

第 5 次男女共同参画基本計画策定に当たって  
の基本的な考え方（案）

令和 2 年〇月〇日

男女共同参画会議

第 5 次基本計画策定専門調査会

# 目 次

第1部	基本的な方針.....	1
第2部	政策編	
I	あらゆる分野における女性の参画拡大	
第1分野	政策・方針決定過程への女性の参画拡大.....	15
第2分野	雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和.....	27
第3分野	地域における男女共同参画の推進.....	38
第4分野	科学技術・学術における男女共同参画の推進.....	43
II	安全・安心な暮らしの実現	
第5分野	女性に対するあらゆる暴力の根絶.....	48
第6分野	男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備.....	61
第7分野	生涯を通じた女性の健康支援.....	69
第8分野	防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進.....	78
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.....	83
第10分野	教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進.....	88
第11分野	男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献.....	94
IV	推進体制の整備・強化.....	98

## <備考>

「第5次男女共同参画基本計画」は、この「基本的な考え方」に基づき、目指すべき成果目標の数値を盛り込んだ上で策定される。

# 1 第1部 基本的な方針

## 2 はじめに

3 政府が「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合  
4 が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標（以下「2020年30%」目標」と  
5 いう。）を掲げたのは、今から17年前の2003年のことであった。その後、第2次男女共同  
6 参画基本計画に「2020年30%」目標が盛り込まれ、官民においてその実現に向けた取組が  
7 進められてきた。しかしながら、第4次男女共同参画基本計画（以下、「4次計画」という。）  
8 にもあるように、この目標は必ずしも社会全体で十分共有されなかった。また、各種制度・  
9 慣行等も男女共同参画の視点を十分に踏まえたものになっているとは言い難かった。

10 「2020年30%」目標については、その水準の到達に向けて、官民の積極的な取組が行われ  
11 てきたものの、現時点においては、女性の参画が進んでいる分野もある一方で、政治分  
12 野や経済分野など進捗が遅れている分野もあり、全体として「30%」の水準に到達しそ  
13 うとは言えない状況にある。その一方で、平成27（2015）年に成立した女性活躍推進法等に  
14 基づく積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の実行等や働き方改革等の推進を通じ  
15 て、女性就業者数や上場企業の女性役員数が増加し、民間企業の各役職段階に占める女性  
16 の割合が着実に上昇しているなど、4次計画の下で、「30%」に向けた道筋をつけてきてお  
17 り、指導的地位に就く女性が増える土壌が醸成されてきている。

18 我が国における取組の進展が未だ十分でない要因としては、①政治分野において立候補  
19 や議員活動と家庭生活との両立が困難なこと、人材育成の機会の不足、候補者や政治家に  
20 対するハラスメントが存在すること等、②経済分野において女性の採用から管理職・役員  
21 へのパイプラインの構築が途上であること、そして、③社会全体において固定的な性別役  
22 割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在していること等が考  
23 えられると総括できる。また、国内外でセクシュアルハラスメントや性暴力など、女性に  
24 対する暴力に関する問題の根深さが改めて浮き彫りになり、これらの問題の根絶を求める  
25 声も高まっている。こうした課題への対応も含め、男女共同参画社会の実現に向けた取組  
26 をより一層加速させることが必要である。

27 加えて、令和2（2020）年からの新型コロナウイルス感染症の拡大によって顕在化した  
28 配偶者等からの暴力や性暴力の増加・深刻化の懸念や女性の雇用、所得への影響等は、男  
29 女共同参画の重要性を改めて認識させることとなった。支援を必要とする女性等が誰一人  
30 取り残されることのないよう、今ほど男女共同参画の視点が求められている時代もない。

31 国際社会に目を向けると、諸外国の推進のスピードは速く、例えば、令和元（2019）年  
32 に世界経済フォーラムが公表した「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」では、我が国は153  
33 か国中121位となっている。男女共同参画はそれ自体が最重要課題であるが、グローバ  
34 ル化が進む中、ジェンダー平等への取組は、世界的な人材獲得や投資を巡る競争の成否を通  
35 じて日本経済の成長力にも関わる。今が、国民一人一人の幸福（well-being）を高めると  
36 ともに、我が国の経済社会の持続的発展を確保することができるか否かの分岐点である。  
37 こうした危機感を持って、男女共同参画に強力に取り組む必要がある。

38 第5次男女共同参画基本計画は、新しい令和の時代を切り拓き、また、ポストコロナの  
39 「新しい日常」の基盤となることを目指して、策定されるべきである。

## 1 男女共同参画基本計画の目指すべき社会

男女共同参画社会基本法<sup>1</sup>は、その前文において、「日本国憲法に個人の尊重と法の下  
の平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動  
しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている」とし、「男女共同  
参画社会の実現を 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる  
分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重  
要である」としている。

その上で、同法においては、「男女共同参画社会の形成」を、「男女が、社会の対等な構  
成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保  
され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、  
かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」（第 2 条）と定義し、その促進に関する基  
本的な計画として、男女共同参画基本計画を定め、施策の総合的かつ計画的な推進を図る  
こととしている（第 13 条）。

第 5 次男女共同参画基本計画（以下「5 次計画」という。）の策定に当たっては、我が国  
における経済社会環境や国際情勢の変化を踏まえ、我が国が主体的に参画してきたジェン  
ダー平等に係る多国間合意<sup>2</sup>の着実な履行の観点から、目指すべき社会として改めて以下の  
4 つを提示し、その実現を通じて、男女共同参画社会基本法が目指す男女共同参画社会の  
形成の促進を図っていく。

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富ん  
だ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家  
庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs で掲げられている  
包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社  
会

こうした目指すべき社会においては、当然のことながら、女性に対する暴力は根絶され  
ている。また、「昭和の働き方」ともいうべき「男性中心型労働慣行」から脱却し、女性が  
健康的に活躍できる社会である。

## 2 社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題

これまで、政府は、国連の「ナイロビ将来戦略勧告」（平成 2（1990）年）で示された国  
際的な目標である 30%の目標数値や諸外国の状況を踏まえ、平成 15（2003）年に「社会の

<sup>1</sup> 平成 11 年法律第 78 号。

<sup>2</sup> 持続可能な開発のための 2030 アジェンダ、女子差別撤廃条約、北京宣言・行動綱領、国連女性の地位委員会における政治宣言、G7、G20、APEC、OECD などにおける首脳宣言・閣僚宣言等。

1 あらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%  
2 程度となるよう期待する」との目標を掲げ取組を進めてきたが、この目標は必ずしも社会  
3 全体で十分共有されなかった<sup>3</sup>。また、各種制度・慣行等も男女共同参画の視点を十分に踏  
4 まえたものになっているとは言い難かった。こうしたことから、第4次男女共同参画基本  
5 計画（以下「4次計画」という。）においては、特に、将来指導的地位に成長していく人材  
6 を着実に増やすなど取組を進めてきた。

7 一方、平成27（2015）年に国連で決定され、我が国も賛同した「持続可能な開発のため  
8 の2030アジェンダ」に含まれる持続可能な開発目標（SDGs）において、2030年までに、政  
9 治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参  
10 画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられており、これに沿って各国  
11 で取組が加速されている。こうした国際社会のスピード感を備えた推進状況と比較すると、  
12 我が国の男女共同参画の推進状況は、政治分野や経済分野をはじめ非常に遅れたものとな  
13 っている。例えば、世界経済フォーラムが令和元（2019）年に公表した「ジェンダー・ギ  
14 ャップ指数（GGI）」では、我が国は153か国中121位となっている。その要因としては、  
15 後述するように、例えば政治分野においては立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難  
16 なこと、人材育成の機会の不足、候補者や政治家に対するハラスメントの存在等、経済分  
17 野においては女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であること、そ  
18 して、社会全体においては固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャ  
19 ス・バイアス）の存在等が考えられる。

20 5次計画の策定に当たっては、こうした状況とその要因並びに以下のような社会情勢の  
21 現状及び課題に係る認識を踏まえた内容を検討していく必要がある。

22

## 23 (1) 新型コロナウイルス感染症拡大と「新たな日常」への対応

24 ○ 新型コロナウイルス感染症の拡大により、世界は今、人々の生命や生活、経済、社  
25 会、さらには、行動・意識・価値観にまで及ぶ大きな影響を受け、歴史的な転換点に  
26 直面している。感染症が収束したポストコロナの時代を見据え、「新たな日常」の実現  
27 に向けて取り組んでいかなければならない。

28 ○ 新型コロナウイルス感染症の拡大は、女性と男性に対して異なった社会的・経済的  
29 影響をもたらしている。外出自粛や休業等による生活不安・ストレスからの配偶者等  
30 からの暴力や性暴力の増加・深刻化が懸念されている。また、非正規雇用労働者、宿  
31 泊、飲食サービス業等への影響が大きいことから、女性の雇用、所得に特に影響が強  
32 く表れており<sup>4</sup>、経済的困難に陥るひとり親家庭の増加も危惧される。さらに、子育て  
33 や介護等の負担増加も懸念されている。こうした状況を踏まえ、平時のみならず、非  
34 常時・緊急時にも機能するセーフティネットの整備を図る必要がある。

35 ○ 一方、これを契機として、仕事ではオンライン活用が急拡大したことで、男女とも

---

<sup>3</sup> 「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日閣議決定）。

<sup>4</sup> 女性の就業者数は、令和2年3月から4月で対前月比約70万人減少（2,996万人→2,926万人）。同  
期間で男性は約37万人減少（3,736万人→3,699万人）。（総務省「労働力調査（基本集計）」）。

1 に新しい働き方の可能性が広がっている。テレワークは、職種や業種等によっては困  
2 難な場合もあるが、時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない柔軟な働き方を可  
3 能にする勤務形態である。地方移住への関心も高まっている中で、地方の経済活性化  
4 のチャンスともなり得る。また、在宅での働き方の普及は、男性の家事・育児等への  
5 参画を促す好機でもある。

6 ○ アントニオ・グテーレス国連事務総長は、各国政府に対し、女性と女兒を新型コロ  
7 ナウイルス感染症への対応の中心に据えるよう、要請している。また、ジェンダー平  
8 等と女性の権利は、今般の感染症拡大を切り抜け、より早く景気回復し、全ての人に  
9 にとってより良い未来を築くために必要不可欠である旨、述べている<sup>5</sup>。

10 ○ こうした状況を踏まえ、新型コロナウイルス感染症の拡大の性別による影響やニー  
11 ズの違いを踏まえて政策課題を把握し、今後の政策立案につなげていくことが肝要で  
12 ある。

## 13 (2) 人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加

14 ○ 令和元（2019）年の出生数は、統計を取り始めて以来初めて 90 万人を下回って 87  
15 万人となり、合計特殊出生率は 1.36 と 4 年連続で低下している<sup>6</sup>。我が国は平成 27  
16 （2015）年から長期の人口減少過程に入っており、合計特殊出生率が 1.4 前後という  
17 現在の出生率の水準が続けば、2053 年には 1 億人を割って 9,924 万人となり、2065 年  
18 には 8,808 万人になると推計されている<sup>7</sup>。

19 ○ また、未婚・単独世帯が増加するなど世帯構成にも大きな変化が生じている。50～54  
20 歳の未婚割合を見ると、昭和 45（1970）年に男性 1.5%、女性 2.7%であったものが、  
21 最新のデータである平成 27（2015）年は男性 20.9%、女性 12.0%となっている<sup>8</sup>。こ  
22 の傾向は今後も続くことが推計されており、将来推計によれば、50～54 歳の男女の未  
23 婚割合は、それぞれ令和 7（2025）年に 26.1%、17.9%、令和 12（2030）年に 26.3%、  
24 18.0%となっており、更なる上昇が見込まれている<sup>9</sup>。単独世帯割合に目を向けると、  
25 昭和 45（1970）～60（1985）年には 2 割前後で推移していたが、その後上昇し、平成  
26 27（2015）年には全世帯の 3 分の 1 を上回る 34.5%を構成するようにならなっている  
27 <sup>10</sup>。

28 ○ さらに、地方から東京圏を中心とした大都市圏へ若年者、特に女性が流出し、地方に  
29 においては深刻な人口流出や少子高齢化に直面している<sup>11</sup>。また、地方においては、特に  
30 中小企業等を中心に、担い手の確保が喫緊の課題となっている。若い女性については、

---

<sup>5</sup> アントニオ・グテーレス国連事務総長メッセージ「女性及び女兒を COVID-19 への対応の中心に」（令  
和 2（2020）年 4 月 9 日）。

<sup>6</sup> 厚生労働省「令和元（2019）年人口動態統計（確定数）」。

<sup>7</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 29 年推計）」出生中位（死亡中位）推計。

<sup>8</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集（2020）」。

<sup>9</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（全国推計）（2018（平成 30）年推計）」。

<sup>10</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集（2020）」。

<sup>11</sup> 「第 2 期『まち・ひと・しごと創生総合戦略』（令和元年 12 月 20 日閣議決定）。

1 地元が女性にとって働きにくい環境であるために東京に移動している可能性も指摘さ  
2 れている<sup>12</sup>。このため、地方において、女性が能力を発揮して働ける環境の整備や女性  
3 の活躍に向けた意識改革を積極的に進めることが重要となっている。

- 4 ○ このように、我が国では、今後、国全体のみならず地方においても人口構成や世帯構  
5 成にますます大きな変化が生じることが想定される。女性の活躍を推し進めることは、  
6 女性本人の経済的自立や自己実現に資するのみならず、我が国社会全体として、人口  
7 減少下における就業者等の社会の担い手の確保や、多様な視点による生産性向上・イ  
8 ノベーションを通して、経済社会の持続可能性向上にもつながる。

### 10 (3) 人生 100 年時代の到来と働き方・暮らし方の変革

- 11 ○ 令和元（2019）年の我が国の平均寿命は男性 81.41 歳、女性 87.45 歳であり<sup>13</sup>、我が  
12 国は世界有数の長寿社会を迎えている。また、90 歳まで生存する者の割合は男性 27.2%、  
13 女性 51.1%、100 歳まで生存する者の割合は男性 1.9%、女性 7.4%である<sup>14</sup>。このよ  
14 うに我が国は女性の過半数が 90 歳まで生存する社会となっている。一方、男性と比較  
15 して女性は平均寿命と健康寿命の差が約 3 年と大きいため<sup>15</sup>、要支援・要介護の状況に  
16 ある者も女性の方が多くなる<sup>16</sup>。また、今後は、女性のみならず男性も、親や配偶者の  
17 介護を担う負担が増大する可能性が高まっている。

- 18 ○ このような人生 100 年時代の到来の一方で、企業も多様な人材が活躍できるように  
19 従来の男性片働き世帯が多い時代の「フルタイム、残業・転勤あり、仕事一筋で定年ま  
20 で」という働き方を改革しつつある。これからは「教育、仕事、老後」という単線型の  
21 人生設計ではなく、若いときからその時々的人生ステージにおいて全ての人々が、そ  
22 れぞれの希望に応じた様々な働き方、学び方、生き方を選べるようになることが求め  
23 られている。

- 24 ○ 男性も女性も若いうちから人生 100 年時代を意識し、経済的自立や自己実現のため  
25 の仕事（ワーク）と家事・育児・介護といったケアワークに主体的に関わることが、生  
26 涯にわたって自立した生活を維持することに役立つ。また、そうした生活と両立しう  
27 る持続可能な働き方を実践し、それにとどまらず、仕事以外に個人としての多様な活  
28 動に参加し仕事以外の活動の場や役割を持つことが、生涯にわたり豊かな人生をもた

---

<sup>12</sup> 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局「移住等の増加に向けた広報戦略の立案・実施のため  
の調査事業報告書」（令和 2 年 3 月）。

<sup>13</sup> 厚生労働省「簡易生命表」。

<sup>14</sup> 厚生労働省「簡易生命表」。

<sup>15</sup> 最新のデータである 2016 年の男性の健康寿命は 72.14 歳であり、平均寿命（80.98 歳）との差は  
8.84 歳。女性の健康寿命は 74.79 歳であり、平均寿命（87.14 歳）との差は 12.35 歳。平均寿命につ  
いては厚生労働省「簡易生命表」、健康寿命については厚生労働省「第 11 回健康日本 21（第二次）推  
進専門委員会資料」。

<sup>16</sup> 要介護・要支援認定者数 658 万人のうち、第 1 号被保険者については男性 200 万人、女性 446 万  
人、第 2 号被保険者については男性 7 万人、女性 6 万人（平成 30（2019）年度末）（厚生労働省「平成  
30 年度介護保険事業状況報告（年報）」）。

1 らすと考えられる。このように、働き方・暮らし方の変革が求められている。

- 2 ○ 現在、夫が雇用者である2人以上の世帯のうち、約7割が共働き世帯<sup>17</sup>となっており、  
3 夫婦と子供2人の4人で構成される世帯のうち有業者が世帯主1人だけという、いわ  
4 ゆゆる標準世帯は少数派となっている。一方、男性にも女性にも「主たる稼ぎ手は男性で  
5 ある」といった固定的な性別役割分担意識が残っていることを示す調査結果<sup>18</sup>もある。  
6 それ以外にも、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の存在により、無意識  
7 のうちに、性別による差別・区別が生じることもある<sup>19</sup>。上記のような働き方・暮らし  
8 方の変革の実現にとって、こうした固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みが  
9 大きな障壁となっている。これらは、往々にして幼少の頃から長年にわたり形成され  
10 がちであることから、幼少期から性別に基づく固定観念を生じさせないことが重要で  
11 ある。
- 12 ○ これらのことから、人生100年時代の安心の基盤である生涯にわたる健康の実現、  
13 学び続け活躍し続けられる環境の整備、仕事と家事・育児・介護等を両立できる環境の  
14 整備、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消及び固定観念の打破に取り  
15 組むことが求められている。

#### 17 (4) 法律・制度の整備と政治分野や経済分野を中心とした女性の政策・方針決定過程 18 への参画拡大

- 19 ○ 4次計画策定後、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律<sup>20</sup>（以下  
20 「働き方改革関連法」という。）が成立したほか、女性の職業生活における活躍の推進  
21 に関する法律等の一部を改正する法律<sup>21</sup>が成立するなど、女性活躍を推進するための法  
22 律・制度が相当程度整備されてきた。これらによって、女性活躍の裾野が地方や中小  
23 企業にも拡大する素地も整ってきた。
- 24 ○ こうした中で、平成27（2015）年から令和元（2019）年までの間に、生産年齢人口  
25 が減少する中で女性の就業者数が約228万人増え<sup>22</sup>、第1子出産前後に女性が就業を継  
26 続する割合は、これまで4割前後で推移してきたものが近年53.1%と大きく上昇した

---

<sup>17</sup> 総務省「労働力調査（詳細集計）」により計算。共働き世帯1,245万世帯（68.1%）、男性雇用者と無業の妻から成る世帯582万世帯（31.9%）。

<sup>18</sup> 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）によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した人が男性39.4%、女性31.1%。なお、意識には世代間で差異があり、18～29歳で「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した人は男性33.3%、女性29.0%、70歳以上では男性49.5%、女性37.3%。

<sup>19</sup> 無意識の思い込みが性別による差別・区別を生じさせていることに関する研究として、Valian, Virginia (1999) *Why So Slow? The Advancement of Women*, Cambridge, MA: MIT Press 等。

<sup>20</sup> 平成30年法律第71号。長時間労働の是正、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置などが盛り込まれた関係法律。

<sup>21</sup> 令和元年法律第24号。

<sup>22</sup> 総務省「労働力調査（基本集計）」。



1       <sup>23</sup>。保育の受け皿整備などの両立支援施策の充実を背景に、M字カーブ問題は確実に解  
2       消に向かっている<sup>24</sup>。

3       ○ さらに、上場企業の女性役員数が平成 27（2015）年度から令和 2（2020）年度まで  
4       の間に 2.2 倍に増加<sup>25</sup>するなど、経済分野を中心として政策・方針決定過程への女性の  
5       参画が進展している。しかし、女性役員は社外役員が多い<sup>26</sup>など、男性役員とはキャリ  
6       アが異なる。また、主な先進国では、いわゆる管理職（管理的職業従事者）に占める女  
7       性の割合がおおむね 30%以上<sup>27</sup>となっている一方、我が国では 14.8%（令和元（2019）  
8       年）<sup>28</sup>であるなど、役員や管理職等の意思決定過程への女性の登用は十分でなく、国際  
9       的に見てもいまだ大きく遅れている。企業としては、女性の育成・登用を着実に進め、  
10      管理職、更には役員へという女性登用のパイプラインを構築することが求められてい  
11      る。

