平成29年度以降は、過去の100選受賞企業から、特に先駆的な取組を行う企業を「100選プライム」として選定。(経済産業省)

5 その他の分野

- 経済団体、職能団体等に対して、実効性あるポジティブ・アクションの導入等の積極的な取組を要請。(内閣府)

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

<主な施策>

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

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

- 年5日間の年次有給休暇の時季指定を企業に義務付けること(平成31年4月1日施行)や、月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率について、中小企業への猶予措置を廃止すること(令和5年4月1日施行予定)等を内容とする労働基準法の改正を含む働き方改革関連法が成立(平成30年7月6日公布)。(厚生労働省)
- 業界及び地域のリーディングカンパニーのトップに働き方改革及び夏の生活スタイル変革の推進に向けた取組の実施を働きかけるとともに、「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用して情報発信をする等により、企業の自主的な働き方の見直しを促進。また、10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行うとともに、地域のお祭り等と合わせた取得促進の取組を行い、年次有給休暇を取得しやすい環境整備を推進。(厚生労働省)
- 各地域の実情に応じた「地域働き方改革会議」を開催し、地方創生推進交付金を活用した働き方改革等を推進。また、関係府省及び専門家からなる地域働き方改革支援チームの有識者構成員を派遣し、地域働き方改革会議を支援。さらに、自治体向けに、働き方改革アドバイザー育成のための手引き、研修コンテンツを作成。(内閣官房、厚生労働省)
- 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発、ストレスチェック制度(平成27年12月創設)の実施の徹底により、事業場におけるメンタルヘルス対策の更なる普及を促進。その他、小規模事業場を対象としたストレスチェックの実施等に対する助成等を実施。(厚生労働省)
- 平成28年2月から、企業が公表している女性の活躍状況に関する情報を「女性の活躍推進企業データベース」に一元的に集約し提供。(厚生労働省)
- ワークライフバランス推進強化月間に合わせてゆう活を毎年実施。また、ゆう活の実施状況についてはフォローアップを行い、各府省の事務次官級で構成する女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会において各府省の実施状況等を共有することにより、各府省における取組を促進。また、ゆう活の実施方針において、ゆう活の前提として業務削減、業務効率化等働き方改革が不可欠であることを周知徹底し、超過勤務縮減を促進。(内閣官房)
- 地方公共団体における「ゆう活」について、各地方公共団体に対し通知を発出し、取組の充実や、地域の先頭に立った積極的な取組を要請。先進的な取組事例について情報提供。(総務省)
- 女性の活躍推進や働き方改革等の施策をワンパッケージで効果的に推進するため、都道府県労働局の組織を見直しし、雇用環境・均等(部)室を設置。(厚生労働省)

イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現

- ①介護休業の分割取得、②介護休暇の半日取得、③介護休業給付の給付率の引上げ等を内容とする育児休業・介護休業等に係る制度の見直しを行った(平成28年3月31日公布、平成29年1月1日施行(ただし、③は平成28年8月1日施行))。(ウ共通)(厚

生労働省)

- ダブルケアを行う者の人数や割合、就業状況、必要とする社会的支援の3点を中心に、2つの公的統計（就業構造基本調査、国民生活基礎調査）の個票による推計、及びインターネット・モニターによるアンケート調査を通じて、ダブルケアの実態把握を行うため、「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」を実施し、平成28年4月に報告書を公表。（内閣府）
- 勤務地・職務・労働時間を限定した多様な正社員制度を導入している企業の事例について、シンポジウムや「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」において広く周知。また、短時間正社員の導入マニュアルを作成し、とりわけ人材需要の高い職種について導入支援コンサルティングを実施。（4イ共通）（厚生労働省）
また、「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説（全業種版）」の作成・周知、中小企業へのコンサルティングを実施。（厚生労働省）
- テレワークの本格的普及を図るため、国民運動プロジェクト「テレワーク・デイズ」や「テレワーク月間」の実施、全国各ブロックでのセミナー開催や働き方改革関連イベントへの出展、企業等に対する専門家の派遣、テレワーク環境を整備するための費用の一部補助、先進事例の収集・表彰など、企業等におけるテレワークの導入を促進。（総務省、厚生労働省、国土交通省、経済産業省）
- 適正な労務管理下における良質なテレワークの普及に向けて、平成30年2月に改定した労働時間管理の方法等を整理したガイドラインの周知・啓発、テレワーク導入時における労務管理上の課題等について相談に応えるテレワーク相談センターの設置や訪問によるコンサルティングの実施、「仕事と子育てを支援する」サテライトオフィスのモデル事業（平成29年度～令和元年度の3年間で実施）等を実施。（厚生労働省）
- 転勤の実態に関する調査及び『「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」策定に向けた研究会』の議論を踏まえ、平成29年3月に「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」を策定。（5ア共通）（厚生労働省）
- 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法を改正（平成28年3月31日公布、平成29年1月1日施行）し、職場における妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置を事業主へ義務付け。さらに、これらの法律を改正（令和元年6月5日公布、令和2年6月1日一部施行）し、事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止等、ハラスメント対策を強化。（ウ共通）（厚生労働省）
- 全国各地で事業主向けの説明会を実施するとともに、中小企業向けセミナーの開催、個別訪問による支援等を行い、ハラスメント防止対策の取組を推進。（ウ共通）（厚生労働省）
- 女性を含む多様な働き手が活躍できる職場づくり等を通じて人手不足への対応を図っている中小企業の事例集を作成、周知するとともに、地域の中小企業・小規模事業者のニーズを把握し、地域内外の女性・若者・シニア等の多様な人材等の中から地域の事業者が必要とする人材について発掘・確保・定着の一括支援等を実施。（5ア共通）（経済産業省）
- 企業の経営トップ等が策定・公表した「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の賛同者による、組織内外での取組の紹介や情報交換等を目的としたミーティングを開催。更に行動宣言の賛同者を募るとともに、賛同者による取組の好事例を情報発信。（内閣府）

- 関係団体と連携して、企業経営者や管理職を対象とした経営者・管理職向けトップセミナーを実施。(内閣府)
- 職住近接で子育てのしやすい環境の確保に向け、既成市街地において、快適な居住環境の創出、都市機能の更新及び住宅団地の再生等を図るため、地方公共団体における住宅や公共施設の整備等を総合的に行う取組を支援。(国土交通省)

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

- 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」において、男性の育児休業取得に向けた様々な情報を更新したハンドブックの配布、企業・労働者向けの動画の公開。(厚生労働省)
- 配偶者の出産直後の休暇を希望する者が休暇を取得できるよう、ハンドブックの作成・配布等を行い、企業・団体等の意識改革や機運を醸成。(内閣府)
- 家庭内における夫婦のコミュニケーション促進施策の実施(家事・育児等の分担を可視化して夫婦間の話し合いを促すためのワークシートの活用等)、様々な媒体を活用した広報の展開、国や地方公共団体が実施する行事やイベントを、男性の家事・育児等への参画の契機として活用(“おとう飯”始めようキャンペーンの実施)。(内閣府)
- 「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」を開催し、男性による育児の促進を中心とした仕事と家庭の両立方策について検討を行い、平成30年3月に報告書を取りまとめ公表。(厚生労働省)
- 育児目的休暇の導入を事業主の努力義務とすること等を内容とする育児・介護休業法を改正(平成29年3月31日公布、同年10月1日施行)。(厚生労働省)
- 公共交通機関のバリアフリー整備ガイドラインを平成30年7月に改訂し、トイレにはおむつ交換台を設置することを「標準的な整備内容」とし、公共交通事業者等に周知。公共交通機関や公共施設等におけるベビーカーの使用がしやすい環境づくりに向け、ベビーカー利用に関する統一的なマーク(ベビーカーマーク)の掲出、ベビーカー使用にあたっての「お願い」の周知や、普及・啓発を図るキャンペーン等を実施。(国土交通省)

エ 女性が活躍するための前提となる人材育成

- 先進企業の好事例等の情報の収集や、企業と働く個人の意識等を把握し、示唆を得ることを目的に、仕事と生活の調和に関する調査研究を実施。作成した好事例集はホームページに掲載し広く公開するとともに、経営者・管理職向けトップセミナーにおいても配布。(3共通)(内閣府)
- 対人サービス分野等を対象とした技能検定制度の整備として、新たに平成29年度以降、「接客販売」等4職種を追加。また、ものづくり分野を支える必要な人材の確保・育成を支援するため、平成29年度後期から35歳未満の方が技能検定2級又は3級を受検する際に受検料を減額する「受検料減免措置」を実施。
また、「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・カードの活用促進のため、平成30年度に様式を改正し、更なる利便性向上を図った。(厚生労働省)

2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

ア 男女雇用機会均等の更なる推進

- 学習指導要領に基づき、児童生徒の発達の段階に応じ、労働に関する法令と関連させながら雇用や労働問題等について考えることや、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指導。都道府県教育委員会等に対して行っている、教員研修の実施状況調査の項目の一つとして男女共同参画の項目を入れ、その調査結果を文部科学省のホームページに掲載。(文部科学省)
- 国立女性教育会館において、「地域における男女共同参画推進リーダー研修」や「学校における男女共同参画研修」等、地域や学校等において男女共同参画を推進する人材を養成。また「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」では企業におけるダイバーシティや女性の活躍促進の推進者、管理職、リーダーを対象とした学習の場を提供。(文部科学省)
- 一般事業主行動計画の策定等の義務を101人以上の企業に拡大することや、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止すること等を内容とする女性活躍推進法等の一部改正法が成立(令和元年6月5日公布、令和2年6月1日一部施行)。(3共通)(内閣府、厚生労働省)

イ 男女間の賃金格差の解消

- 事業主行動計画策定指針を改正し、事業主行動計画の策定等の際に、男女の賃金の差異の積極的な把握に努めることが重要である旨を追記(令和元年12月27日告示、令和2年4月1日適用)。(厚生労働省)

ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止

- 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法を改正(平成28年3月31日公布、平成29年1月1日施行)し、職場における妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置を事業主へ義務付け。「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」を改正し、一元的な相談体制の整備が望ましいこと等を規定。(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、パワーハラスメント対策を企業が一元的に行えるよう、総合的なハラスメント対策を促す啓発用のパンフレットを作成。全国各地で事業主向けの説明会や中小企業向けセミナーを開催、個別訪問による支援等を実施。
また、12月を「ハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な広報・啓発活動を行うとともに、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防止のための啓発動画を作成、周知。JILPTによる調査等により、職場におけるセクシュアルハラスメントの実態を把握。(厚生労働省)
- ハラスメントの被害者に対する相談対応を強化するため、平日の夜間や休日に対応するフリーダイヤルやメールによる相談事業を実施。(厚生労働省)
- 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いの禁止、国・事業主及び労働者の責務の明確化、パワーハラスメント防止対策の強化等を盛り込んだ女性活躍推進法等の一部改正法が成立(令和元年6月5日公布、令和2年6月1日一部施行)。(4共通)(厚生労働省)