12      ○ 加えて、この間に増加した女性の就業者には、パートや派遣社員等の非正規雇用に  
13      従事する者が約 125 万人含まれている<sup>29</sup>。これらの就業形態は多様な就業ニーズに応え  
14      るというプラスの面もあるが、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には給与等の  
15      処遇面での格差が存在しており<sup>30</sup>、非正規雇用労働者に女性が多い<sup>31</sup>ことと相まって男  
16      性と女性との待遇差につながっていると考えられる。また、こうした待遇差が、全て  
17      の年代の女性の貧困の背景にもなっていると考えられる。したがって、非正規雇用労  
18      働者の能力開発やキャリア形成支援等を通じた、待遇改善や正規雇用労働者への転換  
19      の取組を進めていくことが必要である。また、女性が十分に活躍できない背景となっ  
20      ている、男性片働き世帯が多い時代に形成されたいわゆる「男性中心型労働慣行」（長  
21      期継続雇用を前提に、長時間労働や転勤等を当然とする働き方を前提とした雇用シス  
22      テム）等の見直しも、引き続き進めていくことが重要である。

23      ○ また、政治分野については、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律<sup>32</sup>（以  
24      下「政治分野における男女共同参画推進法」という。）が議員立法により成立した。衆  
25      議院の女性議員比率は 9.9%で世界 190 か国中 167 位（令和 2（2020）年 10 月現在）

---

<sup>23</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査（夫婦調査）」。

<sup>24</sup> 総務省「労働力調査（基本集計）」。

<sup>25</sup> 平成 27（2015）年度 1,142 人、令和 2（2020）年度 2,528 人（東洋経済新報社（2020）『役員四季報』）。

<sup>26</sup> 女性役員のうち社外取締役の割合 56.0%、社外監査役の割合 20.7%、男性役員のうち社外取締役の割合 22.8%、社外監査役の割合 15.1%（東洋経済新報社（2020）『役員四季報』）。

<sup>27</sup> 米国 40.7%、スウェーデン 40.2%、英国 36.8%、ノルウェー 34.5%、フランス 34.6%、ドイツ 29.4%（ILO ‘ILOSTAT’（令和 2（2020）年 7 月 28 日時点））。いずれの国も令和元（2019）年の値。「いわゆる管理職（管理的職業従事者）」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。

<sup>28</sup> 総務省「労働力調査（基本集計）」。

<sup>29</sup> 総務省「労働力調査（詳細集計）」。

<sup>30</sup> 一般労働者（正社員・正職員）の 1 時間当たり平均賃金 2,021 円、一般労働者（正社員・正職員以外）の 1 時間当たり平均賃金 1,337 円（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和元年）の結果を元に算定）。

<sup>31</sup> 総務省「労働力調査（詳細集計）」。

<sup>32</sup> 平成 30 年法律第 28 号。衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すこと等を基本原則とする法律。

1 と国際的に見て非常に遅れたものとなっている<sup>33</sup>。女性の政治参画の障壁として、立候  
2 補や議員活動と家庭生活との両立が困難なことや人材育成の機会の不足、また候補者  
3 や政治家に対するハラスメントの存在等があるとの調査結果<sup>34</sup>もある。同法の施行を契  
4 機として、これまで国際的に後塵を拝している我が国の女性の政治参画の転換期とす  
5 るためにも、5次計画が、同法施行後初めての男女共同参画基本計画となることの重  
6 要性を認識し、積極的に取組を進める必要がある。

- 7 ○ 以上のように、女性の政策・方針決定過程への参画には一定の進捗が見られるもの  
8 の、諸外国では新しい社会を切り拓く観点から政治分野や経済分野でのジェンダー平  
9 等を進めており、我が国は、現状において大きく差を拡げられている。ジェンダー平等  
10 を社会変革の推進力としてきた諸外国の水準を目指すとともに、上述の「人口減少社  
11 会」や「人生100年時代」を明るい未来にしていくために、男女共同参画社会の実現  
12 に向けた取組を一段と加速させることが喫緊の課題である。

#### 14 (5) デジタル化社会への備え（第4次産業革命）

- 15 ○ 近年の目覚ましい技術革新は、従来にないスピードで社会構造の変革をもたらして  
16 いる（第4次産業革命）。スマートフォンの普及やセンシング技術の高度化、5Gの普  
17 及によって人々の行動やモノの状態はデータとして集約され続けている。蓄積された  
18 ビッグデータをAIが解析することで、マーケティングや営業・販売プロセス等で活用  
19 されるなど、デジタル技術は我々の生活に深く浸透しつつある。
- 20 ○ デジタル化の進展により、これまで人間の行っていた労働や家事は補助・代替され  
21 ることとなり、生み出された余剰時間により、新しいサービスモデルの構築（DX：デジ  
22 タルトランスフォーメーション<sup>35</sup>）の創造が期待される。人々はこれまでの財・サービ  
23 スの提供の在り方を見直し、または潜在的なニーズを具現化するなど、新事業の創出  
24 に注力できるようになる。
- 25 ○ 一方、多くの産業・職業が、情報技術や電子工学、機械工学と密接に関わるため、こ  
26 の分野の人材の獲得競争は世界的に激化しており、性別を問わず人材育成が急務であ  
27 る。OECD諸国においては、女子学生の理工系進学支援によってSTEM<sup>36</sup>分野やデジタル・  
28 テクノロジー分野でのジェンダー・ギャップを縮小させ、経済発展の原動力たるイノ  
29 ベーション領域で女性が公平に評価され、活躍できるような環境整備が急速に進めら

<sup>33</sup> 列国議会同盟（令和2（2020）年10月5日時点）。

<sup>34</sup> 内閣府男女共同参画局「政治分野における男女共同参画の推進に向けた地方議会議員に関する調査研究報告書」（平成30（2018）年3月）。

<sup>35</sup> 企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。（経済産業省「デジタルトランスフォーメーションを推進するためのガイドライン（DX推進ガイドライン）」（平成30年12月））。

<sup>36</sup> Science, Technology, Engineering and Mathematics（科学・技術・工学・数学）の頭文字をとっており、理工系の教育・研究分野を示す。UN Women（国連女性機関）は2017年の*Strategic Plan 2018-2021*において、女子生徒への理工系進学を促す取り組みを促している。

1 れている。

- 2 ○ 我が国においては、大学等で理工系分野を専攻する女性の比率<sup>37</sup>や研究者に占める女  
3 性の比率<sup>38</sup>が諸外国と比較して低い。女子学生に対し理工系分野の進学に関する情報を  
4 提供し、科学技術分野での活躍の魅力を伝えるなどして理工系の研究者人口を増やす  
5 ことを国が率先して取り組むことが求められている。
- 6 ○ また、デジタル化社会到来の中で、女性が経済的に自立するとともに、快適かつ安全  
7 な生活を送るためには、最低限のデジタル知識と技能を身につけるなど、デジタル・デ  
8 バイドを防ぐことが肝要である。教育や地域社会での取組が求められる。
- 9 ○ さらに、AI の短所に留意する必要がある。中でも、AI の情報リソースとなる蓄積  
10 された過去のデータやアルゴリズム（コンピュータによる計算方法）にバイアスが含  
11 まれている場合があることを、開発者と利用者の双方が認識する必要がある<sup>39</sup>。AI が  
12 過去を学習した上で解を導くに当たって、これまでの男女の固定的な性別役割分担意  
13 識や性差に関する無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を強める方向で使  
14 われることの無いよう、男女が共に開発や利用に参画し、多様な視点でバイアスを改  
15 善することが重要である。

#### 16 17 (6) 国内外で高まる女性に対する暴力根絶への問題意識

- 18 ○ 性犯罪・性暴力や、配偶者等からの暴力、セクシュアルハラスメント等の女性に対す  
19 る暴力は、重大な人権侵害であり、決して許される行為ではない。
- 20 ○ 平成 29（2017）年度の内閣府の調査によると、無理やりに性交等された被害経験の  
21 ある女性は約 13 人に 1 人にのぼっており<sup>40</sup>、また、約 7 人に 1 人の女性が配偶者から  
22 の暴力を複数回経験<sup>41</sup>しているなど、依然として深刻な状況である。
- 23 ○ 世界的にも SNS を中心にセクシュアルハラスメントや性暴力などの性被害の経験を  
24 告発する大規模な社会運動が起こるなど、女性に対する暴力に関する問題の根深さが  
25 改めて浮き彫りになり、これらの問題の根絶を求める声も高まっている。
- 26 ○ 女性に対する暴力の背景には、人権の軽視や社会的・経済的な男性の優位性がある。  
27 また、暴力の被害者は、その後も長期にわたる心身の不調から就労が困難となったり、  
28 離婚後に経済的な苦境に陥ったりするなど、貧困等生活上の困難と暴力被害が複合的  
29 に発生している場合もある。
- 30 ○ さらに、情報通信技術（ICT）の進化や SNS などの新たなコミュニケーションツール  
31 の広がりに伴い、女性に対する暴力も一層多様化している。

<sup>37</sup> 理工系分野における女子学生の割合は、大学（学部）で理学系 27.9%、工学系 15.4%、大学院（修士課程）で理学系 23.7%、工学系 13.6%（文部科学省「令和元年度学校基本統計」）。

<sup>38</sup> 研究者に占める女性の割合 16.6%（総務省「科学技術研究調査報告（平成 31 年 3 月 31 日現在）」）。

<sup>39</sup> 「人間中心の AI 社会原則」において AI の情報源となるデータやアルゴリズム（計算手法）に偏見が含まれることや、それらを悪用する人がいることを認識することが重要とした。（平成 31 年 3 月 29 日統合イノベーション戦略推進会議決定）。

<sup>40</sup> 内閣府男女共同参画局「男女間における暴力に関する調査」（平成 30（2018）年 3 月）調査対象は、全国 20 歳以上の男女 5,000 人（以下同じ）。

<sup>41</sup> 内閣府男女共同参画局「男女間における暴力に関する調査」（平成 30（2018）年 3 月）。

- 1 ○ こうした状況を踏まえ、性別に起因する暴力の多様な被害者に対する必要な支援の  
2 充実を図るとともに、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて強力に取り組む必要  
3 がある。  
4

## 5 (7) 頻発する大規模災害

- 6 ○ 大規模災害の発生は、全ての人の生活を脅かすと同時に、男女に異なる影響をもた  
7 らし、女性や脆弱な状況にある人々がより深刻な影響を受ける<sup>42</sup>。このような非常時に  
8 は、平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して、増大する家事・育児・介護  
9 等の家庭責任が女性・女兒に集中しがちであること、女性がより職を失いやすいこと、  
10 配偶者等からの暴力や性被害・性暴力が増加することといったジェンダーに起因する  
11 諸課題が一層顕在化するからである<sup>43</sup>。したがって、平常時からあらゆる施策の中に、  
12 男女共同参画の視点を含めることが肝要であるとともに、非常時において、女性に負  
13 担が集中したり、困難が深刻化したりしないような配慮が求められる。
- 14 ○ 4次計画策定後も、平成28年熊本地震、平成29年九州北部豪雨、平成30年7月豪  
15 雨、令和元年房総半島台風、令和元年東日本台風、令和2年7月豪雨等、大規模災害が  
16 発生した。
- 17 ○ 政府では、4次計画において、防災・復興に係る意思決定の場に女性が参画し、地域  
18 防災計画等の防災施策に男女共同参画の視点を取り入れ、地域の防災の現場への女性  
19 への参画や地域の防災を担う女性リーダーの活躍を促進するための取組を進めてきた。
- 20 ○ 「地域防災」は、男女が協働し、意思決定することの意義が見えやすい分野であり、  
21 地域における男女共同参画を推進するに当たっての、効果的な導入点になり得る。
- 22 ○ 今後も、大規模災害が発生する可能性があることを見据え、平常時から防災・復興分  
23 野における男女共同参画を推進し、非常時において女性に負担等が集中することがな  
24 いようにしていく必要がある。  
25

## 26 (8) SDGsの達成に向けた世界的な潮流

- 27 ○ 男女共同参画社会基本法第7条では、我が国の男女共同参画社会の形成は、国際的  
28 協調の下に行わなければならないとされている。こうした中、平成27(2015)年9月  
29 に国連で持続可能な開発目標(SDGs)を含む「持続可能な開発のための2030アジェン  
30 ダ」が採択され、我が国も賛同し、「誰一人取り残さない」社会を目指し、国際社会が  
31 一致して取組を進めている。
- 32 ○ 同アジェンダでは、前文において「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等と  
33 すべての女性と女兒のエンパワーメントを達成することを目指す」<sup>44</sup>と謳っている。そ

<sup>42</sup> 「仙台防災枠組 2015-2030」(平成27(2015)年3月18日第3回国連防災世界会議採択)。

<sup>43</sup> 「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」(令和2(2020)年5月)。

<sup>44</sup> 原文：“seek to realize the human rights of all and to achieve gender equality and the empowerment of all women and girls.”

1 して、ゴール5として「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント」を  
2 掲げるとともに「ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とタ  
3 ーゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである」とし、あらゆる  
4 レベルでの意思決定において女性と男性が同等の機会を享受すべきこと、国・地  
5 域・グローバルのそれぞれでジェンダー平等と女性のエンパワーメントを推進する組  
6 織への支援を強化すること、女性と女児に対するあらゆる形態の暴力の廃絶していく  
7 ことなどが掲げられている。その上で、アジェンダ全体の実施において「ジェンダーの  
8 視点をシステムティックに主流化していくことは不可欠である」としている<sup>45</sup>。

9 ○ 我が国においても、SDGs 実施指針<sup>46</sup>において、日本の「SDGs モデル」の確立に向け  
10 た取組の8つの柱の一つに「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」を  
11 掲げている。

12 ○ ジェンダー平等及びジェンダーの視点をあらゆる施策に反映（ジェンダー主流化）  
13 し、政府機関、民間企業や若者を含めた市民社会など全てのステークホルダーが連携  
14 して一層の取組を進める。これにより、国際社会と協調して我が国の責務を果たし、ゴ  
15 ール5を含むSDGs全体の達成など、国際的な取組の推進に貢献する。

### 17 3 5次計画策定における基本的な視点と取り組むべき事項等

18 ○ 以上より、これからの男女共同参画に係る課題を、社会全体にとっては、「持続可能  
19 かつ国際社会と調和した経済社会の実現に不可欠な、国民一人一人の尊重、能力発揮、  
20 意思決定への参画」として、個人にとっては、「性別にとらわれることなく自らの選択  
21 によって長い人生を設計することができる環境の整備」として、2つに要約すること  
22 ができる。

23 ○ これらはいずれも社会全体又は個人の持続可能性と関係しており、男女共同参画を  
24 推進していくことは、国民一人一人が個性と能力を十分に発揮できる、持続可能な活  
25 力ある社会にとって不可欠の前提であると考えられる。

26 ○ 諸外国のジェンダー平等に向けた取組のスピードは速く、我が国は国際的に大きく  
27 差を拡げられている。まずは諸外国の水準に追いつけるよう、これまでの延長線上に  
28 止まらない強力な取組を進め、法制度・慣行を含め、見直す必要がある。

---

<sup>45</sup> 国際連合「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」(Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development) のパラグラフ20の原文は以下のとおり。“Realizing gender equality and the empowerment of women and girls will make a crucial contribution to progress across all the Goals and targets. The achievement of full human potential and of sustainable development is not possible if one half of humanity continues to be denied its full human rights and opportunities. Women and girls must enjoy equal access to quality education, economic resources and political participation as well as equal opportunities with men and boys for employment, leadership and decision-making at all levels. We will work for a significant increase in investments to close the gender gap and strengthen support for institutions in relation to gender equality and the empowerment of women at the global, regional and national levels. All forms of discrimination and violence against women and girls will be eliminated, including through the engagement of men and boys. The systematic mainstreaming of a gender perspective in the implementation of the Agenda is crucial.”

<sup>46</sup> 令和元年12月20日SDGs推進本部一部改定。

- 1 ○ ここで取組が進まない場合、個人はもちろん、社会全体にとっても重大な懸念すべ  
2 き状況が生じかねない。個人にとっては、自らの意欲・能力が十分に活かせない、自ら  
3 人生設計することが難しく、生きづらい、幸福が感じられないといった状況になりか  
4 ねない。社会全体にとっても、個人が生きづらい社会や地域、さらに組織には良い人材  
5 は集まらず、多様な発想が欠けることでイノベーションが生まれにくくなることにな  
6 りかねない。これは、我が国が世界的な人材獲得競争において不利な状況に陥るとい  
7 うことでもある。多様な人材を生かせずして社会の持続可能性はありえない。また、地  
8 方においても、男女共同参画の取組が不十分な地域は、特に女性を中心として人材流  
9 出が続く可能性がある。
- 10 ○ したがって、今が、国民一人一人の幸福 (well-being) を高めるとともに、我が国の  
11 経済社会の持続的発展を確保することができるか否かの分岐点である。こうした認識  
12 の下、男女共同参画に強力に取り組む必要がある。「女性活躍加速のための重点方針」  
13 の毎年の策定・フォローアップのプロセスは、毎年度の予算編成と連動した PDCA サイ  
14 クルとして一定の役割を果たしてきたと考えられるものの、これまでの基本計画にお  
15 いては、成果目標の達成状況や取組の進捗状況の点検は必ずしも十分であったとは言  
16 えない。このため、5次計画においては、成果目標の達成状況や取組の進捗状況の点検  
17 を充実させるとともに、それに基づいて更なる取組を促すことが重要である。
- 18 ○ 上記並びに「1 男女共同参画基本計画の目指すべき社会」及び「2 社会情勢の現  
19 状、予想される環境変化及び課題」を踏まえ、5次計画では、男女共同参画社会の実現  
20 に向けた取組を一段と加速させていくとともに、支援を必要とする女性等が誰一人取  
21 り残されることのないことを目指すことを旨とし、以下の基本的視点及び取り組むべ  
22 き事項に留意しながら、策定されるべきである。なお、ここで「女性」には女兒や若年  
23 女性が含まれることは言うまでもなく、あらゆる年代の女性の支援や必要な保護の視  
24 点が重要である。また、性的指向・性自認に関することについては、現在広く議論が行  
25 われているところ、こうしたことも含め、多様性を尊重することが重要であることは  
26 当然である。

## 27 28 (1) 基本的な視点及び取り組むべき事項

- 29 ① 男女共同参画・女性活躍は、分野横断的な価値として不可欠であり、あらゆる分野  
30 において男女共同参画・女性活躍の視点を常に確保し施策に反映する必要。それが、  
31 SDGs (持続可能な開発目標) の実現にも不可欠である。また、若年世代を主体とし  
32 た取組と連携し、持続可能な活力ある我が国経済社会を次世代に引き継ぐことが重  
33 要である。
- 34 ② 指導的地位に占める女性の割合が 2020 年代の可能な限り早期に 30%程度となる  
35 よう目指して取組を進める。さらに、その水準を通過点として、指導的地位に占め  
36 る女性の割合が 30%を超えて更に上昇し、2030 年代には、誰もが性別を意識するこ  
37 となく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りが無いような社会となること  
38 を目指す。そのため、国際的水準も意識しつつ、男女共同参画社会基本法第 2 条第

2号に定められている積極的改善措置（ポジティブ・アクション）<sup>47</sup>も含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要がある。

- ③ 男女共同参画は、男性にとっても重要<sup>48</sup>であり、男女が共に進めていくものである。特に、男女共同参画や女性活躍の視点を企業組織のみならず、家庭や地域など生活の場全体に広げることが重要となる。その際、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が男女どちらかに不利に働かないよう、メディアとも連携しながら幼少期から大人までを対象に広報啓発等に取り組む必要がある。
- ④ 人生 100 年時代を見据えて、男女が健康な生活を実現し、学び続け活躍し続けられる環境の整備、仕事と家事・育児・介護などが両立できる環境の整備に取り組む必要になる。
- ⑤ AI、IoT 等の科学技術の発展に男女が共に寄与するとともに、その発展が男女共同参画に資する形で進むよう取り組む必要がある。
- ⑥ 女性に対する暴力をめぐる状況の多様化に対応しながら、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて取組を強化する必要がある。
- ⑦ 多様な困難を抱える女性等に対するきめ細かな支援を行うことにより、女性が安心して暮らせるための環境整備を進める必要がある。
- ⑧ 頻発する大規模災害等の経験も踏まえ、男女共同参画の視点による防災・復興対策を浸透させる必要。特に、防災・復興の政策・意思決定段階や現場レベルでの女性の参画について進める必要がある。
- ⑨ 地域の実情・特性を踏まえた主体的な取組が全国各地で展開されるよう、男女共同参画センター等との連携を含め、地域における様々な主体が連携・協働する推進体制をより一層強化する必要がある。
- ⑩ ①～⑨の各視点に沿って男女共同参画社会の形成を牽引する人材を育成するための教育や研修が重要となる。

## （2）本答申第2部の構成

上記「（1）基本的な視点及び取り組むべき事項」を踏まえ、第2部は、3つの政策領域（「Ⅰ あらゆる分野における女性の参画拡大」、「Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現」、「Ⅲ 男

---

<sup>47</sup> 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）とは、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう（男女共同参画社会基本法第2条第2号）。また、同法第8条は、国の責務として、国が、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する旨、規定している。男女間において形式的な機会の平等が確保されていても、社会的・経済的な格差が現実存在する場合には、実質的な機会の平等を担保するために積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入が必要となる。

<sup>48</sup> 男女共同参画の推進は、「男性が主な稼ぎ手であらねばならない、妻を扶養しなければならない」といった固定的な性別役割分担意識を緩和し、男性の人生においても自由な選択を可能にするとともに、家事・育児・介護といったケアワークへの男性の参画を促すことにより、生活に必要なスキルの習得につながり、男性が自立した生活が維持できるようになることに資するものである。

- 1 女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備)に加え、これらの取組を総合的かつ計画的に
- 2 推進するための「IV 推進体制の整備・強化」で構成されている。また、各政策領域にお
- 3 いては、計11分野を掲げ、それぞれの分野において、令和12年度末までの「基本認識」と
- 4 令和7年度末までを見通した「施策の基本的方向と具体的な取組」について記述している。



1  
2  
3  
4  
5  
6

## 第2部 政策編

### I あらゆる分野における女性の参画拡大

#### 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

##### 【基本認識】

- 女性は我が国の人口の51.3%<sup>1</sup>、有権者の51.7%<sup>2</sup>を占めている。政治、経済、社会などあらゆる分野において、政策・方針決定過程に男女が共に参画し、女性の活躍が進むことは、急速な少子高齢化・人口減少の進展、国民の価値観の多様化が進む中で、様々な視点が確保されることにより、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある持続可能な社会を生み出すとともに、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現につながる。
- 政府は、国連の「ナイロビ将来戦略勧告」（平成2（1990）年）で示された国際的な目標である30%の目標数値や諸外国の状況を踏まえ、平成15（2003）年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位<sup>3</sup>に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」<sup>4</sup>との目標を掲げ取組を進めてきたが、この目標は必ずしも社会全体で十分共有されず、必要な改革も進まなかった。このため、4次計画においては、特に、将来指導的地位に成長していく人材を着実に増やすなど、30%という水準の実現に向けた道筋をつけることに取り組んできた。さらに、平成27（2015）年に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律<sup>5</sup>（以下「女性活躍推進法」という。）を令和元（2019）年に改正し、取組を強化した。また、政治分野においては、国会議員の選挙において男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すという基本原則を掲げた、政治分野における男女共同参画推進法が平成30（2018）年に議員立法で成立し、同法に基づき各主体における取組が始まった。
- 一方、国際社会においては、平成27（2015）年に国連で決定された「持続可能な開

<sup>1</sup> 総務省「人口推計」（2019（令和元）年10月1日現在）。

<sup>2</sup> 総務省「参議院議員通常選挙結果調」（2019（令和元）年7月21日執行参議院議員通常選挙速報結果）。

<sup>3</sup> 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標（「2020年30%」の目標）のフォローアップについての意見」（平成19年2月14日男女共同参画会議決定）において、「我が国が将来にわたり活力ある経済・社会を創造していくためには、政策・方針決定過程へ多様な視点を導入し、幅広い議論を行い、新たな発想を取り入れていく必要がある」等のことを踏まえ、①国会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とされている。

<sup>4</sup> 「女性のチャレンジ支援策の推進について」（平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定）。

<sup>5</sup> 平成27年法律第64号。

発のための2030アジェンダ」に含まれる持続可能な開発目標（SDGs）において、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられているほか、近年、G7、G20をはじめ、様々な国際会議や多国間協議においても意思決定への女性の参画拡大が重要課題として取り上げられ、首脳級・閣僚級での様々な国際合意がなされており、諸外国において女性の参画拡大が急速に進められている。

- 我が国でも女性の参画拡大が進んできたとはいえ、諸外国における進展がより速く、我が国の指導的地位への女性の参画は、衆議院の女性議員比率が世界190か国中167位（令和2（2020）年10月現在）<sup>6</sup>であり、また、いわゆる管理職（管理的職業従事者）に占める女性の割合が、主な先進国ではおおむね30%以上<sup>7</sup>となっている一方、我が国では14.8%（令和元（2019）年）<sup>8</sup>であるなど、国際的に見て非常に遅れたものとなっている。現時点において、女性の参画が進んでいる分野<sup>9</sup>もある一方で、政治分野や経済分野など進捗が遅れている分野もあり、全体として「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」とした水準に到達しそうとは言えないものの、それに向けた道筋をつけてきた。政治分野では、国会議員の候補者<sup>10</sup>に占める女性の割合が上昇しているなど、政治分野における男女共同参画推進法に基づく取組が進んできている。経済分野では、女性就業者数<sup>11</sup>や上場企業の女性役員数<sup>12</sup>が増加し、民間企業の各役職段階<sup>13</sup>等に占める女性の割合が着実に上昇している。このように、指導的地位に就く女性が増える土壌が醸成されてきており、今後、女性の参画が進んでいる分野の取組の共有や、進捗が遅れている分野の課題の分析に一層取り組み、各分野において女性の参画拡大を更に進め、キャリア継続や積極的な育成・登用を促進するなど、この道筋を一層強化しなければならない。

<sup>6</sup> 列国議会同盟（令和2（2020）年10月5日時点）。

<sup>7</sup> 米国40.7%、スウェーデン40.2%、英国36.8%、ノルウェー34.5%、フランス34.6%、ドイツ29.4%（ILO‘ILOSTAT’（令和2（2020）年7月28日時点））。いずれの国も令和元（2019）年の値。「いわゆる管理職（管理的職業従事者）」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。

<sup>8</sup> 総務省「労働力調査（基本集計）」。

<sup>9</sup> 国・地方公共団体の一部（国の審議会等委員に占める女性の割合39.6%、都道府県審議会委員に占める女性の割合33.0%等）、教育・研究分野の一部（教育委員に占める女性の割合43.6%、短大教授に占める女性の割合41.4%、日本学術会議会員に占める女性割合32.9%等）、国際分野の一部（国際機関等の日本人幹部職員に占める女性の割合47.1%等）等。日本学術会議会員に占める女性割合は平成29（2017）年の値、それ以外は令和元（2019）年の値（内閣府男女共同参画局「令和元年度女性の政策・方針決定参画状況調べ」）。

<sup>10</sup> 衆議院議員の候補者に占める女性の割合は平成26（2014）年16.6%、平成29（2017）年17.8%、参議院議員の候補者に占める女性の割合は平成28（2016）年24.7%、令和元（2019）年28.1%（内閣府男女共同参画局「令和元年度女性の政策・方針決定参画状況調べ」）。

<sup>11</sup> 平成27（2015）年2,764万人、令和元（2019）年2,992万人（総務省「労働力調査（基本集計）」）。

<sup>12</sup> 平成27（2015）年度1,142人、令和2（2020）年度2,528人（東洋経済新報社（2020）『役員四季報』）。

<sup>13</sup> 部長相当職は平成27（2015）年6.2%、令和元（2019）年6.9%、課長相当職は平成27（2015）年9.8%、令和元（2019）年11.4%、係長相当職は平成27（2015）年17.0%、令和元（2019）年18.9%（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の結果を元に算定）。

○ 指導的地位への女性の参画を拡大することは、社会の多様性と活力を高め我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要である。社会制度や慣行が男女のどちらか一方に不利に働くような状況や、固定的な性別役割分担意識、偏見等及び過去の差別や経緯に起因して生じた男女の置かれた社会的状況の格差の解消に取り組まなければならない。国際社会において、2030年までにジェンダー平等の達成を目指していることも踏まえ、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。このため、令和7年度末までに成果目標を着実に達成するとともに、指導的地位に占める女性の割合についてモニタリングを充実させ、これに基づき必要な対応を加速させるなど、取組を強化する。

さらに、その水準を通過点として、男女が社会の対等な構成員として政策・方針決定過程に共同して参画する機会が確保され、女性の参画拡大が継続的に進展するよう取組を進め、指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。

○ 各分野の中でも、特に、政治分野における女性の参画拡大は重要である。民主主義社会では男女が政治的意思決定過程に積極的に参画し共に責任を担うとともに、多様な国民の意見が政治や社会の政策・方針決定に公平・公正かつ的確に反映され、均等に利益を享受することができなければならない。我が国は、例えば、衆議院議員に占める女性の割合は9.9%（令和2（2020）年9月現在）であるなど、議会に女性が少ない過少代表の状況であるが、政治分野が率先垂範してあるべき姿を示す必要がある。また、経済分野においても、将来にわたって多様性に富んだ持続可能な経済社会を実現するため重要な担い手としての女性の役割を認識し、女性の活躍の機会を拡大していく必要がある。

これらを通じて、あらゆる分野での女性の参画拡大を進めていく。

1

## 2 <施策の基本的方向と具体的な取組>

### 3 1 政治分野

#### 4 (1) 施策の基本的方向

○ 政治分野における男女共同参画の推進は、政治に多様な民意を反映させる観点から極めて重要である。我が国における政治への女性の参画は徐々に進められているが、国会議員（衆議院議員）に占める女性の割合は9.9%で世界190か国中167位（令和2（2020）年10月現在）であり、クオータ制を含めた積極的な取組を行う諸外国と比べて大きく遅れている。また、地方議会議員に占める女性の割合は特別区議会では29.9%である一方、都道府県議会では11.4%、市議会では15.9%、町村

議会では11.1%<sup>14</sup>であり、女性が1人もいない地方議会<sup>15</sup>も存在する状況である。

- こうした中、平成30(2018)年に議員立法により政治分野における男女共同参画推進法が成立した。同法の成立を契機として、これまで国際的に後塵を拝していた我が国の女性の政治参画の転換期とするためにも、国及び地方公共団体が同法に定められた施策を着実に進める。
- 諸外国では憲法又は法律によるクォータ制も導入されている中で、政治分野が率先垂範してあるべき姿を示すことができるよう、政治分野においても女性の割合30%程度を目指し、さらに、その水準を通過点として政治への女性の参画を拡大していくためには、候補者に占める女性の割合を最低限30%以上としていくことが求められる。そのため、政党等における実効性のある積極的改善措置(男女共同参画社会基本法第2条第2号。ポジティブ・アクション)の導入を促すことが肝要である。
- 政党による自主的な取組だけでなく、両立支援策等の女性が立候補や議員活動しやすい環境の整備や政治に参画しようとする女性の交流の機会の積極的な提供、人材の育成等が必要である。また、候補者や政治家に対するハラスメントが政治への女性の参画にとって障壁の一つとなっていることから、ハラスメント防止のための取組を強力に進めることが重要である。
- 政府としては、法律に定められた実態の調査及び情報収集等、啓発活動、環境整備並びに人材の育成等を着実にを行うとともに、政党をはじめ、国会、地方公共団体、地方六団体等の女性の政治参画に関係する様々な主体と連携を強化し、政治分野における男女共同参画を積極的に推進する。

1

## 2 (2) 具体的な取組

### 3 ア 政党、国会事務局等における取組の促進【P】

- 4 ① 政党に対し、政治分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、国政選挙にお  
5 ける女性候補者の割合を高めるとともに政党内女性役員の女性比率を高めるため、  
6 同法第4条の規定を踏まえた数値目標の設定や候補者の一定割合を女性に割り当て  
7 るクォータ制等の積極的改善措置(ポジティブ・アクション)等の自主的な取組の実  
8 施、議員活動と家庭生活との両立支援策等の環境整備を要請するとともに、諸外国の  
9 取組事例の提供を行う。また、各政党における取組状況を調査・公表する。
- 10 ② 両立支援策をはじめとした男女の議員が活躍しやすい環境整備について、衆議院  
11 事務局及び参議院事務局に要請する。

<sup>14</sup> 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」。

<sup>15</sup> 都道府県議会 0.0% (47 議会中 0 議会)、市議会 3.9% (792 議会中 31 議会)、特別区議会 0.0% (23 議会中 0 議会)、町村議会 30.2% (926 議会中 280 議会) (総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」)。

- 1 ③ ハラスメントを含む女性の政治参画への障壁について調査を行い、その結果に基づき周知・啓発を行う。

## 3 イ 地方公共団体・地方議会における取組の促進

- 4 ① 議員活動と家庭生活との両立支援策をはじめとした男女の議員が活躍しやすい環境整備、女性の地方公共団体の長や地方議会議員のネットワークの形成について、政党や地方六団体に要請する。
- 5 ② 出産、育児、介護等が欠席事由として会議規則に明文化されていない地方議会において、産前・産後期間にも配慮した会議規則の整備が促進されるよう、三議長会<sup>16</sup>に対し標準会議規則の改正を要請する。
- 6 ③ 会議規則における出産、育児、介護等に伴う欠席規定の整備状況等、地方公共団体・地方議会における両立支援状況をはじめとする施策の推進状況を調査し、「見える化」の推進や好事例の横展開を行う。
- 7 ④ 地方議会において女性を含めたより幅広い層が議員として参画しやすい環境整備について検討を行う。また、候補者となりうる女性の人材育成のため、各地方議会における「女性模擬議会」等の自主的な取組について情報提供を行う。
- 8 ⑤ ハラスメントを含む女性の政治参画への障壁について調査を行い、その結果に基づき周知・啓発を行う。地方議会において、ハラスメント防止に関する研修の実施等が促進されるよう三議長会に要請する。

## 19 ウ 政治分野における女性の参画状況の情報収集・提供の推進

- 20 ① 政治分野における女性の参画状況等を調査し、「見える化」を推進する。
- 21 ② 地方公共団体の議会の議員及び長の男女別人数並びに国政選挙における立候補届出時の男女別人数の調査結果を提供するとともに、地方公共団体に対する当該調査等への協力の依頼を行う。
- 22 ③ 女性の政治参画への障壁や諸外国における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組事例等を調査するとともに、女性の政治参画の重要性・意義と合わせて、広く情報提供・啓発活動を行う。

## 27 エ 人材の育成に資する取組

- 28 ① 政治に参画しようとする女性の育成やネットワーク構築等の場の提供を検討する。
- 29 ② 政治に参画しようとする女性の人材育成に資するよう、男女が共同して政治に参画することの意義や政治分野における女性の参画状況等を含め、男女共同参画をテーマとする啓発活動を実施する。
- 30 ③ 各種研修や講演等の場において活用可能な男共同参画の推進状況や女性の政治参画支援に関する情報等の資料の提供を行う。

<sup>16</sup> 全国都道府県議会議長会、全国市議会議長会及び全国町村議会議長会。

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28

## 2 司法分野

### (1) 施策の基本的方向

- 司法分野においては、法曹三者の女性の割合は上昇している。
- さらに法曹三者それぞれにおいて女性の登用・活躍を加速していくため、法曹養成課程において女性法曹の養成に向けた取組を進める。
- 検察官については、継続就業に配慮する取組を進める。
- 裁判官・弁護士の男女共同参画については、関係機関との連携を強化し、各団体における取組を促進する。

### (2) 具体的な取組

#### ア 検察官

- ① 女性検察官の積極的な登用を進めるとともに、ロールモデルとなる女性法曹による教育等を通じ、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組（活躍事例の提供、メンター制度の充実等）を進める。
- ② 継続就業のため、転勤の際に両立環境の整備に配慮するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現等に向けた具体的施策を着実に推進する。

#### イ 裁判官

- ① 最高裁判事も含む裁判官全体に占める女性の割合を高めるよう裁判所等の関係方面に要請する。
- ② ロールモデルとなる女性法曹による教育等を通じ、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組（活躍事例の提供、メンター制度の導入等）を要請する。
- ③ 継続就業のため、転勤の際に両立環境の整備に配慮するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に進めるよう要請する。

#### ウ 弁護士

- ① ロールモデルとなる女性法曹による教育等を通じ、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組（活躍事例の提供、メンター制度等の充実等）を要請する。
- ② 継続就業のための環境整備に配慮する取組を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に進めるよう要請する。
- ③ 弁護士会内部でのクォータ制を含めた積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組が更に広がるよう検討を要請する。

#### エ 法曹養成課程

- ① 法科大学院の公的支援の枠組や、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組例を各法科大学院に共有することなどを通じて各法科大学院における女性法曹輩

1 出のための取組を促す。

## 2 3 行政分野

### 3 (1) 施策の基本的方向

- 国は、「まず隗より始めよ」の観点から女性職員の採用・登用拡大に取り組むとともに、子育てや介護を担う職員を含め、男女全ての職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスを実現するため、取組を進めてきた。この結果、採用者の女性比率は3割を超え、各役職段階に占める女性の割合も着実に上昇してきた。
- 女性のみならず、男性についても育児に伴う休暇・休業を取得する職員も大きく増加してきた。今後、男性職員の育児参画の促進も含めた男女問わず働きやすい環境整備と、女性職員の採用・登用拡大に向けた取組を加速する。
- その中で、将来指導的地位へ成長していく人材の確保に向けた女性職員の育成、女性職員の職域の拡大や外部からの女性の中途採用（育児等を理由に一旦退職した女性の採用を含む。）の取組を加速する。
- 地方公共団体は、子育て・教育、介護・医療、まちづくりなど、住民生活に密着した行政を担っており、少子高齢化による人口減少や過疎化が深刻化する中で、持続可能な社会の実現のためにも、地方公共団体の政策・方針決定過程において女性が参画する意義は大きい。
- 既に多くの女性の採用・育成が進んでおり、女性職員の活躍は、地方公共団体の経営戦略上、今後、更に重要性を増していくとともに、地方公共団体には、地域で率先垂範する役割も求められている。一方、地方公共団体によって取組や女性の登用に差が生じている状況にある。また、地方公共団体では、依然として女性が一人もいない審議会等も存在している。
- こうした状況を踏まえ、それぞれの実状に即した、地方公共団体における主体的かつ積極的な取組を促進する。
- また、国・地方公共団体問わず、女性が1人もいない審議会等をなくすとともに、更に女性委員の登用が進むよう、取組を進める。
- 政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するため、あらゆる施策を講じ、多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントを進めることにより、国民のニーズのきめ細かな把握や、新しい発想による対応を可能とすることで、政策の質と行政サービスの向上を図り、持続可能な発展に貢献する行政組織を構築する。

4

### 5 (2) 具体的な取組

#### 6 ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

##### 7 (ア) 国家公務員に関する取組

- ① 国の各府省等は、女性活躍推進法に基づき策定した行動計画の仕組みを活用して、取組を積極的に推進する。その際、働き方改革や女性の採用・登用の拡大等について定めた「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」<sup>17</sup>に基づき各府省等が策定した取組計画の内容と整合性を図るものとする。また、各府省等において、数値目標を設定した事項の進捗状況及び取組の実施状況を経年で公表する。
- ② 各府省等の取組について、比較できる形での更なる「見える化」を行う。
- ③ 女性の国家公務員志望者の拡大に資する戦略的広報を積極的に実施する。また、管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用・登用に取り組む。
- ④ 女性職員の登用拡大に向けて、研修や多様な職務機会の付与による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてから将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を進める。
- ⑤ 転勤が困難な場合にもキャリアアップが図られるような方策を検討する。
- ⑥ 事務次官等が職員の勤務状況を直接把握した上で、超過勤務の徹底した削減や各種休暇の取得促進を行う。また、テレワークやフレックスタイム制等を活用した働く時間と場所の柔軟化等の働き方改革を進める。
- ⑦ 特に男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促すべく、子供を持つ職員全員が育児休業等を取得できるような環境の実現に向けて、休暇・休業中の体制の準備や業務分担の見直し等を行うなど、業務面における環境整備を行う。また、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかける。
- ⑧ 女性職員の活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する管理職の理解促進や行動変容を促すため、管理職向けの研修を進める。
- ⑨ 女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的に活かすことを重視する管理職を人事評価において適切に評価することを徹底するとともに、多面観察などの取組を通じて管理職のマネジメント能力の向上を図る。
- ⑩ セクシュアルハラスメント防止のための研修の強化やパワーハラスメント防止に関する人事院規則の制定など、ハラスメントの防止対策が強化されたところであり、研修やセミナー、ハラスメント防止週間の設定等の職員に対する一層の周知啓発、苦情相談体制の整備、ハラスメントが生じた場合の被害職員の救済及び行為職員に対する厳正な処分等の迅速かつ適切な措置等を実施する。
- ⑪ 各府省が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診について、女性職員が受診しやすい環境整備を行う。
- ⑫ 治安、矯正、安全保障等の分野で働く国家公務員の女性の採用、育成及び登用並びに生活環境・両立環境の整備を進める。
- ⑬ 衆議院事務局、衆議院法制局、参議院事務局、参議院法制局及び国立国会図書館並びに最高裁判所等に対し、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組

<sup>17</sup> 平成 26 年 10 月 17 日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。



1 みを活用し、女性の参画拡大・女性の活躍推進に向けた積極的な取組を推進するよう  
2 要請する。

3 (イ) 国の審議会等委員等の女性の参画拡大

- 4 ① 各審議会の女性委員の人数・比率について定期的に調査・分析・公表を行うとともに  
5 に、女性委員登用が進んでいない場合には、その要因等について各府省等で分析した  
6 結果を公表する。  
7 ② 審議会等委員の選任に際しては、引き続き、性別のバランスに配慮するとともに、団  
8 体推薦による審議会等委員について、各団体等に対して、団体からの委員の推薦に当  
9 たって格段の協力を要請する。