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

- 臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するため、地方公務員法及び地方自治法を改正し、一般職の「会計年度任用職員」制度を創設（平成 29 年 5 月 17 日公布、令和 2 年 4 月 1 日施行予定）。（総務省）
- 地方公共団体と総務省の担当者による「女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会」を設置、意見交換を実施。並行して調査研究を行い、両者の成果を基に「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック」を平成 29 年度に作成、平成 30 年度に改訂。（総務省）
- 女性地方公務員の人材育成を支援するため、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」において講義を実施。
また、女性活躍促進の取組、テレワークの活用、男性職員の育児休業等の取得促進等、地方公共団体における先進的な取組事例について地方公務員月報等による情報提供を充実化。地方公共団体で活躍する女性職員を紹介する「女性地方公務員のワークスタイル事例集」を平成 30 年度に作成、情報提供。（総務省）
- 女性活躍推進法を着実に施行し、常時雇用する労働者数が 301 人以上の義務企業のみならず 300 人以下の努力義務企業における一般事業主行動計画の策定や情報公表等の取組を促進。平成 28 年 2 月から、企業が公表している女性の活躍状況に関する情報を「女性の活躍推進企業データベース」に一元的に集約し提供。中小企業に対する説明会の開催、個別企業訪問やメール相談等による支援等を実施。（厚生労働省）
- 男女雇用機会均等法に基づく指針（労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針）を平成 27 年に改正し、民間企業における女性管理職の中途採用を促進。（厚生労働省）
- 国及び独立行政法人等は、女性活躍推進法等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、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式又は企画競争方式）において加点評価する取組を実施。取組状況を公表するとともに、地方公共団体に対し、国に準じた取組を進めるよう働きかけを実施。（全府省、内閣府）
- 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して、時間外労働等改善助成金による助成を実施。（厚生労働省）
- 女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定。女性を始め多様な人材の能力を活かし、価値創造につなげている企業を「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」として表彰するとともに、平成 29 年度以降は、過去の 100 選受賞企業から、特に先駆的な取組を行う企業を「100 選プライム」として選定。（経済産業省）
- 女性活躍推進法に基づく状況把握・課題分析、それらを踏まえて目標等を設定する行動計画の策定に企業が自ら取り組めるよう、「行動計画策定支援ツール」を作成、提供。中小企業に対する説明会の開催、個別企業訪問やメール相談等による支援を実施。（厚生労働省）
- 有価証券報告書の情報をもとに業種別に全上場企業の女性役員数及び比率をウェブサイトで見える化。また、上場企業のうち女性役員比率が 10% を達成している企業を一覧化するとともに、企業における女性活躍の意義をリーフレット形式でまとめ、全上場企業に配布。
また、企業における女性活躍情報の開示や自主的な女性活躍取組を促すために、ESG 投資における機関投資家の女性活躍情報の利用状況を調査し、その結果をシンポジウム等

において企業に周知。(内閣府)

- 有価証券報告書等に役員の男女別人数及び役員の女性比率の記載を義務化する内閣府令を改正(平成26年10月23日公布、平成27年3月31日施行)。(金融庁)
- 平成28年度に海外の先進的な取組を調査研究し、女性役員候補者を対象とした「女性リーダー育成のためのモデルプログラム」を策定。平成29年度より毎年度、モデルプログラムを基にした女性リーダー育成事業を複数地域にて試行実施。(内閣府)
- 国立女性教育会館では、「女子大学生キャリア形成セミナー」を実施し、女子大学生を対象に社会的・職業的な自立に必要な視点を養う機会を提供。大学等において女子学生のキャリア開発プログラムに関わる方を対象に、女子学生支援の必要性とポイントについて理解を深め、参加者間の情報交換を行う機会を提供。(文部科学省)
- 造船業については、女性を含む造船業を目指す若者の拡大を図るため、魅力ある造船工学教材や造船教員の専門的指導力の維持・向上に向けた研修プログラムの作成・普及、地域中小造船企業が連携したインターンシップの推進といった造船教育強化に向けた取組等を推進。(国土交通省)
- 海運業については、内航船員という職業を魅力ある職業へ変えていくため、交通政策審議会海事分科会船員部会において女性を含めた船員の働き方改革を検討。(国土交通省)
- 船や造船所・船用工業事業所で働く女性の活躍や企業の先進的な取組事例の情報発信として、平成30年より「海事産業における女性活躍推進の取組事例集」を発行、PR活動を実施。(国土交通省)
- 経営者向け女性活躍セミナーや次世代を担う女性リーダー層に向けた研修を始め、講習会、ワークショップを開催、建設企業等へのコンサルティング支援を実施。地域ごとの女性グループをつなぐ「建設産業女性活躍推進ネットワーク」を構築、女性の入職等に資する情報発信。(国土交通省)
- 事業者と連携したバス運転者の就業促進、女性タクシードライバーの新規就労・定着に取り組む事業者の認定、トラック事業者・メーカー等の関係者からなる検討会での議論を踏まえた女性ドライバー等が運転しやすいトラックの普及促進、女性の働きやすい環境づくりのためのガイドラインによる女性整備士の人材確保に向けたPR活動等を実施。(国土交通省)

4 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援

ア 同一価値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

- 働き方改革関連法により、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を解消するための規定の整備等を内容とするパートタイム労働法の改正を行った(令和2年4月1日施行。ただし、中小企業においては令和3年4月1日から適用)。(厚生労働省)
- 現行パートタイム労働法の履行確保を図るとともに、令和2年4月に施行される改正後のパートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行に向け、働き方改革推進支援センターによるきめ細かな相談援助、事業主向けの取組手順書や業界別の同一労働同一賃金導入マニュアルの策定、職務分析・職務評価の導入支援、キャリアアップ助成金による支援等の取組を通じて、企業への周知、支援を実施。(厚生労働省)
- 最低賃金の引き上げに向けて、業務改善助成金などによる生産性向上に向けた設備投

資や IT 導入の支援、下請け等中小企業の取引条件改善に向けた取組、賃上げに積極的な企業への税制支援など、中小企業が賃上げを実行しやすい事業環境の整備を実施。(厚生労働省)

- キャリアコンサルタント登録制度の適切な運用や、セルフ・キャリアドック（労働者のキャリア形成を支援するため、年齢、就業年数、役職等の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み）の普及促進等を実施。(厚生労働省)
- 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化の取組を実施した事業主に対して助成。平成 30 年度以降、支給要件を緩和する等、更なる取組促進に向け見直しを実施。(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

- 平成 29 年 9 月、10 月に「無期転換ルール取組促進キャンペーン」を行い、関係団体への要請、集中的な広報等を全国で実施。都道府県労働局に「無期転換ルール特別相談窓口」を設置し、労使双方からの相談に対応。ポータルサイトによる情報発信、全国での労働契約等解説セミナー開催、新聞広告・各種広報誌への掲載、リーフレットの作成・配布、SNS・インターネット・テレビ・ラジオを活用した周知広報を実施。(厚生労働省)
- 有期契約労働者の育児休業・介護休業の取得要件の緩和等を内容とする育児・介護休業法を改正（平成 28 年 3 月 31 日公布、平成 29 年 1 月 1 日施行）。(厚生労働省)
- 平成 28 年 10 月からの大企業で働く短時間労働者を対象とする被用者保険の適用拡大に加え、平成 29 年 4 月から、中小企業等で働く短時間労働者についても、労使合意を前提に企業単位で適用を拡大。平成 31 年 4 月から、国民年金第 1 号被保険者の産前産後期間の保険料を免除し、免除期間は満額の基礎年金を保障するよう制度を見直し（平成 31 年 4 月 1 日施行）。(厚生労働省)
- 正社員を希望する方の正社員転換や非正規雇用を選択する方の待遇改善を推進するため、計画期間を令和 3 年 3 月までとする「正社員転換・待遇改善実現プラン」を平成 28 年 1 月に策定、平成 31 年 1 月改定。正社員への転換や賃金の増額改定等といった処遇の改善に資する取組を実施した事業主に対し助成。平成 28 年度以降、支給要件の緩和等見直しを実施。(厚生労働省)
- 平成 28 年に内閣人事局において国家公務員の非常勤職員に関する実態調査を実施。当該調査結果及び民間における同一労働同一賃金の実現に向けた取組を踏まえ、平成 29 年 5 月に、給与面の取扱いについて、「平成 30 年度以降、非常勤職員に対して期末手当や勤勉手当を支給することを目指す」等、段階的に処遇改善を図っていく旨、各府省間で申し合わせ。(内閣官房)
- 各地方公共団体に対して、通知や各種会議等を通じて、非常勤職員に係る育児休業や介護休暇等の制度に係る所要の措置や制度の周知など適切に対応を行うよう要請。(総務省)
- 「非常勤職員向け両立支援制度リーフレット」を作成、配布、人事院ホームページに掲載。「両立支援制度の活用指針」において、各府省に、非常勤職員に対して制度の概要を十分に周知するとともに、利用しやすい環境整備に努めるよう要請。

また、平成 31 年 1 月、民間の状況等を踏まえ、いわゆる結婚休暇を新設するとともに、

忌引休暇について対象となる非常勤職員の任期等の限定を廃止し、全ての非常勤職員が使用できるように措置を講じた。(人事院)

5 再就職、起業、自営業等における支援

ア 再就職等に向けた支援

- 平成 28 年 10 月から求職者支援訓練において、短時間訓練コース、託児サービス支援付きの訓練コースを実施。(厚生労働省)
- 育児・介護等により退職した者の復職を支援する企業が利用できる助成金により、仕事と育児の両立が可能な再就職に向けた支援を実施。(厚生労働省)
- ハローワーク内に介護・看護・保育等の雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するため、人材確保支援の総合専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を設置。また、マザーズハローワーク等において、子育てをしながら就業を目指す女性等の就職支援を実施。(厚生労働省)
- 社会人が「いつでも」、「どこでも」学べる環境の実現を目指し、専修学校における e ラーニングの積極的活用等による学び直し講座の開設等を推進。(文部科学省)
- 大学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なプログラムについて、「職業実践力育成プログラム」として認定する制度を平成 27 年度に創設。専門学校における社会人等向けのプログラムについて、「キャリア形成促進プログラム」として認定する制度を平成 30 年度に創設。(文部科学省)

イ 起業に向けた支援

- 平成 28 年度から地域の金融機関や産業・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 等を中心とした「女性起業家等支援ネットワーク」を通じ、起業ニーズの引き出し・整理、女性起業家のロールモデルの提示、金融機関等への橋渡しなどを実施。また、平成 30 年度には各地域の取組事例を踏まえた女性起業家支援のノウハウを「ノウハウ集」としてまとめた。令和元年度は、ノウハウ集の普及を目的としたセミナーを全国 10 か所で実施。(経済産業省)
- 女性起業家支援に向けた各地方公共団体等での取組一覧をとりまとめ、内閣府ホームページに掲載。国・男女共同参画推進連携会議構成団体が共催で女性起業家と企業のマッチングを行うイベントを開催。(内閣府)
- 創業補助金にて女性起業家の資金面を補助。創業スクールの認定等を行い、創業時の基本的な知識の取得からビジネスプランの作成までを一貫した支援を実施。また、女性、若者／シニア起業家支援資金により、女性起業家に対して低利での融資を実施。(経済産業省)

ウ 自営業等における就業環境の整備

- 平成 27 年度に小規模事業者における女性の就業環境に関する調査を行い、平成 28 年度に小規模企業白書に調査結果を掲載。(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

<主な施策>

1 地域活動における男女共同参画の推進

- 第4次男女共同参画基本計画策定以降、各自治体へのアンケートや女性自治会長等へのヒアリング等を実施して実態の把握や分析を行い、持続可能な自治会活動に向けた男女共同参画の推進についての提言、各地の女性自治会長が一堂に会した情報交換会や地域における男女共同参画を推進するためのワークショップの開催、好事例の収集・情報提供を実施。(内閣府)