10 (ウ) 独立行政法人、特殊法人及び認可法人における女性の参画拡大

- 11 ① 独立行政法人、特殊法人及び認可法人の事業主行動計画の策定を支援するととも  
12 に、それぞれの機関の役員や管理職への女性の積極的な登用を推進するよう強く要  
13 請する。

14 **イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大**

15 (ア) 地方公務員に関する取組

- 16 ① 女性職員の活躍に資する以下の取組について、各地方公共団体の実情に即し、主体  
17 的かつ積極的に取組を推進するよう要請する。また、女性活躍推進法に基づく特定事  
18 業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表について、数値目標を設定した項  
19 目の進捗状況及び取組の実施状況が経年で公表されることを徹底するとともに、各団  
20 体の取組について、比較できる形での更なる「見える化」を行う。  
21 ② 女性職員の登用拡大に向けて、研修や多様な職務機会の付与等による積極的・計画的  
22 的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えて  
23 から前後に将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用に  
24 つなげるなどの柔軟な人事管理を促進する。また、女性人材の外部からの採用・登用  
25 を促進する。  
26 ③ 原則全ての職員を対象とするフレックスタイム制度の導入・拡充の検討、テレワー  
27 クの推進等による職場の働き方改革や徹底した時間外勤務の縮減、休暇の取得促進  
28 を行う。  
29 ④ 管理職の意識変革を促すとともに、女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バ  
30 ランスを進め、限られた時間を効率的に活かすことを重視する管理職が人事評価に  
31 において適切に評価されるよう促進する。  
32 ⑤ 男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児に伴う休暇・休業等の取得を呼びかけ  
33 るとともに、周囲のサポート体制や代替要員の確保を図り、気兼ねなく育児休業等を  
34 取得できる職場環境の整備を促進する。  
35 ⑥ 地方公共団体における女性職員の活躍及び働き方改革の好事例を収集・周知する  
36 ことにより、各地方公共団体の実情に即した主体的かつ積極的な取組を促進する。  
37 ⑦ 市区町村における旧姓使用に関する規定等の整備状況を令和3年度に調査・公表

するとともに、職員が旧姓を使用しやすい職場環境づくりを促進する。

⑧ 地方公共団体が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診について、女性職員が受診しやすい環境整備を促進する。

⑨ 非常勤職員を含めた全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるよう、育児休業や介護休暇等の普及・啓発の実施や、ハラスメント等の各種相談体制の整備等を促進する。あわせて、男性に比べて女性の割合が高い非常勤職員について、「会計年度任用職員」制度の趣旨を踏まえ、勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう、令和2年度に各地方公共団体における取組状況について調査し、必要な助言を行う。

⑩ 治安、消防の分野で働く女性の採用、育成、両立環境の整備及び登用を促進する。

(イ) 地方公共団体の審議会等委員への女性の参画拡大

① 各都道府県・政令指定都市が設定している審議会等委員への女性の参画に関する数値目標や、これを達成するための様々な取組、女性比率の現状、女性が1人も登用されていない審議会等の状況等を調査し取りまとめて提供し、審議会等委員への女性の参画を促進する。

## 4 経済分野

### (1) 施策の基本的方向

- 女性の活躍推進は、少子高齢化に伴う人口減少が深刻化する我が国において、多様な視点によってイノベーションを促進し、我が国の経済社会に活力をもたらすものであり、持続的成長のために不可欠なものである。さらに、昨今の資本市場においては企業の女性活躍状況が投資判断に考慮されるようになっており、女性が企業の責任ある地位で活躍することは、グローバルな競争が激化する中で、企業の持続的な成長にもつながるものである。
- 女性就業者数や上場企業における女性役員数が増加し、女性活躍は着実に前進しているが、女性役員は社外役員が多い<sup>18</sup>など、男性役員とはキャリアが異なる。また、役員や管理職に占める女性の割合の上昇の速度は国際的に見て遅く、管理職等の意思決定層への女性の登用はいまだ遅れている。
- さらに、女性活躍の裾野を広げるため、令和元（2019）年には女性活躍推進法が改正され、令和4（2022）年からは一般事業主行動計画の策定等の義務の対象が拡大される。
- 経済分野において、男女共同参画を推進するためには、企業が主体的かつ積極的に女性の活躍や従業員の仕事と家庭生活の両立を推進するとともに、女性起業家や女性労働者の能力開発・発揮の支援が重要である。

<sup>18</sup> 女性役員のうち社外取締役の割合 56.0%、社外監査役の割合 20.7%、男性役員のうち社外取締役の割合 22.8%、社外監査役の割合 15.1%（東洋経済新報社（2020）『役員四季報』）。

- 政府としては、公共調達、補助金、認定制度等を活用したインセンティブ付与、資本市場等に対する女性の活躍状況に関する情報の開示、女性の活躍の重要性に関する各界の男性リーダーの理解の促進、人材の育成等必要なあらゆる取組を進める。

## (2) 具体的な取組

### ア 企業における女性の参画拡大

- ① 女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表等、女性活躍推進に向けて企業等が行う積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の取組を促進する。また、改正された女性活躍推進法に基づき、新たに義務付けられる取組内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し、円滑な施行及び実効性の確保を図るとともに、企業向けの相談会・説明会の実施や個別企業訪問により女性活躍の取組を行う中小企業を支援する。
- ② 女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、課題解決にふさわしい取組目標及び数値目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・公表して取組を行った結果、数値目標を達成した中小事業主に対して助成金を支給する。
- ③ 公共調達において、女性活躍推進法に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価することにより、これらの企業の受注機会の増大を図る。
- ④ 企業における女性の活躍に関し、投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため、有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示の好事例を収集し、周知する。また、企業のガバナンスにおけるジェンダー平等の確保の重要性に鑑み、有価証券報告書等における開示の在り方を含め、コーポレートガバナンスの改善に向けてジェンダーの視点も踏まえた検討を行う。
- ⑤ 有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示の取組や女性役員の登用が進んでいない要因の調査等を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されることや、企業における女性役員登用・育成の課題の克服につながるよう努める。
- ⑥ 国連グローバルコンパクトと UN Women が推進する民間企業のための「女性のエンパワーメント原則」(Women's Empowerment Principles: WEPs) の普及を行う。
- ⑦ 女性をはじめ多様な人材の能力を最大限発揮させるダイバーシティ経営について、「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」や企業事例の普及等を通じ、企業における取組を促進する。

### イ 女性の能力の開発・発揮のための支援

- ① 長期的な視野から女性リーダーを養成していくため、学校等における女性リーダ

1 一の養成プログラムの開講を促す。

2 ② 役員候補者となり得る女性人材のデータベース「女性リーダー人材バンク」の利用  
3 者増加に向けた取組の検討を行う。

4 ③ 男性の経営者や地方公共団体の長に対し「輝く女性の活躍を加速する男性リーダ  
5 ーの会」行動宣言への賛同を促し、それぞれの組織における女性人材の発掘、能力開  
6 発、登用、そのための意識変革・働き方改革などの取組を促進する。特に、地方の企  
7 業や中小・小規模事業の経営者の賛同を増やす。

8 ④ 女性活躍推進法に基づき、地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進する  
9 ため、地域の経済団体・金融機関、教育機関、NPO 等などの多様な主体による連携体  
10 制の下、女性活躍推進法の一部改正に伴い、一般事業主行動計画の策定について新た  
11 に義務対象となる中小企業等の取組を、地域の実情に応じて支援を行う地方公共団  
12 体を支援する。

### 13 ウ 女性起業家に対する支援等

14 ① 女性の起業を後押しするため、「女性、若者／シニア起業家支援資金」等による資  
15 金繰り支援を実施する。

16 ② 女性の起業・創業の活性化や女性起業家の成長・発展を促進するため、多様なロ  
17 ールモデルの可視化や女性に寄り添った支援事例等のノウハウについて、支援者や  
18 支援機関、男女共同参画センター等に普及を図る。

19 ③ 女性も含めた後継者の事業承継を後押しし、中小企業・小規模事業者の事業統合・  
20 再編を促すため、予算・税制等を含めた総合的な支援策を推進する。また、その活  
21 用事例を展開していく。  
22

## 23 5 専門・技術職、各種団体等

### 24 (1) 施策の基本的方向

- 特に専門性の高い専門的・技術的な職業に従事する女性の割合を高める。
- 経済団体、労働組合、職能団体、職業団体、NGO、NPO 等の団体内部における役員などの意思決定過程へ女性の参画を促進するため、実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入や各種団体間のネットワークの形成を促進し、各団体の実状に応じて主体的かつ積極的に取組が進められるよう促す。

### 26 (2) 具体的な取組

27 ① 役員登用に自主的なクォータ制を導入するなど女性登用を促進する積極的改善措  
28 置（ポジティブ・アクション）を実施している職能団体等を参考に、各団体において  
29 自主的かつ実効的な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）が進むよう促す。

30 ② 各分野における関連施策を着実に実施し、女性の参画拡大を推進する。

1  
2  
3  
4  
5

## 第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

### 【基本認識】

- 就業は生活の経済的基盤であるとともに、自己実現につながるものである。また、経済的自立は、暴力等による困難な状況から抜け出す重要な鍵ともなる。働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できることは、個人の幸福 (well-being) の根幹をなすものである。
- また、働きたい人全てが生き生きと働くことができる環境づくりは、我が国社会経済にとっても、ダイバーシティの推進や多様な視点によるイノベーションの促進につながり、その活力の向上の観点からも極めて重要な意義を持つ。
- さらに、国外に目を転じると、グローバルな人材獲得競争が激化している中で、また ESG 投資の進展に見られるように企業の男女共同参画の取組が投資家から注目されている中で、雇用における男女共同参画の実現は、我が国企業が国内外の人材や投資家から選ばれるためにも極めて重要なものとなっている。
- 女性活躍推進法や働き方改革関連法に基づく企業の取組、保育の受け皿整備、両立支援等これまでの官民の積極的な取組により、いわゆる M 字カーブ問題は解消<sup>1</sup>に向かっており、第 1 子出産前後の就業継続率は 5 割を超えた<sup>2</sup>。  
しかしながら、25 歳から 29 歳をピークに女性の正規雇用労働者比率の低下が見られるほか<sup>3</sup>、依然として、育児や介護等を理由に就業を希望しながら求職していない女性は 231 万人 (令和元 (2019) 年)<sup>4</sup>存在する。また、職業能力は十分に有しているにもかかわらず、固定的な性別役割分担意識を背景に、そもそも就業を希望していない女性も少なくないものと考えられる。こうした女性の潜在能力を十分に活かさないことは我が国にとって大きな損失である。
- このような状況において、女性も男性も働きたい人全てが、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続け、職業能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮することが重要である。このため、出産・育児・介護等への対応も含め、多様で柔軟な働き方等を通じた仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) がますます重要となっている。また、家事・子育て・介護等の多くを女性が担っている現状<sup>5</sup>を踏まえれば、家事・子育て・介護等を男女が共に担うべき共通の課題とし、パートナーである全ての男性が家事・子育て・介護等

<sup>1</sup> 総務省「労働力調査 (基本集計)」。

<sup>2</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査 (夫婦調査)」。

<sup>3</sup> 総務省「労働力調査 (基本集計)」。

<sup>4</sup> 総務省「労働力調査 (詳細集計)」。

<sup>5</sup> 総務省「平成 28 年社会生活基本調査」。

に参画できるような環境整備を一層推進することが求められる。男性が育児休業等の取得等により子育てを担い、その後も育児を積極的に行うことは、当該育児休業等の取得後も含め母親による子育ての孤立化を防ぐ等の効果があるとともに、職場における働き方・マネジメントの在り方を見直す契機ともなり、ひいては男女が共に暮らしやすい社会づくりに資するものでもある。

- 性別を理由とする差別的取扱い、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・介護休業等を理由とする不利益取扱い、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の根絶及び男女間の賃金格差の解消等、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保は、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現に不可欠の前提である。また、就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメントは、就職をしたいという学生の弱みに付け込むような行為であり、学生が安心して就職活動に取り組むことができる環境が損なわれることのないよう、その防止に向けた取組を行うことは重要な課題である。
- さらに、女性活躍推進法に基づく取組を含む積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による、職場における女性の参画拡大、男女間格差の是正や女性の能力発揮を促進するための支援も重要である。
- パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的意義もある一方、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高い<sup>6</sup>ことが女性の貧困や男女間の格差の一因になっているとの問題もある。同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するなど、非正規雇用労働者の待遇改善に取り組むとともに、正規雇用労働者への転換に向けた一層の取組が必要である。
- これらの同一価値労働同一賃金に向けた取組などを通じて女性の経済的自立を図ることが重要である。
- また、人生 100 年時代を迎え、多様な働き方をより安心して選択できる環境の整備が必要である。雇用によらない働き方について、その拡大を踏まえ、必要な保護が図られることが求められている。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大により、女性の雇用、所得に特に影響が強く表れており、こうした状況の的確な分析に基づき、必要に応じ適切な対応を行うことが重要である。一方で、感染症の拡大が契機となり、テレワークの導入やオンラインの活用が進み、多様で柔軟な働き方に関する新たな可能性ももたらされている。テレワークの活用を全国的に一層促進することは、ワーク・ライフ・バランスの推進や生産性の向上に資するものであり、男女共同参画の推進の観点からも重要である。
- 以上を踏まえ、企業、経済団体、労働者、労働組合、国、地方公共団体等が連携し、働く場における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に推進する。

<sup>6</sup> 総務省「労働力調査（詳細集計）」。

1 <施策の基本的方向と具体的な取組>

2 1 ワーク・ライフ・バランス等の実現

3 (1) 施策の基本的方向

- 働くことを希望する全ての人々が、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく、働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、働き方改革関連法や育児休業、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<sup>7</sup>（以下「育児・介護休業法」という。）をはじめとする関連法の着実な施行や履行確保を行いつつ、長時間労働の削減や生産性の向上を推進する。また、ライフステージや個別の事情等に対応した多様で柔軟な働き方の実現を図る。
- 男性片働き世帯が多い時代に形成された、長時間労働や転勤等を当然視するいわゆる「男性中心型労働慣行」や固定的な性別役割分担意識を背景に、家事・育児・介護等の多くを女性が担っている実態があり、その結果、女性が働く場において活躍することが困難になる場合が多い。一方、介護を例にとると、男性は、家事に不慣れ等の状況や、地域とのつながりが乏しい中で孤立した介護生活となっている場合もある。このため、全ての世代の男性が家事・育児・介護等に参画し、地域との関わりを持つことが可能となる環境の整備を推進する必要がある。
- 人生100年時代の到来に伴って職業人生が長くなる今後においては、仕事中心の現役生活から引退して仕事のない老後生活へ移行するという発想ではなく、若いときから仕事と生活の調和を図り、息の長い現役生活を送っていくことが重要になる。職業能力を高めたり、キャリア選択を行うための学び直しの機会も重要になる。そうした新しい人生のビジョンに合ったワーク・ライフ・バランスの在り方や支援策を検討する必要がある。

4

5 (2) 具体的な取組

6 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

- 7 ① 法定労働条件の履行確保及び長時間労働是正のための監督指導体制の充実強化
- 8 を行う。
- 9 ② 年次有給休暇の取得促進のため、連続した休暇を取得しやすい時季を捉えた集中
- 10 的な広報の実施等により機運の醸成を図る。

<sup>7</sup> 平成3年法律第76号。

- 1 ③ 労働時間等の設定に関する特別措置法<sup>8</sup>（以下「労働時間等設定改善法」という。）  
2 の周知を図り、労使の自主的な働き方の見直しを促進する。
- 3 ④ 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」<sup>9</sup>を踏まえた取組を着実に推進する  
4 とともに、メンタルヘルスの確保等、職場における健康確保対策を推進する。
- 5 ⑤ 改正された女性活躍推進法等に基づき、①職業生活に関する機会の提供と②職業  
6 生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の両面からの目標設定や、情報公  
7 表を促進する。
- 8 ⑥ 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下  
9 企業を支援する事業主団体に対する助成を行う。

## 10 イ 多様で柔軟な働き方の実現

- 11 ① 多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。
- 12 ・ 労働者が育児休業や介護休業等を取得して、継続就業できるよう育児・介護休  
13 業法の履行確保を図る。また、夫婦<sup>10</sup>での子育てを促進するため、配偶者の妊娠・  
14 出産の申出をした男性に対する個別の周知など、事業主が男性の育児休業取得を  
15 促す仕組みの導入について検討する。さらに、育児休業の柔軟な取得を可能とす  
16 るための分割取得の拡充を検討するとともに、配偶者の出産直後の時期を中心に  
17 男性の休業を推進するための枠組について、取得しやすい手続や休業中の給付な  
18 どの経済的支援等を組み合わせることを含めて検討する。
  - 19 ・ 中小企業事業主に対して、「育休復帰支援プラン」モデル及び「介護支援プラン」  
20 モデルの普及促進を図るとともに、プランの策定を支援する。
  - 21 ・ 働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境  
22 整備に取り組む事業主に助成金を支給する。
  - 23 ・ 時間単位の年次有給休暇制度について、周知リーフレットの配布、働き方・休  
24 み方改善ポータルサイトでの導入事例の掲載等により企業への導入促進を図る。
  - 25 ・ 労働者一人一人のライフステージに応じ、勤務地・職務・労働時間を限定した  
26 「多様な正社員」制度を導入する上での留意事項や企業の取組事例を周知する。
  - 27 ・ 時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない勤務形態であるテレワークにつ  
28 いて、適正な労務管理下における普及促進や、中小企業への導入促進に向けて、  
29 助成金の活用や専門家による無料相談対応など各種支援策を推進する。
  - 30 ・ 効率的・自律的に働ける制度であるフレックスタイム制度の導入時における適  
31 切な労務管理の徹底を図る。
  - 32 ・ 転職に関する企業のニーズや動向を捉え、企業の転職に関する雇用管理のポイ  
33 ントを整理した「転職に関する雇用管理のヒントと手法」の周知を通じて、労働  
34 者の仕事と家庭生活の両立の推進を図る。

---

<sup>8</sup> 平成4年法律第90号。

<sup>9</sup> 平成30年7月24日閣議決定。

<sup>10</sup> 事実婚を含む。



- 1       ・ 勤務地を指定した働き方を選択し、正社員としてのキャリアを継続できる「勤  
2       務地限定正社員」を導入する企業に対し、勤務地（転勤の有無を含む。）等の労働  
3       条件について、労働契約の締結時や変更の際に個々の労働者と事業者との間で書  
4       面による確認が確実にされるよう、勤務地変更（転勤）の有無や転勤の場合の  
5       条件が明示されるような方策について検討する。
- 6       ・ 不妊治療と仕事の両立を支援する企業内制度の導入に向けたマニュアルの周知  
7       等を通じ、その導入に取り組む事業主を支援し不妊治療と仕事が両立できる職場  
8       環境の整備を行う。
- 9       ・ 中小企業における女性の活躍推進を図るため、育児休業中の代替要員を確保し  
10      やすくするための取組を推進するとともに、中小企業と無業の女性を含む女性人  
11      材とのマッチングに向けた取組を推進する。
- 12      ② 企業の経営者、業界単位の企業ネットワーク、経済団体等と連携し、女性の活躍の  
13      必要性に関する経営者や管理職の意識改革、女性の活躍やワーク・ライフ・バランス  
14      の推進に向けた経営者のコミットメントを促す。
- 15      ③ 「少子化対策地域評価ツール」の活用促進等により、地域コミュニティによる支え  
16      合い、職住育近接のまちづくり、男女にとって魅力的な働き方など、各地方公共団体  
17      における女性活躍に資する具体的な取組を推進する。
- 18      ④ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する調査研究及び好事  
19      例の情報提供を行う。

## 20   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

- 21      ① 育児等を理由とする男性に対する不利益取扱いや、企業における育児休業等に関  
22      するハラスメントを防止するための対策等を推進する。
- 23      ② 企業における男性社員の育児休業等取得促進のための事業主へのインセンティブ  
24      付与や、取得状況の情報開示（「見える化」）を推進する。
- 25      ③ 啓発活動や表彰、参加型の公式サイトなどを通じて、企業及び個人に対し情報・好  
26      事例等を提供し、男性の仕事と育児の両立の促進を図るとともに、男性の家事育児へ  
27      の参画や育児休業等取得に関する社会的な機運の醸成を図る。
- 28      ④ 公共交通機関、都市公園や公共性の高い建築物において、ベビーベッド付男性トイ  
29      レ等の子育て世帯に優しいトイレの整備等を推進するほか、子供連れの乗客等への  
30      配慮等を求めることにより、男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備を行  
31      う。
- 32      ⑤ 男性が、妊娠・出産の不安と喜びを妻と分かち合うパートナーとしての意識を高め  
33      ていけるよう、両親共に参加しやすい日時設定など、両親学級等の充実等により、父  
34      親になる男性を妊娠期から側面支援する。
- 35      ⑥ 関係省庁、民間企業・経済団体等と連携して、配偶者の出産直後の子育てを目的と  
36      した休暇取得の促進を図る理念に賛同する企業とも協力して、さんきゅうパパロゴ  
37      マークを利用した広報啓発等を実施する。