2 地方創生における女性の活躍促進

- 推進計画の策定状況及び協議会の組織状況は女性活躍推進法「見える化」サイトに掲載し、毎年フォローアップしている。・地方公共団体の取組の参考となるよう、「女性活躍推進法に基づく取組の好事例集」や「市町村推進計画策定支援マニュアル」を策定し、内閣府ホームページに掲載(平成30年3月)するとともに、国・地方公共団体に情報提供を実施。(内閣府)
- 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、地方公共団体が行う多様な主体の連携体制の構築等による地域の実情に応じた取組に対し、地域女性活躍推進交付金による財政的な支援を実施。(内閣府)
- まちづくりにおける女性の活躍について広く発信し、地域の課題解決、活性化に取り組む人材を発掘・育成。(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

- 農業・農村において重要な役割を果たしている女性の意見が、地域の方針決定に着実に反映されることが重要であるため、担い手や地域農業の在り方等を定める人・農地プランの検討に当たっては、市町村による検討会のメンバーのおおむね3割を女性農業者で構成するよう要件化。(農林水産省)
- 平成28年4月に、全国農業協同組合中央会、全国農業協同組合連合会、全国漁業協同組合連合会、全国森林組合連合会等に対して、政策・方針決定過程への女性の参画拡大等に向け、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の実施その他の実効性あるポジティブ・アクションの導入等に積極的に取り組むよう要請。(内閣府)
- 農業委員会、農業協同組合、土地改良区、森林組合、漁業協同組合等における女性の役員登用に向けた取組等について、支援、助言・指導等を実施。(農林水産省)
- 第4次男女共同参画基本計画の決定後、各都道府県知事及び各政令指定都市市長宛に、地域の実情に応じて主体的な数値目標を設定するなど、具体的な取組の積極的な推進について、通知。(内閣府)

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

- 農業女子プロジェクト活動等を通じて、社会全体での女性農業者の存在感を高め、女性農業者自らの意識の改革・経営力の発展を促すとともに、職業としての農業を選択する若手女性の増加を促進。女性林業者や女性林業グループ等を対象とした交流会等を実

施。漁業・水産業に携わる女性の存在感を高め、女性にとって働きやすい現場の改革や仕事選びの対象としての漁業・水産業の魅力向上を後押しするため、「海の宝！水産女子の元気プロジェクト」を開始（平成30年11月）。（農林水産省）

- 就農希望者に対する相談会において、女性の就業希望者向け相談窓口を設置し、女性農業者による就農相談を実施し、女性の就農支援をするとともにFacebook等により情報提供を実施。女性農業者の経営能力の向上、地域を牽引するリーダー育成のための研修を実施。女性活躍推進に取り組む経営体の認定・表彰、研修、情報発信等を実施し、農業法人等における女性が働きやすい環境の整備を推進。家族経営協定の締結推進に向け、夫婦のパートナーシップ経営の確立、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた研修を実施。（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促進

- 委員の選定に際し、専門知識を有する女性への優先的な委嘱依頼。（環境省）
- 国の機関及び地方公共団体等において環境行政を担当する職員等に対し、職務遂行に必要な専門的知識及び技術を習得させるとともに、行政的視野の拡大及び行政的識見の向上を図るため、必要な専門的知識・技能習得に関する研修を実施。（環境省）
- 持続可能な社会の構築のため、学校教育、社会教育における環境教育・環境学習の推進に取り組んでいるほか、全国各地域のユネスコスクールを持続可能な開発のための教育（ESD）の推進拠点として位置づけ、ユネスコへの加盟申請、活動支援、情報収集・発信、全国大会の開催によるネットワーク形成等を支援。（文部科学省）
- 国民、民間団体、事業者、地方公共団体、国等の様々な主体による環境教育・環境保全活動を通して、学校、家庭、地域等において、持続可能な開発のための教育の視点を取り入れた環境教育・環境学習に関する各種施策を総合的に推進。また、パークボランティアや自然公園指導員のスキルアップや、環境学習等の取組を推進するとともに、広く国民、企業、NPO・NGO、市民活動団体等に対して環境教育や環境保全活動の情報提供や意見交換の場の提供、各主体間への協働取組の支援、ホームページ等を通じた情報発信を行い、環境問題の解決のための環境パートナーシップを推進。（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

＜主な施策＞

1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大、女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備

- 国立大学において、女性教員、外国人教員などの多様な人材の確保を含めた人事給与マネジメント改革を推進しており、改革の進捗状況を運営費交付金の配分に反映させる等により、各大学の取組を支援。(文部科学省)
- 私立大学等経常費補助金の特別補助において、女性研究者の在籍状況や、支援への取組(保育支援実施、相談体制の整備、ライフイベントに応じた研究を支援する者の配置)に応じて加算するメニューを設置。(文部科学省)
- 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」により、研究と出産・育児・介護等との両立や研究力向上を通じた女性リーダーの育成など、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学、研究機関等の優れた取組を支援。(文部科学省)
- 第4次男女共同参画基本計画で定められた成果目標に沿って、平成29年10月の日本学術会議会員及び連携会員の半数改選に伴う選考業務を実施。(内閣府)
- 国立女性教育会館において、「大学等における男女共同参画推進セミナー」を開催し、男女共同参画推進をとりまく状況と高等教育機関が進むべき方向について、学内で男女共同参画推進に携わる教員・職員を対象に専門的・実践的な研修を実施。また、大学等における男女共同参画イベント情報をまとめるホームページを設置し、大学等における男女共同参画に関する取組の促進を図った。(文部科学省)
- 「特別研究員-RPD」制度により、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。(文部科学省)

2 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

- 理工系女性人材の育成に向けた取組に賛同した企業、大学、学術団体等からなる「リコチャレ応援団体」及び主体的に取組を行う団体からなる「理工系女子応援ネットワーク」を組織し、「理工チャレンジ」サイト等を通じて団体が実施するイベント等の情報を発信。(内閣府)
- 「理科教育振興法」に基づいて、公・私立の小・中・高等学校等の設置者に対して、理科教育等設備の整備に要する経費の一部を補助。(文部科学省)
- 先進的な理数教育を実施している高等学校等を「スーパーサイエンスハイスクール(SSH)」に指定し支援。(文部科学省)
- 将来、学術研究を通じた知の創出をもたらすことができる創造性豊かな人材の育成を目指し、高等学校学習指導要領を改訂し、新たな探究的科目として、「理数探究基礎」及び「理数探究」を新設。(文部科学省)
- 平成29年度から、文部科学省及び国立研究開発法人科学技術振興機構との共催で、女子中高生等を対象に、理工系進路選択に向けたシンポジウムを開催し、ロールモデルの紹介等を通じて理工系進路選択後のキャリアパス等について理解を促進。(内閣府、文部科学省)

- 真に支援の必要な住民税非課税世帯及びこれに準ずる者が経済的な理由によって大学等への進学を断念することがないように、令和2年4月から授業料等減免制度の創設と給付型奨学金の拡充を併せて行う高等教育の修学支援新制度の実施により大学等の修学に係る経済的負担の軽減を図る。(文部科学省)
- 女子中高生の理系進路選択支援プログラムに取り組み、女子中高生の理系分野への興味・関心を高め、適切な進路選択を促進。(文部科学省)
- 平成30年より、女子生徒等の理工系進路選択を社会全体で応援する機運の醸成を目的として、多様なロールモデルとなる「STEM Girls Ambassadors(理工系女子応援大使)」の取組を開始し、地方公共団体等が開催するシンポジウム等で Ambassador の個人の体験や理工系分野に進学することで得られるメリット等について講演を実施。(内閣府)

Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現

第6分野 生涯を通じた女性の健康支援

<主な施策>

1 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援

- 「女性の健康の包括的な支援に向けた研究事業」において、女性の健康に関し、その特性や女性をめぐる社会変化を踏まえた研究の推進。(厚生労働省)
- 女性の健康に関するホームページ「女性の健康推進室ヘルスケアラボ」を開設し、多くの女性が直面する疾病やライフステージごとの健康に関する情報について普及啓発を推進。(厚生労働省)
- 特定健診・特定保健指導による検査値への影響及び医療費適正化効果について、平成20年度～平成25年度のデータを男女別に分析し、平成28年4月13日の「第19回保険者による健診・保健指導等に関する検討会」において報告。(厚生労働省)
- 「がん検診のあり方に関する検討会」において、がん検診の種類や検査項目、利益・不利益、実施体制等について議論。受診率向上に向けて、市町村に対する補助事業を実施。(厚生労働省)
- 医学教育においては、学生が卒業時までに身に付けておくべき必須の実践的診療能力を学修目標として提示した「医学教育モデル・コア・カリキュラム」を平成29年3月に改訂し、性差医療等の視点も含めたライフステージに応じた健康管理や健康問題に関する事項を新たに盛り込むなど、学修目標を充実。また、看護学教育においても、学生が卒業時までに身に付けておくべき必須の看護実践能力修得を学修目標として提示した「看護学教育モデル・コア・カリキュラム」を平成29年10月に策定し、女性のライフサイクル各期の健康課題の理解などの学修目標を設けた。(文部科学省)
- 「健康日本21(第二次)」において、栄養・食生活、喫煙、飲酒、こころの健康、休養に関する具体的な目標値を設定するとともに、スマート・ライフ・プロジェクトにおける民間企業等と連携した取組等を通じて、男女の生涯を通じた健康づくりの推進。(厚生労働省)
- 妊娠・出産に関する事項について、「健康教育事業」で学校などでの性教育の実施や、「女性健康支援センター事業」での妊娠・出産期の相談指導の実施、不妊や不育症について相談指導を行う「不妊専門相談支援センター事業」の取組を推進。(厚生労働省)

2 妊娠・出産等に関する健康支援

- 平成28年度から、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に財政支援を行うとともに、平成29年度からは、産科医の確保が困難な医療機関に産科医を派遣する場合の財政支援を行うなど分娩可能な産科医療機関等の確保に取り組んだ。(厚生労働省)
- 妊娠・出産・子育て期にわたる切れ目のない支援を行うため、令和2年度末までに「子育て世代包括支援センター」の全国展開、退院直後の母子に対する心身のケアや育児のサポート等を通じて産後も安心して子育てができる支援体制を確保する産後ケア事業の推進。(厚生労働省)

- 医療機関内で、医師・助産師が役割分担及び連携して妊娠・出産を支援する院内助産及び助産師外来の導入を推進するとともに、取組の一環として「院内助産・助産師外来ガイドライン 2018」を作成。(厚生労働省)
- 労働者が職場における妊娠、出産等に関するハラスメント等を相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止等を盛り込んだ女性活躍推進法等の一部改正法が、第 198 回通常国会で成立・公布（令和元年 6 月 5 日公布、令和 2 年 6 月 1 日一部施行）。(厚生労働省)
- 不妊治療に係る近年の医学的知見を踏まえ、より安心・安全な妊娠・出産に資する適切な支援の観点から、不妊治療に必要な費用の一部を助成する「不妊に悩む方への特定治療支援事業」について、男性が不妊治療を行った場合についても助成の対象とするなど、助成対象範囲を見直し（平成 27 年度から男性への不妊治療を助成対象とし、平成 28 年度から年間助成回数及び通算助成期間の制限を撤廃）。(厚生労働省)

3 医療分野における女性の参画拡大

- 「医師の働き方改革に関する検討会」において、医師の勤務環境改善策について具体的に議論を行い、報告書としてとりまとめた。(厚生労働省)
- 各医療機関が計画的に勤務環境改善に向けた取組を行う仕組み「医療勤務環境改善マネジメントシステム」を創設し、これを支援する都道府県医療勤務環境改善支援センターを設置。(厚生労働省)

4 スポーツ分野における男女共同参画の推進

- 「女性のスポーツ参加促進事業」に取り組み、女性のスポーツ実施率の向上のためのキャンペーン等を実施。(文部科学省)
- 女性アスリート特有の課題に対応した支援や、妊娠期、産後期、子育て期におけるトレーニングサポートプログラム等を実施し、出産後の女性アスリートが子育てを行いながらトップアスリートとして競技を継続できるよう支援。(文部科学省)
- 「スポーツ団体ガバナンスコード」を策定し、スポーツ団体において選手及び指導者等に対してコンプライアンス教育の実施及びコンプライアンス委員会の設置、運営を求めた。また、スポーツ団体に対して女性理事の目標割合（40%以上）を設定し、その達成に向けた具体的な方策を講じるとともに、適切な情報開示を行うことを求めた。(文部科学省)
- コンプライアンスに関する現況調査や、スポーツ団体及びアスリート、指導者等が注意すべき事項等を示したガイドラインの作成、スポーツ団体の組織運営に係る統一的な評価指標を開発しモニタリングを実施。(文部科学省)
- セクシュアルハラスメントや性犯罪の防止に関する内容等を盛り込んだグッドコーチ育成のためのモデル・コア・カリキュラムを作成し、日本スポーツ協会による公認スポーツ指導者養成において、同カリキュラムに基づく講習を実施。(文部科学省)
- 成長期の女性アスリートに対してトレーニング・栄養・心理などに関する医・科学サポートや講習会を実施し、女性特有の課題について理解の促進を図った。(文部科学省)
- 女性アスリートの支えになる女性指導者の育成のため、女性がスポーツに取り組むにあたっての課題に対する専門的知識を身に付けることができるよう、女性特有の身体的特徴や意欲・ニーズなどに配慮した指導者向けのハンドブックを作成。(文部科学省)

第7分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

<主な施策>

1 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

- 平成13年度から毎年、11月12日から25日までの間「女性に対する暴力をなくす運動」を実施。平成30年度は「セクシュアル・ハラスメント」を、令和元年度は「DVと児童虐待との連携」をテーマに設定。(内閣府)
- 平成30年7月に「困難な問題を抱える女性への支援のあり方に関する検討会」を設置し、令和元年10月に、婦人保護事業の現状と課題を踏まえ、そのあり方について議論を行い、中間まとめを公表。(厚生労働省)
- 引き続き、女性の人権問題に関する専用相談電話「女性の人権ホットライン」やインターネット人権相談受付窓口を全国50か所の法務局・地方法務局に設置し、相談内容に応じた助言をしたほか、事案に応じ、人権侵犯事件としての調査・処理を実施。(法務省)
- 平成29年度に「男女間における暴力に関する調査」を実施し、平成30年3月に報告書を公表。(内閣府)

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

- 現場の相談員に対するDV対策と児童虐待対策の連携強化について研修を実施。(内閣府)
- 「DV等の被害者のための民間シェルター等に対する支援の在り方に関する検討会」報告書(令和元年5月)を公表し、令和2年度からパイロット事業を実施。(内閣府)
- 平成27年度に「配偶者等に対する暴力の加害者更生に係る実態調査研究事業」を実施し、平成28年3月に報告書を公表したとともに、平成30年度に「配偶者等からの暴力の被害者支援における危険度判定に基づく加害者対応に関する調査研究事業」を実施し、令和元年8月に報告書を公表。(内閣府)
- DV相談ナビを運営するとともに、作成した広報用携帯カードを医療機関、公共施設等に配布。(内閣府)
- 平成31年3月に、児童虐待防止対策に関する関係閣僚会議において「児童虐待防止対策の抜本的強化について」を決定。これを踏まえ、令和元年6月に、「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、令和元年6月26日公布)により、配偶者暴力防止法を改正(令和2年4月1日施行)。(内閣府、厚生労働省)
- 令和元年8月、地方公共団体に対し、要保護児童対策地域協議会の構成機関に配偶者暴力相談支援センターに参画を求める通知を発出。(厚生労働省)

3 ストーカー事案への対策の推進

- 平成27年度から、被害者等の安全を確保するための一時避難に係る経費を補助。(警察庁)

4 性犯罪への対策の推進

- 平成29年6月に、強姦罪の構成要件及び法定刑を改めて強制性交等罪とするとともに

に、監護者わいせつ罪及び監護者性交等罪を新設するなど、刑法の改正（平成 29 年 6 月 23 日公布、同年 7 月 13 日施行）を実施。（法務省）

- 平成 29 年 8 月から、各都道府県警察の性犯罪被害相談電話窓口につながる全国共通番号「#8103（ハートさん）」を導入。（警察庁）
- 平成 29 年度に、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整備促進のための「性犯罪・性暴力被害者支援交付金」を創設。平成 30 年 10 月に、同センターを 47 都道府県へ設置。（内閣府）

5 子供に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進

- 平成 29 年 4 月に、犯罪対策閣僚会議において「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）」を策定。（警察庁）
- 平成 29 年 3 月に、男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会が「若年層を対象とした性的な暴力の現状と課題～いわゆる『JK ビジネス』及びアダルトビデオ出演強要の問題について～」を取りまとめ。同年 5 月に、「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」を決定。平成 29 年度から、4 月を「AV 出演強要・『JK ビジネス』等被害防止月間」とし、広報啓発を実施。（内閣府）
- 引き続き、子どもの人権問題に関する専用電話「子どもの人権 110 番」やインターネット人権相談受付窓口「子どもの人権 SOS-e メール」を全国 50 か所の法務局・地方法務局に設置し、相談に対応したことに加え、令和元年 8 月からは、名古屋法務局において、愛知県在住者を対象とした LINE による人権相談窓口を開設し、相談内容に応じた助言をしたほか、事案に応じ、人権侵犯事件としての調査・処理を実施。（法務省）
- 令和元年 5 月に「学校・教育委員会等向け虐待対応の手引き」を作成。（文部科学省）
- 令和元年 12 月より、児童相談所虐待対応ダイヤル「189」を無料化。（厚生労働省）
- 平成 29 年度に「若年層における性的な暴力に係る相談・支援の在り方に関する調査研究事業」を実施し、報告書を作成・公表。（内閣府）
- 平成 27 年 10 月以降、児童を被害者等とする事案への対応において、警察、検察及び児童相談所が連携して行う代表者聴取等の取組を推進。（警察庁、法務省、厚生労働省）

6 売買春への対策の推進

- 平成 29 年度、女子少年院在院者の特性に配慮した処遇プログラムを策定し、女子少年院全庁で実施。（法務省）

7 人身取引対策の推進

- 「人身取引対策行動計画 2014」に基づき、関係閣僚からなる「人身取引対策推進会議」を随時開催し、年次報告「人身取引対策に関する取組について」を決定・公表。（内閣官房）
- 人身取引対策ポスター及びリーフレットを作成し、地方公共団体や鉄道会社、空港・港湾、大学、高専等に配布。（内閣府）
- 国立女性教育会館では、人身取引に関する理解を深めることの重要性を内容とする貸出用展示パネル及び「人身取引」と「女性に対する暴力」をなくすために」と題したリーフレットをホームページに掲載し、提供している。
また、JICA と連携し、課題別研修「アセアン諸国における人身取引対策促進」を毎年

実施している。(文部科学省)

8 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に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する等、男女雇用機会均等法を改正。(令和元年6月5日公布、令和2年6月1日施行)し、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いを禁止。(厚生労働省)
- 平成30年6月に、すべての女性が輝く社会づくり本部において「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」の決定。(内閣府)
- 平成31年4月に、男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会が「セクシュアル・ハラスメント対策の現状と課題」を取りまとめ。(内閣府)
- 平成30年度から、各府省等の幹部職員及び課長級職員に対し、「eラーニングによる幹部職員等のためのハラスメント防止研修」を実施。(内閣官房)
- 男女雇用機会均等法及び指針の周知・啓発及び職場におけるセクシュアルハラスメント防止措置を講じていない企業に対しての是正指導の実施。(厚生労働省)
- 12月を「ハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な広報・啓発を実施。(厚生労働省)
- ハラスメントの被害者に対する相談対応を強化するため、平日の夜間や休日に対応するフリーダイヤルやメールによる相談事業を実施。(厚生労働省)
- 令和元年度にスポーツ団体ガバナンスコードを策定し、スポーツ団体において選手及び指導者等に対してコンプライアンス教育を実施すること等を求めたほか、日本スポーツ協会による公認スポーツ指導者養成において、セクシュアルハラスメントや性犯罪の防止に関する内容を盛り込んだカリキュラムを実施。(文部科学省)

9 メディアにおける性・暴力表現への対応

- 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)の全国での開催などインターネットの危険から児童を守るための広報啓発を実施。(内閣府・警察庁・総務省・文部科学省)

第8分野 困難を抱えたあらゆる女性が安心して暮らせる環境の整備

<主な施策>

1 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

- 困難を抱える方の課題は、経済的困窮を始めとして、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。これを踏まえ、生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）（平成27年4月1日施行）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、家計相談支援等による包括的な支援を実施。

また、平成31年4月の改正法（平成31年4月1日施行）施行以降、各自治体において着実に取組を実施。（厚生労働省）

- ひとり親家庭への支援については、地方自治体の窓口にも母子・父子自立支援員に加え、就業支援専門員を配置し、子育て・生活に関する内容から就業に関する内容まで、ワンストップで寄り添い型支援を行うことができる体制を整備する「ひとり親家庭への総合的な支援のための相談窓口の強化事業」を実施。

また、マザーズハローワーク等において、ひとり親世帯を含む子育てをしながら就業を目指す女性等の就職を支援。（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

- 離婚時の養育費の取決めを促進するため、自治体における、弁護士等による養育費相談の実施を支援する「養育費等支援事業」のほか、養育費に係る各種手続等に関するパンフレット等の作成、地方公共団体等において養育費相談に対応する人材の養成のための各種研修会を実施する「養育費相談支援センター事業」を実施。（厚生労働省）

- 離婚する当事者に対して、養育費等の取決めについて解説したパンフレット（養育費等の取決めをする際に使用する合意書のひな形も含む。）を作成し、市区町村の窓口において離婚届の用紙との同時交付を実施。

また、令和元年に債務者財産の開示制度の実効性を向上させるなどの民事執行法の改正を実施。（法務省）

- 貧困等を含む児童生徒の相談等に的確に対応できるよう、児童生徒の心のケアを行うスクールカウンセラーの配置を推進。

また、学校を窓口として、貧困家庭の子供等を早期の段階で生活支援や福祉制度につなげていくことができるよう、学校等におけるスクールソーシャルワーカーの配置を推進。（文部科学省）