- 1 ⑦ 介護のために働けなくなることを防止するため、仕事と介護が両立できる職場環  
2 境が整備されるよう、育児・介護休業法の履行確保を図る。また、介護支援専門員（ケ  
3 アマネジャー）等が仕事と介護の両立に関する制度等の知識を習得するための研修  
4 カリキュラムを策定するなど、家族を介護する労働者に介護休業制度等が広く周知  
5 されるよう取り組む。

## 6 エ 女性の就業継続に向けた人材育成

- 7 ① 企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。  
8 ② 労働者の主体的な職業能力の開発及び向上を促進し、再就職時の職業能力に基づ  
9 いた評価にも資するよう、業界共通の職業能力評価の物差しとなる技能検定をはじ  
10 め、企業・労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備を推進する。  
11 ③ ジョブ・カードを活用したキャリア形成支援を行う。

## 12 2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止

### 13 (1) 施策の基本的方向

- 14 ○ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に向けて、性別を理由とす  
15 る採用・配置・昇格等における差別的取扱いやセクシュアルハラスメント、妊娠・  
16 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等が行われない職場  
17 づくりを促進する。  
18 ○ 男女間の賃金格差の改善を図ることは重要な課題であり、男女労働者の同一報酬  
19 に関する条約（ILO 第 100 号条約）の趣旨を踏まえ、男女雇用機会均等や女性活躍  
20 の推進など、男女間賃金格差の解消に向けた取組を推進する。

### 21 (2) 具体的な取組

#### 22 ア 男女雇用機会均等の更なる推進

- 23 ① 法違反があった場合には是正指導を行うなど、雇用の分野における男女の均等  
24 な機会及び待遇の確保等に関する法律<sup>11</sup>（以下「男女雇用機会均等法」という。）の  
25 履行確保に取り組み、事業主が報告の求めに応じない場合や、勧告をされたにもか  
かわらず違反を是正しない場合には、過料、企業名の公表等により同法の実効性を  
確保する。  
② コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対して、実質的な男女  
別雇用管理とならないようコース別雇用管理についての指針や間接差別の範囲を  
定めた省令の周知徹底を図る。

<sup>11</sup> 昭和 47 年法律第 113 号。

- 1 ③ 男女雇用機会均等法等の関係法令や、制度について、労使をはじめ社会一般を対  
2 象として幅広く効果的に周知するとともに、学校等の教育機関においても、男女の  
3 平等や相互の協力、男女が共同して社会に参画することの重要性等についての指導  
4 を通じて、その制度等の趣旨の普及に努める。
- 5 ④ 男女雇用機会均等に関する労使紛争については、男女雇用機会均等法等に基づ  
6 く紛争解決の援助制度及び調停を活用し、円滑な紛争解決を図る。
- 7 ⑤ 固定的な性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、改  
8 正された女性活躍推進法の施行後5年の見直しを積極的に検討する。

## 9 イ 男女間の賃金格差の解消

- 10 ① 労働基準法<sup>12</sup>第4条や男女雇用機会均等法の履行確保を図るほか、男女間の賃  
11 金格差の要因の解消に向け、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、情報公表、  
12 えるぼし、プラチナえるぼし認定の取得促進等の取組を推進する。
- 13 ② 女性が多い職種における賃金の実態等について、調査分析を行う。

## 14 ウ 職場や就職活動における各種ハラスメントの防止等

- 15 ① 企業におけるハラスメント防止措置の推進を図るため、説明会の開催やパンフ  
16 レット等の作成・配布等により、改正された男女雇用機会均等法等の周知・啓発  
17 を図るほか、12月を「ハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な広報・啓発を行  
18 う。
- 19 ② 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  
20 スメント及びパワーハラスメントの防止措置を定めた男女雇用機会均等法、育児・  
21 介護休業法、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充  
22 実等に関する法律<sup>13</sup>及びそれらの指針の履行確保に取り組む。
- 23 ③ フリーダイヤルやメールによるハラスメント被害者等からの相談対応事業を実  
24 施する。
- 25 ④ 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントの防止のため、学生の就  
26 職・採用活動開始時期等に関する調査において実態を把握するとともに、改正され  
27 た男女雇用機会均等法に基づく指針で示した望ましい取組の周知啓発や、都道府県  
28 労働局等の総合労働相談コーナーで相談を受け付ける等関係省庁が連携し適切に  
29 対応する。
- 30 また、大学等の対応事例について学生支援担当者が集まる会議等を通じて周知啓  
31 発を行う。
- 32 ⑤ 性的指向・性自認に関するハラスメント防止に取り組むとともに、性的マイノリ  
33 ティに関する企業の取組事例の周知等を通じて、企業や労働者の性的指向・性自認  
34 についての理解を促進する。

---

<sup>12</sup> 昭和22年法律第49号。

<sup>13</sup> 昭和41年法律第132号。

1  
2 **3 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女間**  
3 **格差の是正**

4 **（１）施策の基本的方向**

- 女性活躍の裾野を広げる、改正された女性活躍推進法の着実な施行や、同法を含む女性活躍の状況の「見える化」の取組を進めるとともに、女性の参画が少ない業界における就業の支援を強力に進める。
- また、長時間労働や転勤を当然とするような従来の労働慣行を前提にしない働き方や、多様な部下を管理できる新しい管理職のマネジメントモデルが浸透することが重要であり、それにより、女性の就業継続支援にとどまらず、円滑なキャリア形成を促進することが必要である。

5  
6 **（２）具体的な取組**

- ① 女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表等、女性活躍推進に向けて企業等が行う積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の取組を促進する。また、改正された女性活躍推進法に基づき、新たに義務付けられる取組内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し、円滑な施行及び実効性の確保を図るとともに、企業向けの相談会・説明会の実施や個別企業訪問により女性活躍の取組を行う中小企業を支援する。（再掲）
- ② 女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、課題解決にふさわしい取組目標及び数値目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・公表して取組を行った結果、数値目標を達成した中小事業主に対して助成金を支給する。（再掲）
- ③ 公共調達において、女性活躍推進法に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価することにより、これらの企業の受注機会の増大を図る。（再掲）
- ④ 企業における女性の活躍に関し、投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため、有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示の好事例を収集し、周知する。また、企業のガバナンスにおけるジェンダー平等の確保の重要性に鑑み、有価証券報告書等における開示の在り方を含め、コーポレートガバナンスの改善に向けてジェンダーの視点も踏まえた検討を行う。（再掲）
- ⑤ 有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示の取組や女性役員の登用が進んでいない要因の調査等を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されることや、企業における女性役員登用・育成の課題の克服につながるよう努める。（再掲）
- ⑥ 企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。
- ⑦ ライフプランに応じた上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングやスポン

1 サリングを含むキャリア形成支援プログラムの開発・実施、女性管理職のネットワー  
2 クの構築等の取組を通じ、企業による女性の役員・管理職の育成に向けた取組を支援  
3 する。

- 4 ⑧ 学校等における女子学生等を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・  
5 実施を促進する。
- 6 ⑨ 建設産業、海運業、自動車運送事業等の女性の参画が十分でない業種での、女性の  
7 就業及び定着を促進する。
- 8 ⑩ 観光分野における女性活躍推進に向けて現状・課題及び今後の方向性を整理した  
9 ところであり、これを踏まえ、業界及び地域において女性活躍推進の重要性について  
10 理解促進や就業先としての認知度向上のための普及・啓発活動を行うとともに、観光  
11 産業における人材の確保と定着に向けた取組を推進する。
- 12

#### 13 4 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援

##### 14 (1) 施策の基本的方向

- パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もある一方、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用の割合が高いことが、女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっているほか、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の格差と相まって男女間の格差の一因になっているとの問題もある。
- このため、同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するなど、非正規雇用労働者の待遇改善に取り組むとともに、正規雇用労働者への転換を望む非正規雇用労働者がその希望を実現できるような取組を推進する。

##### 16 (2) 具体的な取組

#### 17 ア 非正規雇用労働者の待遇改善や正規雇用労働者への転換に向けた取組の推進

- 18 ① 令和2(2020)年4月に施行された短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理  
19 の改善等に関する法律<sup>14</sup>(以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。)及び改  
20 正された労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法  
21 律<sup>15</sup>(以下「労働者派遣法」という。)の円滑な施行に取り組み、同一企業・団体内  
22 における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を図  
23 る。

<sup>14</sup> 平成5年法律第76号。

<sup>15</sup> 昭和60年法律第88号。

- 1 ② 日本経済全体の生産性の底上げや、取引関係の適正化など、賃上げしやすい環境  
2 整備に不断に取り組みつつ、最低賃金について、より早期に全国加重平均 1000 円  
3 になることを目指すとの方針を堅持する。
- 4 ③ キャリアアップ助成金の活用促進等により非正規雇用労働者の正規雇用労働者  
5 への転換を推進する。
- 6 ④ 非正規雇用労働者の能力開発を図り、企業内でのキャリアアップ、企業の枠を超  
7 えたキャリアアップを推進する。また、キャリア形成サポートセンター事業等を通  
8 じてキャリアコンサルティング機会の充実に取り組む。さらに、公的職業訓練につ  
9 いて、地域における産業の動向やニーズを踏まえて訓練の内容を見直し、必要な訓  
10 練を実施する。
- 11 ⑤ 正規雇用労働者と短時間労働者・有期雇用労働者の均衡のとれた賃金決定を促進  
12 するため、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を図る。
- 13

## 14 イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進

- 15 ① 有期契約労働者について、労働契約法<sup>16</sup>に規定されている無期労働契約への転換  
16 (無期転換ルール)等の更なる周知徹底を図る。
- 17 ② 派遣労働者について、労働者派遣法に基づき、派遣先に雇用される通常の労働者  
18 との不合理な待遇差の解消を図るとともに、正規雇用労働者化を含むキャリアアッ  
19 プの支援や派遣労働者に対する雇用安定措置等を通じた一層の雇用の安定と保護  
20 等を図る。
- 21 ③ 非正規雇用労働者の産前産後休業、育児休業及び介護休業の法制度の内容につ  
22 いて、非正規雇用労働者及び事業主に対する周知・徹底を行うとともに、利用環境を  
23 改善する。
- 24 ④ 短時間労働者への被用者保険の適用を拡大するなど、セーフティネットを強化  
25 する。
- 26 ⑤ 非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換等を促進するため、正規雇用労働  
27 者転換・待遇改善に関する計画を策定するとともに、助成等により企業の取組を支  
28 援する。
- 29 ⑥ 行政機関で働く非常勤職員<sup>17</sup>について、育児休業や介護休暇等の制度の周知・普  
30 及を図るとともに、非常勤職員の制度の趣旨、勤務の内容に応じた処遇が確保され  
31 るよう、引き続き配慮や助言を行う。
- 32

## 33 5 再就職、起業、雇用によらない働き方等における支援

### 34 (1) 施策の基本的方向

<sup>16</sup> 平成 19 年法律第 128 号。

<sup>17</sup> 国の期間業務職員等や地方の会計年度任用職員をいう。

- 各人がそれぞれの生き方を選択する際に、職業生活においてもその能力を十分に発揮できるようにすることが必要である。
- このため、子育て・介護等により離職した者の再就職や起業の支援、雇用によらない働き方等における就業環境の整備を推進する。

## (2) 具体的な取組

### ア 再就職等に向けた支援

- ① 職業訓練や職業紹介等を実施し、子育て・介護等との両立や仕事から一定期間離れた者に配慮した多様な再就職等の支援を推進する。
- ② 再就職希望者を含む社会人等の就労、スキルアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身に付けるための取組を推進し、学び直し等の充実を図る。

### イ 起業に向けた支援等

- ① 女性の起業を後押しするため、「女性、若者／シニア起業家支援資金」等による資金繰り支援を実施する。(再掲)
- ② 女性の起業・創業の活性化や女性起業家の成長・発展を促進するため、多様なロールモデルの可視化や女性に寄り添った支援事例等のノウハウについて、支援者や支援機関、男女共同参画センター等に普及を図る。(再掲)
- ③ 女性も含めた後継者の事業承継を後押しし、中小企業・小規模事業者の事業統合・再編を促すため、予算・税制等を含めた総合的な支援策を推進する。また、その活用事例を展開していく。(再掲)

### ウ 雇用によらない働き方等における就業環境の整備

- ① 商工業等の自営業も含む小規模事業者の実態の把握に努める。
- ② 女性が家族従業者として果たしている役割に鑑み、事業所得等の適切な申告に向けた取組を進めながら、税制等の各種制度の在り方を検討する。
- ③ 家内労働手帳の普及、工賃支払の確保、最低工賃の決定及び周知、労災保険特別加入の促進等により家内労働者の労働条件の改善を図る。
- ④ フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、フリーランスとの取引について、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法の適用に関する考え方を整理し、ガイドライン等により明確化する。これらの法律の適用に加えて、フリーランスとして業務を行っていても、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用される。こうした法令の適用関係を明らかにするとともに、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のあるガイドラインについて、関係省庁連名で年内を目途に案を作成し、意見公募手続を開始する。また、下請代金支払遅延等防止法の改正を含む立法的対応や労働者災害補償保険の更なる活用を図るための特別加入制度の対象拡大等を検討する。

1  
2  
3  
4  
5

### 第3分野 地域における男女共同参画の推進

#### 【基本認識】

- 我が国は、長期の人口減少過程に入っており、特に地方部においては、深刻な人口流出や少子高齢化に直面し、今後とも、人口減少が続いていくと見込まれる。まち・ひと・しごと創生法<sup>1</sup>に記載されているように、「将来にわたって活力ある日本社会を維持していくためには、国民一人一人が夢や希望を持ち、潤いのある豊かな生活を安心して営むことができる地域社会の形成、地域社会を担う個性豊かで多様な人材の確保及び地域における魅力ある多様な就業の機会の創出を一体的に推進すること（以下「まち・ひと・しごと創生」という。）が重要」（第1条）である。
- 近年、若い女性の大都市圏への転入超過が増大しており、また、地方の都市部に周辺の地域から人口が流入する状況も見られる。安心して暮らすために十分な所得とやりがいが見られる仕事ができ、家族を形成しやすく、暮らしやすい、女性にとって魅力的な地域を作っていかなければ、持続可能な地域社会の発展は望めない。
- 地方出身の若い女性が東京で暮らし始めた目的や理由として、進学や就職だけでなく、「地元や親元を離れたかったから」といったことが挙げられている<sup>2</sup>。その背景として、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が根強く存在しており女性の居場所と出番を奪っていることや、地方の企業経営者や管理職等の理解が足りず女性にとってやりがいを感じられず働きにくい環境であること、女性も男性も問題意識を持ちながらも具体的な行動変容に至っていないことなどが考えられる。
- 一方、これまで地方との関わりが少なかった都市部の人々が地方の価値や魅力を再認識し、都市と地方を往来したり、地方に定住したりするなど、「田園回帰」の動きも見られ、移住や定住、地域おこし協力隊などで地方と関わる都市部の女性は増加している。また、新型コロナウイルス感染症の影響により特に東京圏に住む人の地方移住への関心が高まっている<sup>3</sup>とともに、テレワークの導入やオンラインの活用が進み、地方の女性の働き方に関する新たな可能性ももたらされている。こうした意識や行動の変化を踏まえ、地方との関わりを希望する女性の積極的な受入れや地方の女性の多様で柔軟な働き方を支えるための環境整備が重要である。

<sup>1</sup> 平成26年法律第136号。

<sup>2</sup> 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局「移住等の増加に向けた広報戦略の立案・実施のための調査事業報告書」（令和2年3月）。

<sup>3</sup> 内閣府政策統括官（経済社会システム担当）「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（令和2年6月）。



- 地域経済を支えている中小企業・小規模事業者は、生産年齢人口が減少していく中で人手不足に直面している。地域における男女共同参画・女性活躍の推進は、優秀な人材の確保・定着につながり、地域経済の持続的な発展にとって不可欠である。
- また、就農人口が減少する中で、都市部への女性の流出が続いているとともに、基幹的農業従事者に占める女性の割合は低下傾向にある。これまでも女性が新たな発想と取組で農林水産業分野の活性化に取り組んできた。農林水産業の持続性を確保するためには、女性の活躍に向けた支援が欠かせない。
- 地域活動については、都市部・地方部を問わず、担い手の確保や高齢化が課題となっている。また、地域の多様化する課題・ニーズに対応していくためには、様々な視点から課題解決ができる多様な人材の確保が必要である。そうした観点から、地域活動の担い手が、性別や年齢等で多様であること、また、性別や年齢等により役割が固定化されることがないことが重要である。
- このため、地方公共団体、地域社会、経済界や労働界、農林水産団体、女性団体等と密に連携して、地域に根強い固定的な性別役割分担意識等を解消し、地域づくりやまちづくり、働く場など、様々な場面における意思決定過程への女性の参画を促進することなどを通じ、公正で多様性に富んだ活力ある地域社会を構築していく。

1

## 2 <施策の基本的方向と具体的な取組>

### 3 1 地方創生のために重要な女性の活躍推進

#### 4 (1) 施策の基本的方向

- 若い女性の大都市圏への転入超過数が増大していることを踏まえれば、女性にとって魅力的な仕事の場をつくり、その希望に応じて、仕事と家庭を両立することができ、個性と能力を十分に発揮できるよう、女性が活躍できる地域社会を構築することが、地方創生にとっての鍵となる。
- このため、第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」等に基づき、地域の実情に応じた働く場の確保や働き方改革を含めた少子化対策地域アプローチの取組をはじめ、地域における女性の活躍を推進する。

5

#### 6 (2) 具体的な取組

- 7 ① 地方公共団体が、「新たな日常」に対応した多様で柔軟な働き方の定着や女性デジタル人材の育成、様々な課題・困難を抱える女性への支援、学び直しやキャリア形成の支援、起業支援、改正された女性活躍推進法により新たに行動計画策定等の義務対象となる中小・小規模事業者への支援など、多様な主体による連携体制の構築の下で
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12 地域の実情に応じて行う取組を、地域女性活躍推進交付金により支援する。また、地方公共団体が行う男女共同参画社会の実現に向けた取組については地方財政措置が

1 講じられており、各地方公共団体の状況に応じて、自主財源の確保を働きかける。

2 ② 各地方公共団体において、子育てのサポート体制、男女の働き方、まちのにぎわい  
3 などの要素による地域特性の「見える化」等を通じて、具体的な取組を分野横断的に  
4 検討するための「少子化対策地域評価ツール」の活用を促進すること等を通じ、地域  
5 コミュニティによる支え合い、職住育近接のまちづくり、男女にとって魅力的な働き  
6 方など、地域の実情に応じて行われる地方公共団体の取組への支援策も活用しながら、  
7 各地方公共団体における女性活躍に資する具体的な取組を推進する。

8 ③ 現在職に就いていない女性・高齢者等の新規就業の促進及び人手不足に直面する  
9 地域の中小企業等の人材確保に資することを目的として、都道府県が官民連携型の  
10 プラットフォームを形成し、地域の実情に応じて、「掘り起こし」、「職場環境改善支  
11 援」、「マッチング」等の一連の取組を一体的かつ包括的に実施できるよう支援する。

12 ④ 女性や若者等の移住・定着の推進のため、地域を支える企業等への就業と移住や、  
13 地域における社会的課題の解決に資する起業と移住への支援を行う地方公共団体の  
14 取組等について地方創生推進交付金を活用して支援する。

## 16 2 農林水産業における男女共同参画の推進

### 17 (1) 施策の基本的方向

- 国民生活に必要な食料を供給する機能とともに国土保全等の多面的機能を有する農林水産業を支え、また、発展させていく上で、女性は重要な役割を果たしている。しかしながら、農林水産業の就業者数が減少し続ける中で、例えば、基幹的農業従事者に占める女性の割合は低下傾向にある。都市部への女性の流出が続き、農山漁村への還流・流入は少ない。
- 農林水産業の発展、農山漁村への人材の呼び込みのためには、女性が働きやすく暮らしやすい農山漁村にすることが重要であり、女性が地域の方針策定に参画し、女性の声を反映させていくことが必要である。
- 「田園回帰」の動きが見られる中で、移住や定住、地域おこし協力隊などで農林水産業や農山漁村との関わりを志向する都市部の女性が増えている。例えば農業においては、親元就農や結婚とともに就農するだけでなく雇用就農や新規参入も見られるなど、女性の農林水産業への関わり方は多様化しており、それぞれの形態に応じたきめ細かな支援が必要である。
- このため、「食料・農業・農村基本計画」<sup>4</sup>等に基づき、女性の経営への参画を推進するとともに、地域をリードする女性農林水産業者を育成し、農山漁村に関する方針策定への女性の参画を推進する。また、女性が働きやすい環境の整備や育児・介護等の負担の軽減、固定的な性別役割分担意識とこうした意識に基づく行動の変革に向けた取組を推進する。