ウ 子供・若者の自立に向けた力を高める取組

- 平成22年度から新卒応援ハローワークを設置し、学卒ジョブサポーターによる個別支援等きめ細かな就職支援を実施。

フリーターについては、正規雇用化を促進するため平成24年度からわかものハローワーク等を設置し就職支援ナビゲーターによる個別支援を実施するなどの取組を実施。

また、いわゆるニート等の若年無業者（15歳～39歳）について、地域若者サポートス

ーションを全国 177 か所設置（令和元年 9 月現在）し、職業的自立に向けた専門的個別相談等の支援を実施。（厚生労働省）

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

ア 高齢者が安心して暮らせる環境の整備

- 無年金の高齢者などへの対応として、平成 29 年 8 月から年金の受給資格期間が 25 年から 10 年に短縮。

また、年金を受給しながら生活をしている高齢者や障害者などの中で、年金を含めても所得が低い方々を支援するため、年間 6 万円を基準とし、年金に上乗せして支給する「年金生活者支援給付金制度」が、令和元年 10 月より施行。（厚生労働省）

- 全国の主要なハローワークに生涯現役支援窓口を設置し、高齢求職者に対して職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる就労支援を総合的に実施。

また、シルバー人材センター事業において、女性にも馴染みやすい介護、育児等の現役世代を支える分野や、サービス業等の人手不足分野の就業機会を拡大する取組を実施。（厚生労働省）

イ 障害者が安心して暮らせる環境の整備

- 障害者雇用促進法等に基づき、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターが中心となって、障害者と事業主双方に対し、就職準備段階から職場定着支援まで一貫した支援を実施。

また、平成 25 年の障害者雇用促進法の改正（平成 30 年 4 月 1 日施行）により、平成 30 年 4 月 1 日から精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加するとともに、一般事業主における法定雇用率について、2.0%から 2.2%に引上げを実施。

さらに、令和元年、障害者の活躍の場の拡大に関する措置及び国・地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を内容とする障害者雇用促進法の改正を実施。（厚生労働省）

ウ 外国人が安心して暮らせる環境の整備

- 外国人の子供を対象に、公立学校や外国人学校などへの就学促進等地方公共団体の取組を支援する定住外国人の子供の就学促進事業を実施。

また、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」の編成・実施を促進（学校教育法施行規則を一部改正、平成 26 年 4 月 1 日施行）。（文部科学省）

- 日本で生活する外国人への就労支援についての多言語での情報提供や相談体制の整備については、外国人が多く所在する地域のハローワーク（外国人雇用サービスコーナー等）において、地域の特性に応じた言語の通訳員の配置や専門相談員による職業相談、外国人が応募可能な求人開拓等により、安定的な就労の促進に向けた取組を実施。（厚生労働省）

Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

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

<主な施策>

1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し

ア 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、家族に関する法制等の検討

- 社会保障制度については、平成28年10月からの大企業で働く短時間労働者を対象とする被用者保険の適用拡大に加え、平成29年4月から、中小企業等で働く短時間労働者についても、労使合意を前提に企業単位で適用拡大の途を開拓。(厚生労働省)
- 税制については、平成29年度税制改正において、働きたい人が就業調整を意識せずに働くことができる仕組みを構築する観点から、配偶者控除等について、配偶者の収入制限を103万円から150万円に引き上げるなどの見直しを行い、平成30年分の所得税から適用。(財務省)
- 旧姓の使用に関して、行政部門においては、国家公務員の旧姓使用を対外的な法律行為にも可能とするとともに、地方公共団体に働きかけを実施。
民間部門においては、企業における旧姓使用の状況に関する調査を行い、その結果を踏まえ、経済団体等への働きかけを実施。
その他、マイナンバーカード等への旧姓併記が可能となったことの周知、旅券への旧姓併記の拡大に向けた検討、各種国家資格・免許等(保育士、介護福祉士、幼稚園教諭、保険募集人)への旧姓使用の拡大、銀行口座等における旧姓使用に向けた働きかけ等の取組を、関係省庁と連携しながら推進。(内閣府)
- 家族に関する法制については、平成30年6月13日に、女性の婚姻開始年齢(婚姻適齢)を16歳から18歳に引き上げて男女の婚姻開始年齢を統一することを内容とする民法の一部を改正する法律が成立(令和4年4月1日に施行予定)。
また、女性の再婚禁止期間について、改正前の民法第733条第1項はその期間を6か月としていたが、平成27年12月16日の最高裁判決において、100日を超える部分について憲法に違反するとの判断がされた。これを受けて、平成28年6月1日、「民法の一部を改正する法律」が成立し、その期間を100日に短縮する等の改正がされ、同月7日に施行。(法務省)

イ 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

- 待機児童の解消については、「待機児童解消加速化プラン」による市区町村と企業主導型保育事業における保育の受け皿拡大を合わせると、平成25年から平成29年度末までの5年間の合計は約53.5万人。
一方、女性の就業率は年々上昇し、それに伴い、保育の利用申込者数も急激に増加していることから、平成29年6月に「子育て安心プラン」を策定し、令和2年度末までに約32万人分の保育の受け皿を確保し、待機児童を解消予定。(厚生労働省)
- 放課後児童クラブについては、共働き家庭等の「小1の壁」を打破するため、平成26年に「放課後子ども総合プラン」を策定し、平成31年度までに約30万人分の受け皿の整備を実施。(厚生労働省)

- 地域子育て支援拠点事業、放課後児童健全育成事業等については、平成 27 年度に子ども・子育て支援法が施行され、従来は予算補助として実施していたものを、法律補助としたほか、実施主体である市町村が地域のニーズを適切に把握し、市町村子ども・子育て支援事業計画に基づく取組を着実に遂行。(厚生労働省)
- 住宅団地における子育て施設や高齢者・障害者施設の整備については、住宅及び医療・福祉・商業施設等が近接する子育てのしやすい環境の確保、子育て世帯の生活支援施設等の整備について、地方公共団体における取組を支援。また、大規模な公的賃貸住宅団地を含む高齢化の著しい地域において、居住機能の集約化等と併せた子育て支援施設や福祉施設等の整備を進め、地域の居住機能を再生する取組を支援。(国土交通省)
- 仕事と育児・介護の両立を促進するため、介護休業の分割取得、介護休暇の半日取得等を内容とする育児・介護休業法改正や、保育所に入れない等の場合に最長で子が 2 歳に達するまで育児休業を延長できること等を内容とする育児・介護休業法の改正（前段は平成 28 年 3 月 31 日公布、平成 29 年 1 月 1 日施行。後段は平成 29 年 3 月 31 日公布、平成 29 年 10 月 1 日施行）を実施。(厚生労働省)

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

- 引き続き、法務局等における人権相談所のほか、女性の人権問題に関する専用相談電話「女性の人権ホットライン」、インターネット人権相談受付窓口等を全国 50 か所の法務局・地方法務局に設置し、相談内容に応じた助言をしたほか、事案に応じ、人権侵犯事件としての調査・処理を実施。

また、平成 31 年 4 月以降は、これまで 6 言語に対応していた「外国語人権相談ダイヤル」及び「外国人のための人権相談所」の対応言語を 10 言語に拡大して全国 50 か所の法務局・地方法務局に設置するとともに、引き続き、2 言語に対応した「外国語インターネット人権相談受付窓口」を設置し、相談内容に応じた助言をしたほか、事案に応じ、人権侵犯事件としての調査・処理を実施。(法務省)
- 全国の男女共同参画に係る苦情の処理についてコーディネートのできる者（例えば、行政相談委員・人権擁護委員のうち男女共同参画に関する苦情の処理を自ら行うとともに、当該分野について担当地域を超えて広くリーダー的役割を担う者）を対象に苦情処理研修会を年 1 回 5 月に開催。また、苦情処理に当たる国・地方公共団体の職員や行政相談委員、人権擁護委員等の実務上の参考に資するため、「苦情処理ガイドブック」を年 1 回作成・配布。(内閣府)

第 10 分野 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進

<主な施策>

- 1 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開（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）
 - 平成 30 年 10 月 17 日に男女共同参画推進連携会議企画委員会主催の「議会における女性活躍及びメディアにおける男女共同参画について聞く会」を開催し、界各層との情報及び意見の交換を実施。（内閣府）
- 2 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開（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）
 - 広報紙「共同参画」、Facebook、メルマガ、ホームページ及び政府広報を活用して、幅広い広報を展開。（内閣府）
 - 男女共同参画推進連携会議では全体会議だけではなく、チーム会、聞く会の実施、「国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業」を実施し各界各層との情報・意見交換その他の必要な連携を促進。また、国の男女共同参画推進連携会議と地域段階の地方公共団体と関連団体が集まる連携会議の活動や情報を共有し、両者とも一層効果的な活動が展開できるよう設立された「国・地方男女共同参画ネットワーク」について、13 府県市から 29 府県市までネットワークを拡大。（内閣府）
 - アジア・太平洋 輝く女性の交流事業として、令和元年 12 月 1 日から 12 月 3 日までの間、国内外の女性記者 33 名を招き、アジア・太平洋輝く女性の交流事業として、「アジア・太平洋地域 輝く女性たちの Hasshin! ～メディアが創る新しい時代～」と題し、シンポジウムを開催するとともにテーマごとに取材・視察をし、視察等について意見交換を実施。（内閣府）
- 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
 - 学習指導要領に基づき、児童生徒の発達の段階に応じ、労働に関する法令と関連させながら雇用や労働問題等について考えることや、男女が共同して社会に参画すること、男女が協力して家庭を築くことの重要性等について指導。（文部科学省）
 - 令和元年度より「次世代のライフプランニング教育推進事業」において、高校生・大学生が固定的な性別役割分担意識にとらわれず、各人の能力や適性、学びや職業、ライフイベント（結婚、出産、育児等）を総合的に考え、主体的に将来を選択する能力・態度を身に付ける教育機会を充実するため、学校現場等において活用できる教育プログラムの開発・試行を実施。（文部科学省）
 - 「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」において女性がリカレント教育を活用して復職・再就職しやすい環境整備の在り方や、大学、地方公共団体、男女共同参画センター等の関係機関が連携し、地域の中で女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行う仕組みづくりに関するモデル構築や普及啓発のための研究協議会を実施。（文部科学省）
 - 国立女性教育会館において、「地域における男女共同参画推進リーダー研修」（毎年）や「学校における男女共同参画研修」（毎年）、「学習オーガナイザー養成研修」（毎年）

等、学校や地域等において男女共同参画を推進する人材を養成。

また、「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」を行っている。さらに、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、女性アーカイブの構築を進め、全国的にその成果を還元。
(文部科学省)

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

- 国立女性教育会館において、「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「女性教員の活躍推進に関する調査研究」を実施し、生涯を見据えた早期からのキャリア形成支援、女性教員の管理職登用に向けた課題分析及び教員を対象とする男女共同参画・女性活躍の視点を踏まえた研修プログラム開発に資する取組を進めた。(文部科学省)

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

<主な施策>

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

ア 防災に関する施策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 中央防災会議に関し、平成 24 年 6 月 27 日付け「災害対策基本法の一部を改正する法律の運用について」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とは女性等の代表者を想定している旨通知し、防災に関する政策・方針決定過程における女性の参画の拡大を促進。

また、第 4 次男女共同参画基本計画策定以降、地方防災会議の委員への任命など、防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性などの参画を拡大するなど、各都道府県宛て通知。(内閣府)

- 「男女共同参画の視点による防災研修プログラム」(平成 28 年 6 月)、「男女共同参画の視点からの平成 28 年熊本地震対応状況調査」(平成 29 年 3 月)により、女性委員の割合が高い事例を取りまとめ、都道府県宛て通知したほか、会議・研修の場を通じて周知。(内閣府)

イ 防災の現場における女性の参画拡大

- 消防団における女性活躍促進の取組として、女性や若者等の入団を促進するための地方公共団体の取組を支援。また、全国的女性消防団員が一堂に会し、意見交換や交流を通じて連携を深める全国女性消防団員活性化大会を開催。また、大臣書簡及び通知により、各地方公共団体に対して女性の消防団への加入促進に向けた積極的な取組を要請。(総務省消防庁)

ウ 防災施策への男女共同参画の視点の導入

- 平成 28 年 4 月に策定した「避難所運営ガイドライン」において、避難所運営に必要な事項として、女性がリーダーシップを発揮しやすい体制の確立することや、避難所の運営において女性の能力や意見を生かせる場を確保することなどを挙げた。(内閣府)
- 国や地方公共団体等の職員を対象とした「防災スペシャリスト養成研修 有明の丘基幹的広域防災拠点施設を活用した研修」を実施する中で、男女共同参画の視点に立った防災対策について紹介するなど、男女共同参画の視点を踏まえた講義を実施。(内閣府)
- 「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」を元に、地方公共団体向けの研修プログラムを作成・公表(平成 28 年 6 月)、地方公共団体職員を対象として説明会・体験会を実施。また、平成 29 年度に 11 地方公共団体で本プログラムを活用した研修を試行的に実施。(内閣府)
- 平成 28 年度まで、地域における女性活躍推進モデル事業により、男女共同参画の視点による地域の防災に係る先進的な取組を支援し、展開。(内閣府)
- 第 4 次男女共同参画基本計画策定以降、市町村(都道府県)は自主防災組織の育成、強化を図り、消防団とこれらの組織との連携等を通じて地域コミュニティの防災体制の充実を図るべきことや、研修の実施等による防災リーダーの育成、多様な世代が参加できるような環境の整備等により、これらの組織の日常化、訓練の実施を促し、その際女性の

参画の促進に努めるものとする旨を防災基本計画に盛り込み、都道府県宛て通知。(内閣府)

2 復興における男女共同参画の推進

ア 復興に関する施策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 第4次男女共同参画基本計画策定以降、防災基本計画において、「被災地の復旧・復興に当たっては、男女共同参画の観点から、復旧・復興のあらゆる場・組織に女性の参画を促進するものとする。」という文言を盛り込み、各都道府県宛て通知。(内閣府)
- 東日本大震災からの復興過程、今後取り組むべき内容等の参考とするため、「復興と男女共同参画等に関する調査」を実施し、公表(平成28年4月)。また、女性中心の復興関連の取組や女性の取組を支援する取組等を中心に2012年から作成している事例集について、既存の事例のフォローアップ調査を行いホームページで公表。また、パネルディスカッション・シンポジウム・ワークショップの開催、研修会での講演等、被災地の自治体等のニーズに応じて、復興において男女共同参画の視点を持つことの必要性を浸透させるための活動を実施。(復興庁)
- 男女共同参画の視点による防災研修プログラムを作成・公表(平成28年6月)し、地方公共団体の職員向けの説明会及び体験会を実施。加えて、平成29年度には、11の地方公共団体で試行的に本プログラムを活用した研修を実施。また、「地域における男女共同参画促進を支援するためのアドバイザー派遣事業」において、地方公共団体が本プログラムを活用した防災研修事業を対象に含め、支援。(内閣府)

3 国際的な防災協力における男女共同参画

- 第4次男女共同参画基本計画策定以降、「ジェンダーと防災に関する有識者懇談会」を設置し、女性が事前防災で活躍することにより、災害による被害を軽減する方策等についての検討を行い、報告書としてとりまとめ、ホームページ等で公表。また、インド等との二国間防災協力会議等の場において、地区防災計画の取組を通じた女性の参画について情報発信。(内閣府)
- 「仙台防災協カイニシアティブ」により2018年末までに約50億ドルの協力と7万人の人材育成を実施。2019年、洪水対策等の実施により少なくとも500万人に対する支援等を示す「仙台防災協カイニシアティブ・フェーズ2」を発表。(内閣府)
- 「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」を基とした英文パンフレットを国際会議の場等で活用することにより、日本における取組を発信。(内閣府)

第 12 分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

<主な施策>

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

- 女子差別撤廃条約、報告、最終見解等を外務省ウェブサイトに掲載し広く国民に対し周知を行うとともに、特に、平成 28 年 3 月に委員会から出された最終見解については、国会、国の機関、地方公共団体等に対し情報提供。(外務省、内閣府)
- 平成 29 年から毎年 1 回、国連人権条約体対日理解促進プログラムの枠組みで、女子差別撤廃委員会委員 2～3 名を招へいし、女性分野における国際的課題に関する国民の理解を深めるため、大学等で講演会を実施。また、平成 30 年 10 月には、男女共同参画推進連携会議企画委員会が主催する「聞く会」において、女子差別撤廃委員会委員による講演を実施。(外務省、内閣府)
- 平成 28 年 3 月に委員会から出された最終見解における主な事項の取組状況について男女共同参画会議重点方針専門調査会において、関係省庁からヒアリングを行い、意見交換を実施。これを踏まえ、2 年以内のフォローアップが求められた事項については、平成 30 年 3 月に国連に取組状況を報告。(内閣府、外務省)
- 女子差別撤廃条約の選択議定書について、個人通報制度は、条約の実施の効果的な担保を図るとの趣旨から注目すべき制度であると認識。同制度の受入れに当たっては、我が国の司法制度や立法制度との関連での問題の有無や、同制度を受け入れる場合の実施体制等の検討課題があると認識しており、同制度の受入れの是非については、現在、各方面から寄せられている意見も踏まえつつ、真剣に検討中。(外務省)

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

- 「開発協力大綱」(平成 27 年 2 月)において、「男女平等、開発の担い手としての女性の活躍推進等の観点から、女性がさらされやすい脆弱性と女性特有のニーズに配慮しつつ、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、一層積極的に取り組む」旨を明記。平成 28 年 5 月、「開発協力大綱」を踏まえた分野別開発政策の一つとして「女性の活躍推進のための開発戦略」を策定。(外務省)
- 国連安保理決議 1325 号及び関連決議(以下「WPS」という。)の実施のための行動計画を策定(平成 27 年、令和元年第二版)し、JICA 等による二国間協力や国連や国際機関を通して WPS アジェンダ実施を着実に促進している。行動計画の改定においては国内の NGO・市民社会、有識者と連携。支援の現地においては女性の参画及び現地の NGO や市民社会の参画を推進。(外務省)
- 男女平等、開発の担い手としての女性の活躍推進等の観点から、女性がさらされやすい脆弱性と女性特有のニーズに配慮しつつ、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、国連女性機関を通じて途上国の女性支援を実施。(外務省)
- 在外公館における主要ポストへの女性の登用や国際機関等における専門職への送り込みなど、国際的な政策・方針決定過程への女性の参画を拡大。(外務省)
- 国連女性の地位委員会(CSW)、G7、APEC などの国際会議における議論、合意などにつ

いて、男女共同参画推進連携会議企画委員会が主催する「聞く会」や政府のホームページ等を通じて、広報、周知を実施。(内閣府)

- 平成 28 年、伊勢志摩にて開催された G7 会合では、全ての大臣会合において女性が議題として取り上げられるとともに、女性のエンパワーメントの礎として、女性の潜在力の開花及び自然科学分野における女性の活躍促進が重要との認識の下、「女性の能力開花のための G7 行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(WINDS)」に合意。平成 29 年には、G7 サミットに合わせて開催される関係閣僚会合の一つとして G7 男女共同参画担当大臣会合がイタリアで初開催され、我が国からも積極的に参加し、我が国の女性活躍の推進に関する取組や成果を発信するとともに、参加各国との連携を推進。(外務省、内閣府)
- 令和元年 6 月の G20 大阪サミットでは、女性の労働参画、女子教育支援、女性起業家・ビジネスリーダーの声の反映について議論し、2025 年までに労働力参加における男女間の格差を 25%削減するブリスベン・ゴールの達成状況を、毎年首脳レベルで確認することに合意。また、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを分野横断的な課題として今後も取り上げていくことを再確認。(外務省)
- 令和元年の APEC において、APEC 史上初めて女性の包摂的成長が優先課題の一つとして取り上げられ、チリの地方都市ラ・セレナで開催された APEC 女性と経済フォーラムにおいて、アジア太平洋地域における女性の経済参加を更に推進するための政策措置を促す「女性と包摂的成長のためのラ・セレナ・ロードマップ」が承認され、APEC 最終高級実務者会合において発出された。こうした会合にも積極的に参加し、我が国の女性活躍の推進に関する取組や成果を発信するとともに、参加各エコノミーとの連携を推進。(外務省、経済産業省、内閣府)
- ASEAN+3 などの地域会合に積極的に参加し、我が国の女性活躍の推進に関する取組や成果を発信するとともに、参加各国との連携を推進。(内閣府)
- 平成 26 年度より毎年度、国際女性会議 WAW!を開催。国内外のトップリーダーが国際的にも議論になっているテーマにつき議論し、ジェンダー平等及び女性のエンパワーメントに関する一般国民の理解を促進。また、開催日の前後数週間を「シャインウィークス」と位置付け、女性活躍推進に係る国内のイベント、シンポジウムの開催を支援。(外務省)

IV 推進体制の整備・強化

<主な施策>

1 国内本部機構（男女共同参画会議、男女共同参画推進本部、男女共同参画推進連携会議）の強化

男女共同参画会議

- 男女共同参画会議において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況の監視や政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響についての調査等を実施（平成 28 年から計 12 回開催）。次年度予算等に反映するなどにより重点的に取り組むべき事項について、毎年 5～6 月目途に「男女共同参画・女性活躍の推進に向けた重点取組事項について」を決定。（内閣府）
- 平成 28 年に重点方針専門調査会を設置し、男女共同参画基本計画に基づき、施策の実施状況を監視し、政府が定める「女性活躍加速のための重点方針」に盛り込むべき事項、「女性活躍加速のための重点方針」に基づく各府省の予算概算要求等の状況、政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響について調査検討（平成 28 年から計 22 回開催）。（内閣府）
- 女性に対する暴力に関する専門調査会において、男女共同参画基本計画で取り上げている、配偶者等からの暴力、性犯罪、売買春、セクシュアルハラスメント、ストーカー行為等の各分野を念頭におきつつ、今後の施策の在り方などについて調査検討（平成 28 年から計 23 回開催）。平成 29 年 3 月には「若年層を対象とした性的な暴力の現状と課題～いわゆる「JK ビジネス」及びアダルトビデオ出演強要の問題について～」、平成 31 年 4 月には「セクシュアル・ハラスメント対策の現状と課題」をとりまとめた。（内閣府）
- 令和元年 11 月に第 5 次基本計画策定専門調査会を設置し、第 5 次男女共同参画基本計画を策定する際の基本的な考え方について調査検討を行っている（令和元年から計 2 回開催）。（内閣府）
- 男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会において、働き方改革と表裏一体として女性活躍を加速するため、男性の暮らし方・意識の変革に向けた方策について調査検討を行った（平成 28 年 10 月～平成 29 年 3 月に計 5 回開催）。平成 29 年 3 月には、「男性の暮らし方・意識の変革に向けた課題と方策～未来を拓く男性の家事・育児等への参画～」をとりまとめ。（内閣府）