18  

---

<sup>4</sup> 令和2年3月31日閣議決定。

## 1 (2) 具体的な取組

### 2 ア 農林水産業における政策・方針決定過程への女性参画の推進

- 3 ① 地域をリードできる女性農林水産業者を育成し、農業委員や農協等の役員への女性  
4 性登用などを一層推進するとともに、改正された女性活躍推進法に基づき、一般事業  
5 主行動計画の策定義務等の対象が拡大する機を捉え、女性活躍推進法の適用がある  
6 事業主については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、女性の  
7 活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。また、地方公共団体、農林水産団体  
8 等に対して、具体的な目標の設定や女性の参画を促進する仕組みづくりを働きかけ  
9 る。
- 10 ② 女性農業委員のネットワーク組織の活発な活動などに関する好事例を展開すると  
11 ともに、その取組や経験を継承していくための世代間交流を促進する。
- 12 ③ 地域レベルの女性グループの形成やその取組を支援するとともに、全国の女性グ  
13 ループ間ネットワークを構築する。
- 14 ④ 人・農地プランの実質化（農業者の年齢階層別の就農や後継者の確保の状況を「見  
15 える化」した地図を用いて、地域を支える農業者が話し合い、当該地域の将来の農地  
16 利用を担う経営体の在り方を決めていく取組）における女性農業者の参画を推進す  
17 る。
- 18 ⑤ 女性の林業経営への参画等により、地域全体における林業を活性化するため、施業  
19 意欲を高める研修や情報提供等を実施するとともに、女性林業グループの取組を支  
20 援し、優良な取組の全国各地への普及を図る。
- 21 ⑥ 水産業における女性の参画を推進するとともに、水産業経営の改善を図るため、起  
22 業的取組を行う漁村女性グループの取組を支援し、優良な取組の全国各地への普及  
23 を図る。

### 24 イ 女性が能力を発揮できる環境整備

- 25 ① 認定農業者の経営改善計画申請の際の共同申請や補助事業等の活用を推進する。
- 26 ② 「農業女子プロジェクト」や「海の宝！水産女子の元気プロジェクト」における企  
27 業や教育機関との連携強化、地域活動の推進により女性農林水産業者が活動しやす  
28 い環境を作る。
- 29 ③ 家族経営協定の締結による就業条件の整備を推進する。
- 30 ④ 女性の活躍推進に取り組む優良経営体（WAP：Women's Active Participation in  
31 Agriculture）の普及を推進する。
- 32 ⑤ 労働時間の管理、休日・休憩の確保、男女別トイレの整備、キャリアパスの提示や  
33 コミュニケーションの充実など、女性が働きやすい環境づくりを推進する。
- 34 ⑥ 女性の発想から農山漁村の魅力の掘り起こし・磨き上げ・発信を促進し、また、農  
35 山漁村のポテンシャルを引き出して地域の活性化や所得向上に取り組む優良事例を  
36 選定し、全国へ発信する。

### 1 3 地域活動における男女共同参画の推進

#### 2 (1) 施策の基本的方向

- 誰もが身近にある地域社会を、活力があり、持続可能なものとするためには、性別に関わらず誰もが地域活動や地域づくりに参画することが必要である。
- 自治会や町内会をはじめとする地域活動や地域づくりのプロセスに、男女共同参画の視点、女性の意見を取り入れ、反映することができるよう、地域の実情に応じて、組織・団体の長となる女性リーダーを増やすよう取り組む。
- また、「自治会や PTA などの地域活動の場における男女の地位の平等感」について、「平等」と回答した者の割合は半数近くあるものの、固定的な性別役割分担意識が根強く残っている<sup>5</sup>ことから、男女双方の意識改革を行う。

3

#### 4 (2) 具体的な取組

- 5 ① PTA、自治会・町内会等、地域に根差した組織・団体の長となる女性リーダーを増  
6 やすための機運の醸成や女性人材の育成を図る。
- 7 ② 学校・保育所の保護者会（PTA 等）や自治会・町内会など、学校・園関連の活動や  
8 地域活動について、男女ともに多様な住民が参加しやすい活動の在り方を提示する  
9 とともに、優良事例の横展開を図る。

---

<sup>5</sup> 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）。

1

## 2 第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進<sup>1</sup>

3

### 4 【基本認識】

- 科学技術・学術は、我が国及び人類社会の将来にわたる持続可能な発展のための基盤である。近年活発になっているIoTやビッグデータ、AI等の最先端の技術開発及びその技術を活用した製品やサービス提供等においても、男女が共に参画し、その恩恵を享受できることが重要である。
- また、男性の視点で行われてきた研究や開発プロセスを経た研究成果は、女性には必ずしも当てはまらず、社会に悪影響を及ぼす場合もある。身体の大きさの分布や構造の違い、加齢に伴う変化など、性差等を考慮した研究・技術開発が求められる。そのためには、多様な視点や発想を取り入れていくことが必要であり、女性研究者・技術者がその能力を最大限に発揮できるような環境を整備することが求められる。
- 現在、研究職・技術職に占める女性の割合は増加傾向にあるものの、日本は16.6%と諸外国と比較して低水準にとどまっている<sup>2</sup>。研究者の前段階となる大学・大学院生における専攻分野別の女性比率を比較すると、理工系学部が低い<sup>3</sup>。研究職・技術職は、職業人としての専門性を身に付けキャリアアップにつながる職種であり、女性の更なる参画拡大が望まれる。そのためには、分野ごと、地域ごとの課題を精査し、実効性のある対策実施を促進する必要がある。
- 女性研究者・技術者の裾野を広げると同時に、意思決定を行う理事長・学長・研究所長等の経営層や現場のトップ、研究現場を主導する上位職への女性登用推進に向けた大学、研究機関、学術団体、企業等への積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組支援が必要である。
- 女性研究者・技術者が研究活動を継続でき、長期的に最前線で活躍できるよう、男女双方に対する研究等と育児・介護等の両立支援や、研究・技術力の維持・向上に対する支援など、環境整備は不可欠である。
- 計画的・長期的に研究職・技術職に進む女性を増やすべく、女子中高生、保護者、教員等における科学技術系の進路への興味関心や理解を全国的に向上させるための取組を推進し、次代を担う女性の科学技術人材を育成することも重要である。

5

<sup>1</sup> 国立大学や私立大学などの教育研究機関は、第2分野の「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」に記載されている施策の対象となる。例えば、労働基準法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法などの法律の適用対象である。

<sup>2</sup> 諸外国における女性研究者の割合は、英国38.7%（平成28（2016）年）（OECD ‘Main Science and Technology Indicators’）、アメリカ33.4%（平成27（2015）年）（National Science Foundation（米国国立科学財団）‘Science and Engineering Indicators 2018’）等となっている。

<sup>3</sup> 大学（学部）の学生に占める女性の割合は、自然科学系のうち、理学系27.9%、工学系15.4%（参考：農学系45.1%、保健系62.3%）（文部科学省「令和元年度学校基本統計」）。

## 1 <施策の基本的方向と具体的な取組>

### 2 1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大

#### 3 (1) 施策の基本的方向

- 大学や企業等において、意思決定を行う理事長・学長・研究所所長等の経営層、管理職や教授など現場のトップや、研究現場を主導する上位職に女性研究者・技術者を積極的に登用する。
- 女性研究者・技術者のキャリアパスの明確化や研修の充実等、女性リーダー育成を支援する。

#### 4 (2) 具体的な取組

##### 5 ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進

- 6 ① 改正された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定義務等の対象が  
7 拡大する機を捉え、女性活躍推進法の適用がある事業主(大学を含む。)については、  
8 同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、研究職や技術職として研  
9 究開発の分野で指導的地位に占める割合を高める等、女性の活躍推進に向けた取組  
10 を推進するよう要請する。また、科学技術・学術関連機関の理事長・学長・研究所所  
11 長の女性比率を把握し、公表する。
- 12 ② 科学技術・イノベーション基本計画における数値目標を踏まえ、科学技術・学術分  
13 野における女性の新規採用・登用に関する数値目標の達成に向けて、各主体(大学、  
14 研究機関、学術団体、企業等)が自主的に採用・登用に関する目標を設定し、その目  
15 標及び推進状況を公表するよう要請する。
- 16 ③ 男女共同参画会議、総合科学技術・イノベーション会議及び日本学術会議の連携を  
17 強化するとともに、科学技術・イノベーション基本計画等において、男女共同参画及  
18 び女性活躍促進の視点を踏まえた具体的な取組を明記する。
- 19 ④ 国が関与する科学技術プロジェクト等における積極的改善措置(ポジティブ・アク  
20 ション)の取組を推進するなど、科学技術・学術に係る政策・方針決定過程への女性  
21 の参画を拡大する。
- 22 ⑤ 日本学術会議において、女性の会員比率及び連携会員比率の向上に努めるととも  
23 に、学術分野における男女共同参画を推進するため積極的な調査や提言を行う。
- 24 ⑥ 研究者・技術者及び研究補助者等に係る男女別の実態を把握するとともに統計デ  
25 ータを収集・整備し、分野等による差異、経年変化を把握する。
- 26
- 27

##### 28 イ 科学技術・学術分野における女性人材の育成等

- 29 ① 女性研究者・技術者の採用の拡大や研究現場を主導する女性リーダーの育成に向  
30 けて、上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングを含めたキャリア形成支援プ

1           プログラムの構築、その他女性研究者・技術者の採用及び登用に関する積極的改善措置  
2           （ポジティブ・アクション）の取組について、大学、研究機関、学術団体、企業等へ  
3           の普及を図る。

4           ② 女性研究者・技術者の就業継続や研究力の向上に向けた女性研究者・技術者のネッ  
5           トワーク形成支援、メンター制度の導入、ロールモデル情報の提供、定期的な研修や  
6           相談窓口の活用及び各種ハラスメントのない職場環境の整備等を促進する。

7           ③ 大学、研究機関、学術団体、企業等の経営層や管理職が多様な人材を活かした経営  
8           の重要性を理解し、女性研究者・技術者の活躍推進に積極的に取り組むよう、男女共  
9           同参画に関する研修等による意識改革を促進する。

10          ④ 男女双方に対する研究と出産・育児、介護等との両立支援や、女性研究者の研究力  
11          向上及びリーダー経験の機会の付与、博士後期課程へ進学する女子学生への支援の  
12          充実等を一体的に推進する、ダイバーシティ実現に取り組む大学等を支援する。

## 14   2 男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進

### 15   (1) 施策の基本的方向

- これまでの男性の視点で行われてきた研究・開発プロセスを見直し、男女の心身の違いやニーズを踏まえ、性差を考慮した研究・技術開発を求める。
- 研究遂行過程において女性を積極的に評価し、女性の視点を取り入れた研究プロジェクトを推進する。

### 17   (2) 具体的な取組

- ① 身体の大きさの分布や構造の違いなど、性差等を考慮した研究・技術開発を実施し、研究成果を社会へ還元する取組を促す。
- ② 国が関与する公募型の大型研究について、男女問わず責任者となれるよう、採択条件に、事業の特性も踏まえつつ、男女共同参画の視点の有無と取組状況を把握できる評価項目を設定する。
- ③ 国が関与する競争的研究費において、事業の特性も踏まえつつ、採択条件に、出産・育児・介護等に配慮した取組を評価する項目の設定を進める。
- ④ 多様な価値観を持つ評価者の育成や配置、研究現場における性別役割分業など固定観念の打破、性別や年齢による差別がない人事運用や優秀な女性研究者のプロジェクト責任者への登用等を促進する。

## 29   3 男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備

### 30   (1) 施策の基本的方向

- 男女の研究者・技術者が、育児・介護等と研究活動を両立できるよう、職場環境を整備する。

- 研究と育児・介護等の両立が困難となった場合も、研究中断等の影響を最小限に抑え、円滑な復帰が可能となるよう、国が関与する競争的研究費の運用、育児・介護等に配慮した研究者・技術者への支援を行う。

## (2) 具体的な取組

### ア 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備

- ① 大学、研究機関、企業等において、男女の研究者・技術者が仕事と育児・介護等を両立できるようにするため、長時間労働の解消、短時間勤務やフレックスタイム勤務、テレワークによる多様な働き方の推進、育児・介護等に配慮した雇用形態や両立支援制度の確立、キャリアプランや育児・介護等に関する総合相談窓口の設置、保育・介護サービスや病児・夜間保育の確保等を促進する。
- ② 男女の研究者向けの柔軟な勤務体制の構築や研究支援員の配置など、女性研究者のみでなく男女が共に育児や介護を担っていくことへの支援を積極的に進める大学等を支援する。
- ③ 育児・介護等により競争的研究費に係る研究から一時的に離脱せざるを得ない場合において、研究期間の延長や代行者・研究支援者の登用により研究を継続できるよう配慮した競争的研究費の運用を促進する。
- ④ 若手研究者のポスト拡大に向けた施策や、若手研究者向けの研究費等の採択において、育児・介護等により研究から一時的に離脱した者に対して配慮した応募要件となるよう促す。
- ⑤ 博士の学位取得者で優れた研究能力を有する者が、出産・育児による研究中断後、円滑に研究現場に復帰することができるよう支援する。

### イ 大学や研究機関におけるアカデミック・ハラスメントの防止

- ① 大学や研究機関に対して、各種ハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、各種ハラスメント防止等の周知徹底を行う。また、各種ハラスメントの防止のための相談体制の整備を行う際には、第三者的視点を取り入れるなど、真に被害者の救済となるようにするとともに、再発防止のための改善策等が大学運営に反映されるよう促す。また、雇用関係にある者の間だけでなく、学生等関係者も含めた防止対策の徹底を促進する。

## 4 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

### (1) 施策の基本的方向

- 理工系分野の女性研究者・技術者を確保するためには、小・中・高等学校において、科学技術に女子児童・生徒が興味を持つような機会を増やす必要がある。
- 進路選択の際には本人だけではなく保護者や教員等身近な人から影響を受ける場合



が多いことから、本人だけではなく、理工系分野への進路選択に関する保護者や教員等の理解促進を行う。

- 大学、研究機関、学術団体、企業等と連携し、女子児童・生徒、保護者及び教員に対して、理工系の進路選択がどのようなキャリアパスにつながるかについて十分な情報や体験を提供する。

1

## 2 (2) 具体的な取組

### 3 ア 次代を担う理工系女性人材の育成

- 4 ① スーパーサイエンスハイスクールの充実等、高等学校における理数教育の強化を  
5 通じて、女子生徒の科学技術に関する関心を高める。
- 6 ② 好事例やロールモデルの紹介等を通じ、理工系女性人材の育成について、企業によ  
7 る取組を促進する。
- 8 ③ 国立大学における、女性研究者等多様な人材による教員組織の構築に向けた取組  
9 や女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を学長のマネジメント実績とし  
10 て評価し、運営費交付金の配分に反映する。また、私立大学等経常費補助金において、  
11 女性研究者をはじめ子育て世代の研究者を支援することとしており、柔軟な勤務体  
12 制の構築等、女性研究者への支援を行う私立大学等の取組を支援する。
- 13 ④ 関係府省や経済界、学界、民間団体等産学官から成る支援体制等を活用した地域に  
14 おける意識啓発や情報発信等を実施し、地域の未来を担う理工系女性人材の育成や  
15 地方定着につながる取組を促進する。
- 16 ⑤ 大学と小・中・高等学校が連携して授業開発・授業研究を行う際、男女共同参画の  
17 視点にも配慮するよう促す。

### 18 イ 理工系分野に関する女子児童・生徒、保護者及び教員の理解促進

- 19 ① 大学、研究機関、学術団体、企業等の協力の下、女子児童・生徒、保護者及び教員  
20 に対し、理工系選択のメリットに関する意識啓発、理工系分野の仕事内容、働き方及  
21 び理工系出身者のキャリアに関する理解を促す。

1  
2  
3  
4  
5

## II 安全・安心な暮らしの実現

### 第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

#### 【基本認識】

- 女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害である。その予防と被害からの回復のための取組を推進し、暴力の根絶を図ることは、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題であり、国としての責務である。性犯罪・性暴力、配偶者等からの暴力、ストーカー行為、職場等におけるハラスメントは引き続き深刻であり、的確に対応する。
- 暴力は、自己肯定感や自尊感情を失わせるなど、心への影響も大きいものであり、その後の人生に大きな支障を来し、貧困や様々な困難にもつながることもある深刻な問題である。暴力の背景には、社会における男女が置かれた状況の違い等が存在しており、女性に対する暴力根絶には、社会における男女間の格差是正が欠かせない。
- 被害者が子供、高齢者、障害者、外国人等である場合は、その背景事情にも十分に配慮する必要がある。また、上司・部下、教員・生徒等立場を利用した支配が暴力の背景にある場合には、加害者との関係から被害を訴えにくい場合がある。被害者支援に当たっては、暴力の形態や被害者の属性等に応じてきめ細かく対応する視点が不可欠である。
- さらに、情報通信技術（ICT）の進化やSNSなどの新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、女性に対する暴力の被害は一層多様化しており、新たな形の暴力に対し、迅速かつ的確に対応していく必要がある。
- 女性に対する暴力を根絶するため、暴力の加害者、被害者、傍観者とならないための幼児期からの教育をはじめとした暴力を容認しない社会環境の整備等、暴力の根絶のための基盤づくりの強化を図る。
- 関連法令について、近年の改正内容を含め、その周知を徹底するとともに、加害者処罰など厳正な執行を通じて、暴力を決して許さないという強いメッセージを社会に発信する。
- 暴力の被害者に対しては、相談から保護・自立支援、自立後の継続的支援にいたるまで、行政と民間団体とが連携し、時代とともに多様化する女性が抱える困難への対応とも連携しながら、専門的な支援を早期から切れ目なく、包括的に提供する必要がある。
- 新型コロナウイルス感染症に伴い、家庭内の暴力の増加や深刻化が懸念され、精神的暴力を含め配偶者等からの暴力に関する相談件数が増加したことや、SNSやメールなどの多様な相談手段へのニーズの高まりも踏まえ、こうした非常時にも機能する相談手法も含めた相談支援体制の充実を図るとともに、家庭に居場所のない被害者等が安心できる居場所づくりを進めることが重要である。

- 国際的な合意文書においては、ジェンダーに基づく暴力（Gender-Based Violence）という表現が使用されており、性別に起因する暴力の多様な被害者に対する支援の充実や相談に対応できる体制整備が必要である。

## ＜施策の基本的方向と具体的な取組＞

### 1 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

#### （１）施策の基本的方向

- 女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害である。
- 暴力の当事者とならないための教育、暴力を容認しない社会環境の整備に向けた啓発を強力に推進する。
- 年齢や性別、国籍、障害の有無等に関わらず、相談につながりやすい体制整備や相談を促す広報・啓発等により被害の潜在化を防止するとともに、相談対応者の研修の充実等により相談対応の質の向上を図る。
- 関係行政機関や医療機関、弁護士、民間支援団体等との更なる官民連携強化により、被害者支援の更なる拡充を図る。
- 特に、民間支援団体は被害者のニーズに合わせた柔軟な支援が可能であることを踏まえ、行政と民間支援団体が円滑な連携が行える仕組みづくりが必要である。

#### （２）具体的な取組

- ① 女性に対する暴力の予防と根絶に向けて、「女性に対する暴力をなくす運動」を国民運動としてその時々課題を重要テーマとして設定し、効果的な広報啓発を一層推進する。また、被害者自身が被害と認識していない場合があることや、被害を受けていることを言い出しにくい現状があることも踏まえ、女性に対する暴力に関する認識の向上や、悪いのは被害者ではなく加害者であり、暴力を断じて許さないという社会規範の醸成を図る。
- ② 様々な状況に置かれた被害者に情報が届くよう、官民が連携した広報啓発を実施するとともに、加害者や被害者を生まないための若年層を対象とする予防啓発の拡充、教育・学習の充実を図る。また、高齢者における配偶者からの暴力被害も多いことを踏まえ、高齢の被害者に支援の情報が届きやすいよう広報・啓発を充実させる。
- ③ 関係行政機関等において、相談窓口の所在等を広く周知するとともに、電話相談や窓口相談についてサービス向上を促進するため、電話相談の番号の周知や相談しやすくするための工夫、SNSを活用した相談の実施、夜間・祝祭日における相談対応の実施等の方策を検討する。
- ④ 中長期にわたる被害者の心身の回復を支援するため、トラウマ・ケアの専門家を育成し、身近な場所で適切な相談・カウンセリングが経済的負担なく受けられる体制を構築していくとともに、ニーズに応じた対応が可能な民間団体や自助グループの活動を促進する。

- 1 ⑤ 男性被害者等に対する必要な配慮が図られるよう、相談及び支援体制の充実を図  
2 る。
- 3 ⑥ 被害者と直接接することとなる警察官、検察職員、更生保護官署職員、地方出入  
4 国在留管理局職員、婦人相談所職員、児童相談所職員、民間団体等について、男女  
5 共同参画の視点から被害者の置かれた立場を十分に理解し、適切な対応をとること  
6 ができるよう、より一層の研修機会の拡大等に努めるとともに、関係機関間や職員  
7 間の連携を促進する。
- 8 ⑦ ケーススタディの手法やオンライン研修教材の活用等により、現場における対応  
9 に重点を置いた各職務関係者に対する研修を充実させ、支援に携わる人材育成を図  
10 る。
- 11 ⑧ 女性に対する暴力に関する認識を深め、被害者の置かれた状況に十分配慮できる  
12 よう、刑事司法関係者に対する研修等の充実を図る。
- 13 ⑨ 法曹養成課程において、女性に対する暴力に関する法律及び女性に対する暴力の  
14 被害者に対する理解の向上を含め、国民の期待と信頼に応える法曹の育成に努める。
- 15 ⑩ 女性に対する暴力に関する被害者支援の充実を図るため、民間シェルター等と警  
16 察や福祉などとの協働が円滑に行われるよう、官民双方向の連携の仕組みを構築す  
17 るとともに、民間団体への支援の充実に努める。
- 18 ⑪ 被害者に対しては、暴力の形態や被害者の属性等に応じて、相談、保護、生活・  
19 就業等の支援、情報提供等をきめ細かく実施する。また、官民・官官・広域連携の  
20 促進を通じて、中長期的見守りなど切れ目のない被害者支援を実施する。
- 21 ⑫ 婦人保護事業の見直しに基づく新たな制度の構築に向けた検討を加速するととも  
22 に、被害者が実態に即した支援を受けることのできる効果的な支援の在り方等を引  
23 き続き検討する。その際、行政、有識者、民間団体等が連携し、実態把握を進める。
- 24 ⑬ 重大事件等の暴力被害に関する必要な検証を行い、重大な被害につながりやすい  
25 要因を分析し、今後の対応に活用する。
- 26 ⑭ 被害者が相談できない原因等を含めた女性に対する暴力の実態が的確に把握でき  
27 るデータの在り方を検討するとともに、社会における問題意識の向上や効果的な施  
28 策の立案・展開に資する調査研究を実施する。
- 29

## 30 2 性犯罪・性暴力への対策の推進

### 31 (1) 施策の基本的方向

- 「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」<sup>1</sup>に基づき、令和2年度から4年度までの3年間を、性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」として実効性ある取組を推進する。
- 性犯罪・性暴力の被害者が躊躇せずに被害を訴え、又は相談し、包括的に支援が受けられるよう、関係府省が連携し、医療や法的支援など被害者の立場に立った効果的な支援体制の整備を進める。また、相談や支援に関する情報を発信する。

<sup>1</sup> 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。

- 専門機関等の支援体制を整備し、被害者の心身の負担軽減に配慮しつつ、被害直後から中長期に至るまで、専門性の高い必要な支援を切れ目なく実施し、回復を図る。
- 被害者のプライバシーの保護及び二次被害の防止について万全を期すとともに、広報啓発による性暴力等を許さない気運の更なる醸成を図る。
- 法制度の見直しを含め、性犯罪・性暴力に対する厳正な対処等を推進する。

## (2) 具体的な取組

- ① 性犯罪に関する罰則や刑事手続の在り方に関し、「性犯罪に関する刑事法検討会」において検討すべき論点とされた以下の事項につき、被害の実態等に関する各調査研究の結果や専門的知見のほか、被害当事者等のヒアリングで出された意見等を踏まえて令和2年度を目途に検討を行い、その結果に基づいて所要の措置を講ずる。
  - ・ 現行法の運用の実情と課題
  - ・ 暴行・脅迫や心神喪失・抗拒不能の要件の在り方
  - ・ 地位・関係性を利用した犯罪類型の在り方
  - ・ いわゆる性交同意年齢の在り方
  - ・ 強姦性交等の罪の対象となる行為の範囲
  - ・ 法定刑の在り方、配偶者間等の性的行為に対する処罰規定の在り方
  - ・ 性的姿態の撮影行為に対する処罰規定の在り方
  - ・ 公訴時効の在り方
  - ・ 起訴状等における被害者等の氏名の取扱いの在り方
  - ・ いわゆるレイプシールドの在り方
  - ・ 司法面接的手法による聴取結果の証拠法上の取扱いの在り方
- ② 監護者による性犯罪・性暴力や障害者に対する性犯罪・性暴力等の実態把握に努めるとともに、厳正かつ適切な対処に努めるなど、必要な措置を講ずる。
- ③ 配偶者による性犯罪・性暴力の実態把握に努めるとともに、必要な措置の検討を行う。
- ④ 各都道府県警察の性犯罪被害相談電話につながる全国共通番号「#8103（ハートさん）」の活用についての広報や性犯罪捜査担当係への女性警察官の配置推進等、性犯罪被害に遭った女性が安心して警察に届出ができる環境づくりのための施策を推進し、性犯罪被害の潜在化防止に努める。
- ⑤ 性犯罪等の被害者は、PTSD（心的外傷後ストレス障害）等の精神的な疾患に苦しむケースが少なくない現状を踏まえ、捜査関係者を含む関係者において、被害者の精神面の被害についても的確に把握し、事案に応じた適切な対応を図る。
- ⑥ 痴漢は犯罪である。特に電車内における痴漢については、今後も徹底した取締り等により、加害者に厳正に対処していく。また、鉄道事業者等と連携して、車内放送やポスター掲示等を通じ、痴漢防止の広報・啓発活動を行うなどにより、国民の痴漢撲滅意識の向上を図ることなど痴漢防止対策を推進する。
- ⑦ 性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターについて、24時間365日

1 対応化や拠点となる病院の整備促進、コーディネーターの配置・常勤化などの地域連  
2 携体制の確立、専門性を高めるなどの人材の育成や運営体制確保、支援員の適切な処  
3 遇など運営の安定化及び質の向上を図る。また、全国共通短縮番号「#8891（はやく  
4 ワンストップ）」を周知するとともに、夜間・休日においても相談を受け付けるコー  
5 ルセンターの設置及び地域での緊急事案への対応体制の整備、各都道府県の実情に  
6 応じた被害者支援センターの増設等、相談につながりやすい体制整備を図る。

- 7 ⑧ ワンストップ支援センターと婦人相談所・婦人相談員などとの連携を強化し、機動  
8 的な被害者支援を展開する。また、被害者の要望に応じた支援をコーディネートでき  
9 るよう、性犯罪被害者支援に係る関係部局と民間支援団体間の連携を促進する。さら  
10 に、障害者や男性等を含め、様々な被害者への適切な対応や支援を行えるよう、支援  
11 実態の調査や研修を実施する。
- 12 ⑨ SNSやメール、オンライン面談などの多様なコミュニケーションツールや外国語通  
13 訳を活用した相談体制の整備を図る。
- 14 ⑩ 医療機関における性犯罪被害者の支援体制、被害者の受入れに係る啓発・研修を強  
15 化し、急性期における被害者に対する治療、緊急避妊等に係る支援を含む、医療機関  
16 における支援を充実させるとともに、支援に携わる人材の育成に資するよう、とりわ  
17 け女性の産婦人科医をはじめとする医療関係者に対する啓発・研修を強化する。
- 18 ⑪ 性犯罪被害者に対する包括的・中長期的な支援を推進するとともに、警察庁におい  
19 ては、医療費・カウンセリング費用の公費負担制度の効果的な運用を図る。関係省庁  
20 においても、医療費・カウンセリング費用の助成について検討する。また、性犯罪に  
21 関する専門的知識・技能を備えた医師、看護師、医療関係者等や民間支援員の活用を  
22 促進する。
- 23 ⑫ 性犯罪・性暴力事件及びその裁判に関する報道において、被害に関する詳細な描写  
24 や被害者が特定される情報が深刻な二次被害をもたらすことから、その取扱いの配  
25 慮について、メディアへの啓発を行う。特に、子供への性暴力事件に関しては、一層  
26 の配慮に関する啓発を行う。
- 27 ⑬ 医師や看護師を養成する教育の中で、性犯罪被害等に関する知識の普及に努める。
- 28 ⑭ 被害者の心のケアを行う専門家の育成等相談体制の充実を図る。
- 29 ⑮ 刑事施設及び保護観察所において性犯罪者に実施している専門的プログラムの更  
30 なる拡充や新たな再犯防止対策について検討を行う。
- 31 ⑯ 二次被害防止の観点から被害者支援、捜査、刑事裁判手続における被害者のプライ  
32 バシー保護を図るとともに、メディア等を通じた的確な情報発信により性犯罪に対  
33 する一般社会の理解を増進する。
- 34 ⑰ 性犯罪・性暴力の実態把握に努めるとともに、これを含め、性暴力等を許さない気  
35 運の更なる醸成に向けた予防啓発の拡充に努める。
- 36

### 37 3 子供、若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進

#### 38 (1) 施策の基本的方向

- 家族をはじめとする身近な者からの被害は特に潜在化・深刻化しやすく、被害に遭うと一生拭い難い影響が生じるため、子供や若年層が性暴力を認識し、加害者にならず、被害に遭った場合は、被害を認知し、訴えることができるように低年齢からの教育を強化する。
- 子供、若年層が相談につながりやすく、精神面のケアに留意しつつ適切に保護及び支援を受けられる体制整備を推進する。
- いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・「JKビジネス」問題、児童買春・児童ポルノ等をはじめ、子供、若年層に対する性暴力被害の予防等のための被害防止啓発、国民意識の向上に向けた取組、取締りを強化する。
- コミュニティサイトやSNS等を通じた性暴力を防止するため、これらのツール等に着目した被害の予防・拡大防止対策を推進する。

## (2) 具体的な取組

- ① 生命の尊さを学び生命を大切にす教育、自分や相手、一人一人を尊重する教育をさらに推進するとともに、性犯罪・性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、幼児期から子供の発達段階に配慮した教育の充実を図る。
- ② 学校、児童福祉施設等子供と直接接する業務を行う施設において、子供が相談しやすい環境を整備し、性的虐待の兆候を把握して児童相談所等との確に連携するための研修・広報啓発を実施する。あわせて、二次被害の防止及び円滑な専門機関への相談のために、最初に性的虐待の被害を打ち明けられる可能性がある保護者、保育士、教師など子供に関わる大人に対して、初動対応に関する啓発を推進する。
- ③ 児童虐待を受けたと思われる児童を発見した者の児童相談所等への通告義務を周知徹底するとともに、児童相談所、警察等においては、性的虐待の認知・把握に努め、被害児童の保護、被害児童に配慮した聴取（代表者聴取）、加害者の検挙と適切な処罰等に向けた必要な施策を実施する。
- ④ 若年女性を対象に、婦人相談所等の公的機関と民間支援団体とが密接に連携し、夜間の見回り・声かけ、インターネット上での相談などのアウトリーチ支援や居場所の確保、相談対応、自立支援等の支援を行う。
- ⑤ 児童相談所やワンストップ支援センター等において、性的な暴力被害を受けた子供に対する被害直後及びその後の継続的な専門的ケアや支援が実施されるよう取組を進める。あわせて、専門的知識を備えた人材の育成を推進する。
- ⑥ 被害児童の負担を軽減しつつ、適正な診断・治療等ができるよう、学術団体を含め、産婦人科医、小児科医等に対する研修を促進する。
- ⑦ 被害児童の学習や通学など社会生活が妨げられないよう、学校に教職員が相談に乗ったり、関係機関と連携するなどの、適切な措置を講ずる。
- ⑧ 通学路や公園等における防犯・安全対策を強化し、性犯罪の前兆となり得るつきまとい等の行為に対する捜査・警告を的確に実施する。
- ⑨ 児童生徒等に対してわいせつ行為に及んだ教員や保育士等に対する厳正な処分を徹底する。また、過去に児童生徒等へのわいせつ行為等を原因として懲戒処分等を受

1 けた教員について、懲戒免職処分歴等の情報の検索可能な期間を現在の直近3年間  
2 から直近40年間に延長することとした「官報情報検索ツール<sup>2</sup>」の更なる活用を促す  
3 とともに、教員免許状の管理等の在り方について、より厳しく見直すべく、他の制度  
4 との関係や法制上の課題等も含め検討を進める。さらに、教育・保育施設等や子供が  
5 活動する場において、子供に対するわいせつ行為が行われないう、防止のために必  
6 要な環境整備を図る。

7 ⑩ 子供の性被害防止プラン<sup>3</sup>に基づき、政府全体で児童買春・児童ポルノ等の対策を  
8 推進する。

9 ⑪ いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・「JKビジネス」問題等の若年層を対象とし  
10 た性暴力被害に関し、実態把握や取締等の強化、教育・啓発の強化、相談体制の充実、  
11 保護・自立支援の取組強化等の施策を総合的に推進する。

12 ⑫ 毎年4月を「若年層に対する性暴力被害防止月間（仮）」と定め、SNS等の若年層に  
13 届きやすい広報媒体を活用した啓発活動を効果的に展開する。

14 ⑬ 子供に対する性的な暴力根絶に向けて教育・学習、積極的な広報啓発を実施する。  
15 特に、コミュニティサイトやSNS等を通じた性犯罪・性暴力の当事者にならないため  
16 の教育・学習、啓発活動、子供及び保護者のメディア・リテラシーの向上等の充実を  
17 図る。

#### 19 4 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

##### 20 (1) 施策の基本的方向

- 配偶者等からの暴力の防止と被害者支援に当たっては、中核的な役割を担う都道府県と最も身近な行政主体である市町村が、相互に連携して取り組む。
- 被害者支援については、どの地域においても質の高い支援が受けられるよう多様な相談手段を活用しながら相談体制の充実を図る。被害者支援の基礎となる統計や調査について検討し、中長期的な支援ニーズも含め、被害者のニーズを把握する。また、地方公共団体や民間団体等の関係機関が広範に連携し、被害者情報の保護を徹底するとともに、被害者のニーズに沿った保護、自立支援等の取組を、性別や国籍等を問わず、被害者の置かれた状況や地域の実情に応じ、切れ目なく行う。
- 被害者自身が加害者の下から離れることを求める現状の支援にとどまらず、加害者対応を含め、被害者（子供も含む。）の安全を確保しつつ、現在の生活を維持しながら問題を解決するため、新たな支援の在り方を検討する。
- 各種給付や面会交流等の制度等の検討や運用に当たっては、配偶者からの暴力の被害者やその子供の置かれる状況に十分に配慮する。

<sup>2</sup> 文部科学省が平成30年度から教員採用権者（都道府県・指定都市教育委員会、国立・私立学校の設置者等）に提供している、官報に公告された教員免許状の失効の事由、失効年月日等の失効情報を検索できるツール。

<sup>3</sup> 「児童の性的搾取等に係る対策の基本計画」（平成29年4月18日犯罪対策閣僚会議決定）。



- 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律<sup>4</sup>（以下「配偶者暴力防止法」という。）の改正等を踏まえ、配偶者からの暴力と密接に関連して発生する児童虐待対応との実質的な連携協力を強化するため、情報共有の在り方の検討を含め、関係機関間の具体的な取組を促進する。
- いわゆるデートDVについて、教育・学習、予防啓発を充実する。

## （２）具体的な取組

- ① 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<sup>5</sup>附則第 8 条に基づき、通報の対象となる配偶者からの暴力の形態及び保護命令の申立てをすることができる配偶者からの暴力被害者の範囲の拡大、配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導等の在り方について、検討を行う。
- ② 被害の防止、被害者のニーズに沿った保護及び自立支援を図るため、関連施策を所管する関係省庁が共通の認識を持ち、相談、保護、自立支援等様々な段階において、緊密に連携しつつ取り組む。
- ③ 被害者支援等を行う民間団体の支援を進めるとともに、地域において、被害者の安全の確保及び秘密の保持に十分配慮しつつ、ICTの活用等も含めた効果的かつ効率的な関係機関間及び民間シェルターや自立支援施設など民間団体等との間の緊密な連携を進めるための施策を推進する。
- ④ 被害者等のための民間シェルター等が行う先進的な取組の推進や調査研究の実施など、被害者支援の充実を図るとともに、一時保護解除後の被害者等に対する民間シェルター等を通じた自立支援、定着支援等の取組を行う。
- ⑤ 被害者の保護に当たっては、被害者は、配偶者からの暴力で心身共に傷ついていることに留意し、不適切な対応により被害者に更なる被害（二次被害）が生じることのないよう配慮することを徹底する。
- ⑥ 被害者等の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者は、被害者等の安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をする。また、加害者が個人情報に係る閲覧や証明書の制度を不当に利用し被害者等の住所を探索することを防止するなど、被害者情報の保護の徹底を図る。
- ⑦ 配偶者暴力相談支援センターにおいては、プライバシーの保護、安全と安心の確保、受容的な態度で相談を受けることなど、被害者の人権に配慮した対応を行うよう促す。また、全国共通短縮番号「#8008（はれれば）」の周知やSNS等を活用した相談等を推進するとともに、夜間・休日を問わず相談につながりやすい体制の充実を促す。
- ⑧ 二次被害を防止し、適切な被害者支援を行うため、現場のニーズに即した研修の実施や相談員の適切な処遇など、支援に従事する関係者の質の向上・維持に向けた継続的取組を促進する。

<sup>4</sup> 平成 13 年法律第 31 号。

<sup>5</sup> 令和元年法律第 46 号。

- 1 ⑨ 被害者の安全確保及び加害者への厳正な対処を徹底するとともに、被害者の支援  
2 と被害の防止に関する広報啓発を推進する。
- 3 ⑩ 配偶者暴力防止法に基づき、保護命令制度の適切な運用の実現のための施策の実  
4 施に努める。また、保護命令制度の実態とそれを取り巻く状況を分析し、その結果を  
5 踏まえて迅速な被害者保護を実現するために必要な検討を行う。
- 6 ⑪ 被害者は身体的に傷害を受けたり、PTSD（心的外傷後ストレス障害）等の疾患を抱  
7 えることが多いことから、相談・保護に関わる職員が連携して、医学的又は心理的な  
8 援助を行うよう努める。また、職務関係者に対する研修の充実等により、被害者に対  
9 する適切な支援を行うための人材育成を図る。
- 10 ⑫ 被害者は複合的な困難を抱えたり生活困窮に陥ることがあるため、配偶者暴力相  
11 談支援センター等において、関係機関や民間シェルター等とも連携しつつ、被害者へ  
12 の中長期的な支援として、就業の促進、住宅の確保、医療保険・国民年金の手続、同  
13 居する子供の就学、住民基本台帳の閲覧等の制限等に関する制度の利用等の情報提  
14 供及び助言を行う。また、事案に応じて当該関係機関や民間シェルター等と連携して  
15 対応に当たるなど、被害者の自立を支援するための施策等について一層促進する。
- 16 ⑬ 配偶者からの暴力の被害者を含め、包括的・総合的に支援を行う自立相談支援機関  
17 において、中長期的な自立支援を行う。
- 18 ⑭ 被害者支援の一環として、加害者の暴力を抑止するための地域社会内でのプログ  
19 ラムについて、試行実施を進め、地方公共団体において民間団体と連携してプログラ  
20 ムを実施するためのガイドラインの策定など本格実施に向けた検討を行う。その際、  
21 加害者をプログラムに参加させるための方法について諸外国での取組例等の調査も  
22 行う。
- 23 ⑮ 配偶者等からの暴力がその子供にも悪影響を及ぼすことに鑑み、子供に対する精  
24 神的ケア、学習支援等の支援を充実させるとともに、配偶者暴力相談支援センター等  
25 の配偶者からの暴力への対応機関と児童相談所等の児童虐待への対応機関との連携  
26 協力を推進する。
- 27 ⑯ 交際相手からの暴力の実態の把握に努め、各種窓口において相談が受けられる体  
28 制の拡充・周知徹底を行うとともに、被害者の適切な保護に努める。いわゆるデート  
29 DVについて、教育・学習、若年層に対する予防啓発の充実を図る。

## 31 5 ストーカー事案への対策の推進

### 32 (1) 施策の基本的方向

- ストーカー事案は、事態が急展開して重大事件に発展するおそれがあることから、被害者等からの相談窓口を充実させるとともに、民間団体を含めた関係機関が連携して、被害者等の適切な避難等、迅速・的確な支援を行う。
- ストーカー行為等の未然防止、再発防止に向けた教育活動、広報啓発活動のほか、加害者の更生に向けた取組を推進する。

## 1 (2) 具体的な取組

- 2 ① ストーカー行為は事態が急展開して重大事案に発展するおそれ大きいものであ  
3 ることを考慮し、被害者の安全確保及び加害者への厳正な対処を徹底するとともに、  
4 効果的な被害者支援及び被害の防止に関する広報啓発を推進する。
- 5 ② ストーカー事案については、被害者の支援ニーズに応じ、切れ目なく適切に効果的  
6 な支援を行うことができるよう、支援に携わる人材の育成を含む関係機関における  
7 支援機能の拡充を図るとともに、関係機関間の連携を強化する。
- 8 ③ 緊急時における被害者の適切かつ効果的な一時保護を実施するとともに、避難の  
9 ための民間施設における滞在支援等を行うなど、被害者等の安全確保のための取組  
10 を促進するとともに、自立支援を含む中長期的な支援を推進する。
- 11 ④ 被害者等の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者は、被害者等の安全の確保及  
12 び秘密の保持に十分な配慮をする。また、加害者が個人情報に係る閲覧や証明書の制  
13 度を不当に利用し被害者等の住所を探索することを防止するなど、被害者情報の保  
14 護の徹底を図る。
- 15 ⑤ ストーカーの被害者にも加害者にもならないため、とりわけ若年層に対する予防  
16 啓発・教育を推進するとともに、インターネットの適切な利用やインターネットの危  
17 険性に関する教育・啓発を推進する。また、こうした教育指導を適切に実施するため、  
18 研修等により教育関係者等の理解を促進する。
- 19 ⑥ ストーカー事案に係る相談・支援窓口や事案対処の方法について、広報啓発を推進  
20 する。
- 21 ⑦ 加害者に対する迅速・的確な対応を徹底するとともに、関係機関が適切に連携を図  
22 りながら、様々な段階での加害者に対する更生のための働きかけ、受刑者等に対する  
23 ストーカー行為につながる問題性を考慮したプログラムの実施・充実、ストーカー行  
24 為者に対する精神医学的・心理学的アプローチ等、加害者更生に係る取組を推進す  
25 る。
- 26 ⑧ 被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究を実施する。
- 27