すべての女性が輝く社会づくり本部

- 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、この本部が司令塔となり、女性の活躍を阻むあらゆる課題に挑戦している（平成 28 年から計 5 回開催）。次年度予算等に反映するなどにより重点的に取り組むべき事項について、毎年 5～6 月目途に「女性活躍加速のための重点方針」を決定している。また、平成 30 年 6 月には「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」をとりまとめた。（内閣官房・内閣府）
- 令和元年 6 月、すべての女性が輝く社会づくり本部の下、「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」を設置し、DV を始めとする多様な困難に直

面することにより、社会的に孤立し、生きづらさを抱える女性に対する支援等について、ニーズに沿った支援を行う民間シェルターや相談センター等との連携とともに、支援策の充実などを政府一体となって推進している（平成元年から計1回開催）。（内閣官房・内閣府）

男女共同参画推進連携会議

- 有識者議員からなる企画委員会を6回、全議員が参加する全体会議が3回、経済分野での女性の活躍や次世代への働きかけなど個別のテーマを扱うチーム会（全5チーム）を13回開催し、各界各層の活発な意見交換を行った。また、政府から最新の男女共同参画の流れを説明する聞く会を10回開催し、市民社会との対話を行った。（内閣府）
- 連携会議構成団体や地域版連携会議等と共催し、26件のセミナー、シンポジウムを開催し、連携会議構成団体や地域版連携会議の連携を深め、男女共同参画を促進した。（内閣府）
- 「国・地方男女共同参画ネットワーク」について、13府県市から29府県市までネットワークを拡大した。（内閣府）

2 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の推進

- 平成26年度以降毎年度、すべての女性が輝く社会づくり本部（全閣僚）において、「女性活躍加速のための重点方針」を決定。
また、重点方針専門調査会及び女性に対する暴力に関する専門調査会において、「女性活躍加速のための重点方針」に基づく来年度予算要求等の検討状況について各府省庁ヒアリング及び意見交換を実施し、男女共同参画会議において議論の内容を報告。（内閣府・内閣官房）
- 国民の意識、男女の家事・育児・介護等の時間の把握等、男女共同参画社会の形成に関する調査研究については、平成28年10月～平成29年2月に「男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会」において、働き方改革と表裏一体として女性活躍を加速するため、男性の暮らし方・意識の変革に向けた方策について調査検討を行ったほか、平成28年9月及び令和元年9月に男女共同参画社会に関する世論調査を実施。また、平成28年社会生活基本調査においても、男女の家事・育児・介護等の時間を把握。（内閣府・調査課・総務省）

3 地方公共団体や民間団体等における取組の強化（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、地域経済団体、労働組合等）

- 都道府県・政令指定都市の男女共同参画担当職員に対し、毎年1月に課長級、5月に係長・係員級を対象とした研修を実施。各地の男女共同参画センターの管理者等を対象とした情報交換会を毎年2月に実施。市町村に対しては、都道府県を通じて情報提供を実施。（内閣府）
- 各地域における課題解決に向けた取組を支援するため、地方公共団体等の求めに応じ、地域における男女共同参画の促進を支援するためのアドバイザーを派遣。（内閣府）
- 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、地方公共団体が行う多様な主体の連携体制の構築等による地域の実情に応じた取組に対し、地域女性活躍推進交付金による財政的な支援を実施。（内閣府）

- 女性活躍推進法「見える化」サイトにおいて、
 - ・ 国・都道府県・市町村が策定した特定事業主行動計画及び公表情報
 - ・ 都道府県・市町村の推進計画の策定状況及び協議会の組織状況を掲載し、毎年フォローアップを実施。
また、地方公共団体の取組の参考となるよう、「女性活躍推進法に基づく取組の好事例集」や「市町村推進計画策定支援マニュアル」を策定し、内閣府ホームページに掲載するとともに、国・地方公共団体に情報提供を実施。（内閣府）
- 全国の女性関連施設等においては、女性労働者などに対し、各種支援策を講じているが、そのためのノウハウが十分でないところも多いことから、女性の活躍推進が全国で効果的に推し進められるよう、女性就業支援全国展開事業を実施。（厚生労働省）
- 平成 27 年 12 月に閣議決定した「第 4 次男女共同参画基本計画」を踏まえた取組の推進について、各都道府県及び政令指定都市に通知し、男女共同参画センターの強化・充実等を含め、積極的な取組を推進することを依頼。（内閣府）
- 国立女性教育会館では、（1）女性活躍推進のためのリーダーの育成、（2）次代を担う女性人材の育成、（3）困難な状況に置かれている女性を支援するための人材の育成、（4）教育分野における女性参画拡大に向けた取組を実施。（文部科学省）
- NPO、地域経済団体、農林水産団体等、各主体が男女共同参画社会の実現に向けての取組を実施するよう、各府省庁において、先進的な取組事例の共有や必要な情報の提供等を実施。（関係府省）

第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

項目	成果目標(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和2年7月31日時点)
第1分野 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍			
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	5.0% (令和2年)	男女計:8.5% 男性:12.9% 女性:2.8% (平成26年)	男女計:6.4% 男性:9.8% 女性:2.3% (令和元年)
男性の育児休業取得率			
国家公務員	13% (令和2年)	3.1% (平成26年度)	12.4% (平成30年度)
地方公務員(注1)	13% (令和2年)	1.5% (平成25年度)	5.6% (平成30年度)
民間企業	13% (令和2年)	2.3% (平成26年度)	7.48% (令和元年度)
男性の配偶者の出産直後の休暇取得率(注2)	80% (令和2年)	—	58.7% (令和元年)
6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間(注3)	1日当たり 2時間30分 (令和2年)	1日当たり67分 (平成23年)	1日当たり83分 (平成28年)
第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大			
検察官(検事)に占める女性の割合	30% (令和2年度末)	22.4% (平成27年)	25.4% (令和2年4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	30%以上 (毎年度)	31.5% (平成27年4月1日)	36.8% (令和2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	30%以上 (毎年度)	34.3% (平成27年4月1日)	35.4% (令和2年4月1日)
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% (令和2年度末)	22.2% (平成27年7月)	25.6% (令和元年7月)
地方機関課長・本省課長補佐相当職	12% (令和2年度末)	8.6% (平成27年7月)	11.6% (令和元年7月)
本省課室長相当職	7% (令和2年度末)	3.5% (平成27年7月)	5.3% (令和元年7月)
指定職相当	5% (令和2年度末)	3.0% (平成27年11月)	4.2% (令和元年7月)
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 (令和2年)	36.7% (平成27年)	39.6% (令和元年)
審議会等専門委員等	30% (令和2年)	24.8% (平成27年)	28.3% (令和元年)

第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

項目	成果目標(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和2年7月31日時点)
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% (令和2年度)	31.9% (平成26年度)	35.3% (平成30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% (令和2年度)	26.7% (平成26年度)	32.7% (平成30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% (令和2年度末)	20.5% (平成27年)	22.2% (平成31年)
本庁課長補佐相当職	25% (令和2年度末)	16.4% (平成27年)	19.6% (平成31年)
本庁課長相当職	15% (令和2年度末)	8.5% (平成27年)	11.3% (平成31年)
本庁部局長・次長相当職	10%程度 (令和2年度末)	4.9% (平成27年)	6.4% (平成31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	35% (令和2年度末)	市町村 31.6% [政令指定都市 23.5%] (平成27年)	市町村 34.6% [政令指定都市 26.2%] (平成31年)
本庁課長補佐相当職	30% (令和2年度末)	市町村 26.2% [政令指定都市19.4%] (平成27年)	市町村 28.8% [政令指定都市 22.1%] (平成31年)
本庁課長相当職	20% (令和2年度末)	市町村 14.5% [政令指定都市 13.4%] (平成27年)	市町村 17.2% [政令指定都市16.5%] (平成31年)
本庁部局長・次長相当職	10%程度 (令和2年度末)	市町村 6.9% [政令指定都市7.9%] (平成27年)	市町村 9.5% [政令指定都市 10.2%] (平成31年)
地方警察官に占める女性の割合	10%程度 (令和5年)	8.1% (平成27年度)	10.2% (令和2年4月)
消防吏員に占める女性の割合(注4)	5% (令和8年度当初)	2.4% (平成27年度)	2.9% (令和元年度)
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	33.3%(早期), 更に40%以上を目指す (令和2年)	30.6% (平成27年)	33.0% (平成31年)
市町村の審議会等委員	30%以上 (令和2年)	25.6% (平成27年)	26.8% (平成31年)

第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

項目	成果目標(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和2年7月31日時点)
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	15% (令和2年度末)	13.5% (平成27年)	14.7% (平成31年)
役員	13% (令和2年度末)	10.5% (平成27年)	14.1% (平成31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	25% (令和2年)	16.2% (平成26年)	18.9% (令和元年)
課長相当職	15% (令和2年)	9.2% (平成26年)	11.4% (令和元年)
部長相当職	10%程度 (令和2年)	6.0% (平成26年)	6.9% (令和元年)
上場企業役員に占める女性の割合	5%(早期), 更に10%を目指す (令和2年)	2.8% (平成27年)	5.2% (令和元年)
起業家に占める女性の割合(注5)	30%以上を維持 (令和2年)	30.3% (平成24年)	34.2% (平成29年)
<p>(※以下2つは目標。政府が政党に働きかける際に、政府として達成を目指す努力目標であり、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。)</p>			
衆議院議員の候補者に占める女性の割合	30% (令和2年)	16.6% (平成26年)	17.8% (平成29年)
参議院議員の候補者に占める女性の割合	30% (令和2年)	24.2% (平成25年)	28.1% (令和元年)
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			
労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	100% (令和2年)	52.8% (平成26年)	64.0% (令和元年)
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	5.0% (令和2年)	男女計: 8.5% 男性: 12.9% 女性: 2.8% (平成26年)	男女計: 6.4% 男性: 9.8% 女性: 2.3% (令和元年)
年次有給休暇取得率	70% (令和2年)	男女計: 47.6% 男性: 44.7% 女性: 53.3% (平成26年)	男女計: 52.4% 男性: 49.1% 女性: 58.0% (平成30年)
6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間(注3)	1日当たり 2時間30分 (令和2年)	1日当たり67分 (平成23年)	1日当たり83分 (平成28年)
民間企業における男性の育児休業取得率	13% (令和2年)	2.3% (平成26年度)	7.48% (令和元年度)
短時間勤務を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等)	29% (令和2年)	14.8% (平成26年)	16.7% (令和元年)
メンタルヘルスケア対策に取り組んでいる事業所の割合	100% (令和2年)	60.7% (平成25年)	59.2% (平成30年)

第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

項目	成果目標(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和2年7月31日時点)
25歳から44歳までの女性の就業率	77% (令和2年)	70.8% (平成26年)	77.7% (令和元年)
第一子出産前後の女性の継続就業率	55% (令和2年)	40.3% * (平成22年)	53.1% (平成27年)
起業家に占める女性の割合(注5)	30%以上を維持 (令和2年)	30.3% (平成24年)	34.2% (平成29年)
次世代認定マーク(くるみん)取得企業の数(注6)	3,000社 (令和2年)	2,326社 (平成27年)	3,312社 (令和2年3月)
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			
自治会長に占める女性の割合	10% (令和2年)	4.9% (平成27年)	5.9% (平成31年4月)
女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率	都道府県:100% 市区:100% 町村:70% (令和2年)	-	都道府県:100% 市区:82.5% 町村:37.7% (令和2年3月)
家族経営協定の締結数	70,000件 (令和2年度)	54,190件 (平成25年度)	58,182件 (平成30年度)
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 (令和2年度) ・農業委員に占める女性の割合:10%(早期),更に30%を目指す (令和2年度)	・女性委員が登用されていない組織数:644 (平成25年度) ・農業委員に占める女性の割合:6.3% (平成25年度)	女性委員が登用されていない組織数:273 (令和元年10月) ・農業委員に占める女性の割合:12.1% (令和元年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 (令和2年度) ・役員に占める女性の割合:10%(早期),更に15%を目指す (令和2年度)	・女性役員が登用されていない組織数:213 (平成25年度) ・役員に占める女性の割合:6.1% (平成25年度)	女性役員が登用されていない組織数:100 (令和元年7月) 役員に占める女性の割合:8.4% (令和元年7月)
第5分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進			
研究者の採用に占める女性の割合(自然科学系)	「自然科学系全体で30%,理学系20%,工学系15%,農学系30%,医学・歯学・薬学系合わせて30%」 (科学技術基本計画について(答申)を踏まえた第5期科学技術基本計画(平成28年度から令和2年度まで)における値)	自然科学系:25.4% 理学系:11.2% 工学系:8.0% 農学系:13.8% 医歯薬学系:24.3% (平成24年)	自然科学系:28.0% 理学系:15.0% 工学系:10.3% 農学系:23.2% 医歯薬学系:25.7% (平成29年)
日本学術会議の会員に占める女性の割合	30% (令和2年)	23.3% (平成26年10月)*	32.9% (平成29年10月)
日本学術会議の連携会員に占める女性の割合	30% (令和2年)	22.3% (平成26年10月)*	28.8% (平成29年10月)

第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

項目	成果目標(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和2年7月31日時点)
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)	理学系*: 26.4% 工学系*: 12.9% (平成26年)	理学系: 27.9% 工学系: 15.4% (令和元年)
第6分野 生涯を通じた女性の健康支援			
健康寿命(男女別)(注7)	健康寿命を1歳以上延伸 男性: 70.42歳→71.42歳 女性: 73.62歳→74.62歳 (平成22年→令和2年)	男性: 71.19歳 女性: 74.21歳 (平成25年)	男性: 72.14歳 女性: 74.79歳 (平成28年)
子宮頸がん検診, 乳がん検診受診率(注8)	子宮頸がん: 50% 乳がん: 50% (平成28年度までに)	過去1年間の受診率 子宮頸がん: 32.7% 乳がん: 34.2% 過去2年間の受診率 子宮頸がん: 42.1% 乳がん: 43.4% (平成25年)	過去2年間の受診率 子宮頸がん: 43.7% 乳がん: 47.4% (令和元年)
自殺死亡率(人口10万人当たりの自殺者数) (注9)	平成17年に比べ 20%以上減少 (平成28年までに)	男女計: 19.5 男性: 27.6 女性: 11.7 (平成26年)	男女計: 15.7 男性: 22.7 女性: 9.1 (令和元年)
マタニティマークの認知度(注10)	男女計50% (平成30年)	男女計: 45.6% 男性: 31.2% 女性: 57.6% (平成26年)	男女計: 58.1% 男性: 46.4% 女性: 69.8% (平成30年)
妊娠中の喫煙率・飲酒率(注10)	なくす (平成30年)	喫煙率: 3.8% 飲酒率: 4.3% (平成25年度)	喫煙率: 2.7% 飲酒率: 1.2% (平成29年度)
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 (令和2年度)	63都道府県市 (平成27年度)	76都道府県市 (令和元年7月1日時点)
25歳から44歳までの就業医師に占める女性の割合	31% (令和2年)	30.1% (平成26年)	31.8% (平成30年)
運動習慣のある者の割合			
20～64歳(男女別)	男性: 33% 女性: 30% (令和2年)	男性: 20.9% 女性: 17.5% (平成26年)	男性: 21.6% 女性: 16.6% (平成30年)
65歳以上(男女別)	男性: 56% 女性: 46% (令和2年)	男性: 42.4% 女性: 35.7% (平成26年)	男性: 42.9% 女性: 36.5% (平成30年)
1週間の総運動時間が60分以上の児童生徒の割合(男女別) (注11)	中学校女子 80% 中学校男子 95% 小学校女子 90% 小学校男子 95% (令和2年)	中学校女子: 79.0% 中学校男子: 92.9% 小学校女子: 87.0% 小学校男子: 93.4% (平成27年)	中学校女子: 80.3% 中学校男子: 92.5% 小学校女子: 87.0% 小学校男子: 92.4% (令和元年)

第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

項目	成果目標(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和2年7月31日時点)
第7分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶			
配偶者からの被害を相談した者の割合(男女別)	男性:30% 女性:70% (令和2年)	男性:16.6% 女性:50.3% (平成26年)	男性:26.9% 女性:57.6% (平成29年)
配偶者からの暴力の相談窓口の周知度(男女別)	男女とも70% (令和2年)	男性:30.4% 女性:34.3% (平成26年)	男性:69.2% 女性:73.7% (平成29年)
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 (令和2年)	88か所 (平成27年11月)	119か所 (令和2年4月)
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設置数	各都道府県に最低1か所 (令和2年)	25か所 (平成27年11月)	47か所 (47都道府県) (平成30年10月)
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			
健康寿命(男女別)(注7)	健康寿命を1歳以上延伸 男性:70.42歳→71.42歳 女性:73.62歳→74.62歳 (平成22年→令和2年)	男性:71.19歳 女性:74.21歳 (平成25年)	男性:72.14歳 女性:74.79歳 (平成28年)
ハローワークによるひとり親家庭の親の正社員就職者の数	前年度以上 (毎年度)	38,771件* (平成26年度)	28,814件 (令和元年度)
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 (令和元年度)	—	94都道府県市 (全体:101自治体) (平成30年度)
20歳から34歳までの就業率	男女計:79% (令和2年)	男女計:76.1% 男性:82.0% 女性:69.9% (平成26年)	男女計:81.1% 男性:84.9% 女性:76.9% (令和元年)
フリーター数	男女計:124万人 (令和2年)	男女計:179万人 男性:80万人 女性:99万人 (平成26年)	男女計:138万人 男性:66万人 女性:72万人 (令和元年)
60歳から64歳までの就業率	男女計:67% (令和2年)	男女計:60.7% 男性:74.3% 女性:47.6% (平成26年)	男女計:70.3% 男性:82.3% 女性:58.6% (令和元年)
障害者の実雇用率(民間企業)	2.0% (令和2年)	1.88% (平成27年6月)	2.11% (令和元年6月)
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			
待機児童数	解消をめざす (平成29年度末)(注12)	23,167人 (平成27年4月)	16,772人 (平成31年4月)
放課後児童クラブの利用を希望するが利用できない児童数	解消をめざす (令和元年度末)(注13)	9,945人 (平成26年5月)	18,261人 (令和元年5月)
地域子育て支援拠点事業	8,000か所 (令和元年度)	6,538か所 (平成26年度)	7,578か所 (令和元年度)

第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

項目	成果目標(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和2年7月31日時点)
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	25% (令和2年度)	19% (平成25年度)	24.3% (平成30年度)
第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革, 理解の促進			
「男女共同参画社会」という用語の周知度	男女とも100% (令和2年)	男性: 66.3% 女性: 61.3% (平成24年)	男性: 67.4% 女性: 61.5% (令和元年)
大学学部段階修了者の男女割合	男女の修了者割合の 差を5ポイント縮める (令和2年)	男性: 54.9% 女性: 45.1% (平成25年)	男性: 53.8% 女性: 46.2% (平成29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 (令和2年)	121 (平成25年)	64 (令和元年)
初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合	20%以上 (令和2年)	15.0% (平成25年)	18.6% (平成31年4月1日)
大学の教員に占める女性の割合			
准教授	25%(早期), 更に30%を 目指す (令和2年)	22.6% (平成26年)	25.1% (令和元年)
教授等 (学長, 副学長及び教授)	17%(早期), 更に20%を 目指す (令和2年)	14.4% (平成26年)	17.2% (令和元年)
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			
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	30% (令和2年)	13.2% (平成27年)	16.0% (令和元年)
市町村防災会議の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 (令和2年) ・委員に占める女性の割 合: 10%(早期), 更に30%を 目指す(令和2年)	・女性委員が登用されてい ない組織数: 515 (平成26年) ・委員に占める女性の 割合: 7.7% (平成27年)	・女性委員が登用されて いない組織数: 358 (令和元年) ・委員に占める女性の 割合: 8.7% (令和元年)
消防吏員に占める女性の割合(注4)	5% (令和8年度当初)	2.4% (平成27年度)	2.9% (令和元年度)
消防団員に占める女性の割合 (注14)	10%を目標としつつ, 当面5%(令和8年度)	2.5% (平成26年度)	3.2% (令和元年度)
第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献			
「女子差別撤廃条約」という用語の周知度	50%以上 (令和2年)	34.8% (平成24年)	34.7% (令和元年)
国連関係機関の日本人職員数(専門職以上)	1,000人以上 (令和7年)	766人 (平成27年)	882人 (令和元年)
在外公館の公使, 参事官以上に占める女性の割合	10% (令和2年)	5.4% (平成27年)	7.3% 〔令和2年7月〕

第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

項目	成果目標(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和2年7月31日時点)
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:70% (令和2年)	市区:97.0% 町村:52.6% (平成27年)	市区:98.0% 町村:60.7% (平成31年)
女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率	都道府県:100% 市区:100% 町村:70% (令和2年)	—	都道府県:100% 市区:82.5% 町村:37.7% (令和2年3月)

(注1)平成27年度から国家公務員や民間企業と同じ算定方法に変更となったため、平成26年度以前の数値と単純に比較することはできない。

(注2)配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上以上の休み(年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業等)を取得した男性の割合。

(注3)6歳未満の子供を持つ夫婦と子供の世帯の夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)。

(注4)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5)起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職に就いた者のうち、現在は自営業主(内職者を除く)である者。

(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)健康寿命とは、日常生活に制限のない期間。

(注8)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。市町村におけるがん検診では、乳がん・子宮がん検診の受診間隔を2年に1回としており、受診率の評価においても、過去2年間の数値を用いることが適切であるため、「最新値」欄には、過去2年間の受診率のみを記載している。「成果目標(期限)」欄の記載内容は、第4次計画策定当初のものであり、第2期「がん対策推進基本計画」(平成24年6月)に基づくもの。現在、当該目標は、第3期「がん対策推進基本計画」(平成30年3月)により、「令和4年度」までの目標とされている。

(注9)「自殺総合対策大綱」(平成29年7月25日閣議決定)により、平成38年までに「自殺死亡率」を平成27年と比べ30%以上、引き下げる数値目標を掲げている。

(注10)平成31年以降の成果目標については、健やか親子21について数値目標の見直しが行われる際に検討が行われる予定。

(注11)小学校は5年生、中学校は2年生に関する数値。

(注12)「子育て安心プラン」(平成29年6月)により、「遅くとも令和2年度末までに解消」とされている。

(注13)「新しい経済政策パッケージ」(平成29年12月)により「来年度(平成30年度)までに前倒しする」とされている。

(注14)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。

* 計画策定後、所要の修正を行ったもの