## 28 6 セクシュアルハラスメント防止対策の推進

### 29 (1) 施策の基本的方向

- セクシュアルハラスメントは、重大な人権侵害である。
- 雇用の場や就職活動におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、外部相談窓口を含む相談体制の整備や研修の充実等、セクシュアルハラスメント防止対策の促進に向けた取組を行う。特に、新型コロナウイルス感染症の影響により、テレワークの導入やオンラインの活用が進んでいることから、こうした場合におけるセクシュアルハラスメントにも留意する。
- 公務の場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、幹部職員も含めた研修を強化徹底し、セクシュアルハラスメント事案があった場合には事案に応じて

行為職員に処分及び指導を行うなど厳正に対処するとともに、外部相談窓口の適切な運用を確保する。

- 教育・研究・医療・社会福祉施設やスポーツ分野等におけるセクシュアルハラスメント被害についても、効果的な被害防止策を講ずる。
- 加害者の多くを占める男性の意識改革に向けた取組や、分野に関わらず、行為者に対する厳正な対処、再発防止策を講ずるとともに、国籍や性別等に関わらず、誰もが相談を受けられる体制整備を推進する。

## (2) 具体的な取組

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントは個人としての尊厳や人格を不当に傷つける、決してあってはならない行為である。改正された男女雇用機会均等法及びこれに基づく指針について、事業主が講ずべき措置の内容だけでなく、就職活動中の学生等への対応も含めた望ましい取組の内容を含めて周知を行うとともに、非正規雇用労働者も含め外部相談窓口の活用も含めた有効な相談体制の整備等により、雇用の場における防止対策を推進する。あわせて、セクシュアルハラスメントが原因で精神障害を発病した場合は、労災保険の対象になる場合があることの周知徹底を図る。
- ② 上記の男女雇用機会均等法の改正も踏まえ、国家公務員については、人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）（平成10年11月人事院規則）及び人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（平成10年11月人事院事務総長通知）等に基づき、幹部職員も含めた研修、周知啓発等の防止対策や、行為職員に対する厳正な対処、外部相談窓口の適切な運用等の救済措置により組織的、効果的に推進する。
- ③ 国公立学校等に対して、セクシュアルハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、セクシュアルハラスメントの防止等の周知徹底を行う。
- ④ セクシュアルハラスメントの被害実態を把握するとともに、教育関係者や部活動関係者への研修等による服務規律の徹底、被害者である児童生徒等、更にはその保護者が相談しやすい環境づくり、相談や苦情に適切に対処できる体制の整備、被害者の精神的ケアのための体制整備等を推進する。また、被害の未然防止のための児童生徒、教職員等に対する啓発・教育を実施する。
- ⑤ 研究・医療・社会福祉施設やスポーツ分野等におけるセクシュアルハラスメントの実態を把握するとともに、予防のための取組や被害者の精神的ケアのための体制整備を促進する。また、セクシュアルハラスメントの行為者に対し厳正に対処するとともに、行為に至った要因を踏まえた対応を行うなど再発防止対策の在り方を検討する。

## 7 人身取引対策の推進

### (1) 施策の基本的方向

- 人身取引（性的サービスや労働の強要等）は、被害者に対して深刻な精神的・肉体的苦痛をもたらす。
- 関係行政機関が緊密な連携を図りつつ、また、外国の関係行政機関、国際機関、NGO等とも協力して、総合的かつ包括的な人身取引対策に取り組んでいく。

## (2) 具体的な取組

- ① 出入国在留管理庁の各種手続き等において認知した人身取引（性的サービスや労働の強要等）被害者等に関する情報や警察における風俗営業等に対する立入調査や取締り等あらゆる警察活動を通じて、人身取引被害の発生状況の把握・分析に努めるとともに、こうした関係行政機関の取組や、各国の在京大使館、NGO関係者、弁護士等からの情報提供を通じて得られた情報を、関係行政機関において共有し、外国人女性及び外国人労働者の稼働状況や人身取引被害の発生状況、国内外のブローカー組織の現状等の把握・分析に努める。
- ② 人身取引の被害申告等呼びかけるポスター、リーフレット等を多言語で作成し、上陸審査場、外国人向け食材販売店、外国人被害者の主な送出し国の駐日大使館及び在外日本大使館等の人身取引被害者の目につきやすい場所に掲示等することにより、被害を受けていることを自覚していない、又は被害を訴えることができずにいる潜在的な被害者に対し、多言語に応じた被害の申告先や相談窓口の周知を図る。
- ③ 人身取引対策関連法令執行タスクフォースによる関係行政機関の連携強化、同タスクフォースにおいて作成した「人身取引取締りマニュアル」の活用等を通じて、関係機関の職員が認識を共有し、緊密な連携の下、人身取引事犯並びに売春事犯及び風俗関係事犯等の人身取引関連事犯の取締り及び厳正な対処の徹底を図る。
- ④ 毎年11月に実施している「女性に対する暴力をなくす運動」において、人身取引を含む女性に対する暴力の根絶を図るため、地方公共団体をはじめ広く関係団体と連携して広報啓発を実施するほか、関係行政機関が協調して、人身取引に対する政府の取組等について、ポスター・パンフレットの作成、ホームページへの掲載等を通じて、国民に対して情報提供を行い、広く問題意識の共有を図るとともに協力の確保に努める。

## 8 インターネット上の女性に対する暴力等への対応

### (1) 施策の基本的方向

- インターネット上であっても、女性に対する暴力は、重大な人権侵害であり、政府及び民間事業者等の多様な関係者との協働、広報啓発の推進等の総合的な取組により、自由なデータ流通や通信の秘密に係る理念等とプライバシー保護等の在り方を念頭に置きつつ被害の予防、迅速・着実な被害の救済に向けた取組を推進する。
- インターネット上における違法な性・暴力表現の流通等を防止するとともに、関係機関等と連携した広報啓発の推進等の適切な対応を行う。

## 1 (2) 具体的な取組

- 2 ① インターネット上の性的な暴力やハラスメントの被害者にも加害者にもならない  
3 ようにするという観点から、関係機関・団体等と連携して、安全・安心な利用のため  
4 の広報啓発を行うとともに、ICTリテラシーやメディア・リテラシーの向上のための  
5 取組を推進する。
- 6 ② リベンジポルノ等に対しては、私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関  
7 する法律<sup>6</sup>や児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等  
8 に関する法律<sup>7</sup>等の適用により、違法行為に対しては厳正に対処するとともに、プロ  
9 バイダ等の事業者と連携し、公表された私事性的画像記録の流通・閲覧防止を図るほ  
10 か、とりわけ、若年層に対する教育・学習の充実を図る。
- 11 ③ インターネット上の児童ポルノ画像や盗撮画像等の流通防止対策を推進する。ま  
12 た、インターネット・サービス・プロバイダによるブロッキング等の自主的な取組を  
13 引き続き支援し、児童ポルノ画像の閲覧防止対策を推進する。
- 14

## 15 9 売買春への対策の推進

### 16 (1) 施策の基本的方向

- 17 ○ 性を商品化し、人間の尊厳を傷つける売買春の根絶に向けて、関係法令の厳正な  
18 運用と取締りの強化を行うとともに、売買春の被害からの女性の保護、心身の回復  
19 の支援や社会復帰支援のための取組、若年層等への啓発活動を促進する。また、売  
20 春の背景には貧困、孤立等があることから、アウトリーチを含めた相談支援や生活  
21 支援、自立支援を進める。

### 18 (2) 具体的な取組

- 19 ① 売買春に係る要保護女子に対しては、様々な支援を必要とする女性であるという  
20 観点から、関係機関における連携を促進し、総合的な支援の充実を図るとともに、売  
21 買春の被害に遭うおそれのある若年層の女性を早期に発見し、福祉等の支援につな  
22 ぐことができるアウトリーチ機能を持った民間団体と協力し、福祉による生活支援  
23 や宿所の提供、自立支援など、売春を未然に防ぐための施策を推進する。
- 24 ② 関係法令を厳正かつ適切に運用し、売春の相手方に対する対策や周旋行為の取締  
25 りを一層強化するとともに、売春防止法<sup>8</sup>の見直しを含めて検討を行う。
- 26 ③ 売買春の防止に向けた広報啓発及び教育・学習の充実を図る。

<sup>6</sup> 平成 26 年法律第 126 号。

<sup>7</sup> 平成 11 年法律第 52 号。

<sup>8</sup> 昭和 31 年法律第 118 号。

1  
2  
3  
4  
5

## 第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

### 【基本認識】

- 女性は、経済社会における男女が置かれた状況の違い等を背景として、貧困等生活上の困難に陥りやすい。
- とりわけ女性の貧困は、ひとり親をはじめ貧困の子育て世帯においては子が成人した後も続くことや、不安定な就業を継続せざるを得ない単身女性、高齢女性も含め、全ての年代の女性に生じ得ることに留意する必要がある。
- セーフティネットの機能として、このような貧困等生活上の困難に対する多様な支援を行うとともに、その支援が届きやすくなるよう改善に努めることが必要である。また、貧困等を防止するための取組も重要である。
- 新型コロナウイルスによる感染症の拡大は、社会的に弱い立場にある者に、より深刻な影響をもたらしている。また、平時の固定的な性別役割分担意識を反映したジェンダーに起因する諸課題が一層顕在化し、必要な支援も明らかになってきている。こうした経験を踏まえ、平時のみならず、非常時・緊急時にも機能するセーフティネットの整備を図る必要がある。
- 女性の貧困等を解消し、その影響を断ち切るためには、子供の貧困対策のみならず、個人の置かれた状況に寄り添った切れ目のない支援が必要である。
- 65歳以上の一人暮らしは男女ともに増加傾向にあり、平成27（2015）年には男性約192万人、女性約400万人となっている<sup>1</sup>。高齢単身女性の貧困については、高齢期に達するまでの働き方、家族形態等の影響が大きく、また、新型コロナウイルスや就職氷河期など深刻な事象の影響や、長年にわたって様々な分野における男女格差が継続している社会経済状況の影響が凝縮され固定化されて現れていることに留意した取組が必要である。
- また、高齢女性の就業が増えていることや、女性に対するハラスメントの問題などに留意するとともに、女性が長期的な展望に立って働けるようにするために、出産・育児・介護等に対応した多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることも必要である。
- 性的指向・性自認に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であること、アイヌの人々であること、同和問題（部落差別）に関すること等を理由とした社会的困難を抱えている場合、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、更に複合的な困難を抱えることがある。このため、上記のような様々な属性の人々についての正しい理解を広め、社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進めることが必要である。

<sup>1</sup> 総務省「平成27年国勢調査」。

多様な属性の人々の人権が尊重される社会を作ること、それ自体が極めて重要なことであり、その結果として女性が複合的な困難を抱えるリスクが減ることにつながる。

- このため、男女共同参画の視点に立ち、多様な困難を抱える全ての女性等に対するきめ細かな支援を行うことにより、女性が安心して暮らせるための環境整備を進める。

1

## 2 <施策の基本的方向と具体的な取組>

### 3 1 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援

#### 4 (1) 施策の基本的方向

- 貧困等生活上の困難に陥ることなく、健康で文化的な生活を送るために十分な賃金を確保できるようにするため、男女共同参画の視点から就業・生活面の環境整備を行う。また、男女間の賃金格差の解消に取り組むことも女性の経済的自立の観点から不可欠である。
- ひとり親家庭等に対し、相談窓口のワンストップ化の推進、子供の学習支援、居場所づくり、親の資格取得支援、養育費の確保のための取組など、世帯や子供の実情に応じたきめ細かな自立支援を行う。
- 貧困の次世代への連鎖を断ち切るため、貧困の状況にある子供への教育の支援、生活面での支援等を行うとともに、次世代を担う子供・若者が、社会生活を円滑に営むことができるよう、地域の実情に即した切れ目のない支援を行う。
- 貧困等生活上の困難に直面する女性は、暴力による被害や精神的な困難などが複合的に発生していることがあり、精神的な困難等により自ら支援を求めることが難しいことにも留意して、相談や見守りなどの様々な機会を通じて必要な支援につなげていく。
- また、高齢、疾病、障害などの理由で働くことができない女性が貧困に陥ることがないように、個人の様々な生き方に沿った支援を行う。

5

#### 6 (2) 具体的な取組

### 7 ア 就業・生活の安定を通じた自立に向けた取組

- 8 ① 男女の均等な機会及び待遇の確保の徹底、男女間の賃金格差の解消、女性の就業  
9 継続や再就職の支援、女性に対する各種ハラスメントの防止、ワーク・ライフ・バ  
10 ランスの推進等に向けた取組を行う。
- 11 ② 男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高いことが女  
12 性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっていることから、正規雇用労働者転換・待  
13 遇改善に関する計画を策定し、公正な待遇が図られた多様な働き方の普及、同一企  
14 業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の



1 解消等を推進する。

2 ③ 令和4（2022）年10月及び令和6（2024）年10月からの中小企業等で働く短時間  
3 労働者に対する被用者保険の適用拡大を着実に実施するとともに、更なる適用拡大  
4 を進める。

5 ④ 配偶者等からの暴力の被害者に対する支援においては、女性に対する暴力が貧困  
6 や様々な困難につながる場合もあることに留意し、就業による自立支援に加え、日  
7 常生活の自立や社会的な自立等の支援を、幅広いネットワークによって切れ目なく  
8 実施する。

9 ⑤ 困難を抱える者の課題は、経済的困窮をはじめとして、就労活動困難、病気、住  
10 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  
11 務問題など多岐にわたり、かつこうした課題を複数抱える者が存在する。これを踏  
12 まえ、複合的な課題を抱える生活困窮者のそれぞれの状況に応じ、包括的な支援を  
13 行いその自立を促進するため、生活困窮者自立支援法<sup>2</sup>に基づく相談支援、就労支援、  
14 多様な就労機会の提供、居住確保支援、家計相談支援等を行う。

## 15 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

16 ① ひとり親家庭の実情に応じ、マザーズハローワーク、母子家庭等就業・自立支援セ  
17 ンター等において、ひとり親を含む子育て女性等に対するきめ細かな就職支援を実  
18 施する。また、ひとり親家庭の親等の就労支援に資する職業訓練や各種雇用関係助成  
19 金の活用を推進する。さらに、就職に有利になる資格の取得や主体的な能力開発の取  
20 組を促進し、生活の安定を図るため、ひとり親家庭の親に対する給付金等により、ひ  
21 ひとり親家庭の生活の安定に資する就業に向けた資格取得を促進する。加えて、企業に  
22 対して、ひとり親の優先的な雇用について協力を要請し、助成金を通じて企業の取組  
23 を支援するとともに、マザーズハローワーク等において、協力企業に関する情報を提  
24 供する。

25 ② ひとり親家庭等が安心して子育てをしながら生活できる環境を整備するため、以  
26 下の取組を含めた総合的な支援を展開する。

27 ・ ひとり親世帯や住宅困窮度の高い子育て世帯の公営住宅に係る優先入居や、新た  
28 な住宅セーフティネット制度による子育て世帯等の住宅確保要配慮者の入居を拒  
29 まない賃貸住宅の登録促進、居住支援、住宅の改修や入居者負担の軽減等への支援  
30 を通じ、居住の安定を支援する。

31 ・ ひとり親家庭の子供に対し、放課後児童クラブ等の終了後に生活習慣の習得・学  
32 習支援、食事の提供等を行うことが可能な居場所づくりを推進する。

33 ・ 児童扶養手当の支給、母子父子寡婦福祉資金貸付金の貸付けにより経済的な支援  
34 を実施するとともに、引き続き支給要件の周知等を図る。

35 ③ ひとり親家庭を対象とした様々な支援情報を提供する。また、ひとり親家庭の相談  
36 窓口において、ひとり親家庭が抱える様々な課題や個別のニーズに対応するため、適  
37 切な支援メニューをワンストップで提供する体制を整備する。

---

<sup>2</sup> 平成25年法律第105号。

④ 養育費の取決め等を促進するため、動画やパンフレット等による効果的な周知・啓発を行う。養育費相談支援センターや地方自治体における養育費の相談支援について、多様な方法での提供や、身近な地域での伴走型の支援、専門的な相談を更に充実・強化するとともに、離婚前後親支援モデル事業を拡充し、弁護士等による支援を含めた離婚前からの親支援の充実や、関係部署の連携強化を含めた地方自治体の先駆的な取組への支援を実施する。また、実効性の高い法的支援・解決の在り方等について分析を行うための自治体と連携したモデル事業の実施等の実証的な調査研究を行い、国民各層の声を幅広く聴くためのシンポジウム等を開催することによって、養育費の支払確保に向けた調査・検討を進めるとともに、養育費制度を見直すための法改正を検討する。第三者から債務者の財産に関する情報を取得する手続を新設するなどした民事執行法の改正法が、令和2（2020）年4月に一部の規定を除き施行されたため、関係機関等への周知をする。さらに、改正法の附帯決議を踏まえ、公的機関による養育費の請求権の履行の確保に関する諸外国における法制度や運用状況に関する調査を行う。また、資力の乏しい者でもこれらの手続を円滑に利用できるようにするため、法律相談援助や弁護士費用等の立替えを行う日本司法支援センター（法テラス）の民事法律扶助について、関係機関等への周知に努める。安全・安心な面会交流のための具体策を検討する。子供の最善の利益を図る観点から、父母が離婚した後の子の養育の在り方について、引き続き必要な検討を進める。

⑤ 家庭の経済状況等によって子供の進学機会や学力・意欲の差が生じないように、以下の取組を推進する。

- ・ 生活困窮世帯等に対する学習支援や進路選択に関する相談等の支援のほか、子供や保護者の居場所づくりや生活に関する支援
- ・ 学校におけるスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の配置の充実を図るとともに、地域全体で子供の成長を支える地域学校協働活動を推進
- ・ 高校中退を防止するため高等学校における指導・相談体制の充実を図るとともに、高校中退者等を対象とした学習相談及び学習支援を実施する地方公共団体等の取組の支援等
- ・ 教育費に係る経済的負担の軽減
- ・ ひとり親家庭の親子への相談支援等

⑥ ひとり親家庭等の自立を社会全体で応援すべく、子供の未来応援国民運動を展開する。

## ウ 子供・若者の自立に向けた力を高める取組

① 社会人・職業人として自立できる人材を育成するため、キャリア教育・職業教育を体系的に充実する。進路や就職に関する指導も含め、男女共に経済的に自立していくことの重要性について伝えるとともに、自らの学びのプロセスを記述し振り返ることができる教材「キャリア・パスポート」の効果的な活用等を通じて、女性が、長期的な視点に立って人生を展望し、働くことを位置付け、準備できるような教育を推進する。

② 若者が充実した職業人生を歩んでいけるよう、就業等の実態を男女別等きめ細か

く把握し、新規学校卒業者への支援、中途退学者や未就職卒業者への対応、フリーターを含む非正規雇用で働く若者への支援等を行う。

- ③ ニート、ひきこもり等、困難を有する子供・若者が、社会生活を円滑に営むことができるよう、子ども・若者総合相談センター、地域若者サポートステーション、ひきこもり地域支援センター等において、多様な主体間の連携により、複数の支援を組み合わせるなど、地域の実情に合った切れ目のない支援を行う。

## 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

### (1) 施策の基本的方向

- 高齢化が進展する中で、特に高齢期の女性の貧困について、低年金・無年金者問題に対応するほか、高齢期に達する以前から男女共同参画の視点に立ってあらゆる面での取組を進める。
- また、社会的孤立の防止に資するため、高齢者が安全・安心かつ豊かに暮らせるコミュニティづくりの推進や社会基盤の構築を図る。
- 性的指向・性自認に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であること、アイヌの人々であること、同和問題（部落差別）に関すること等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意しこのような人々についての正しい理解を深め、社会全体が多様性を尊重する環境づくりに資するよう、人権教育・啓発等を進める。

### (2) 具体的な取組

#### ア 高齢者が安心して暮らせる環境の整備

- ① 高齢期の女性の貧困について、「年金生活者支援給付金制度」<sup>3</sup>などを活用し、低年金・無年金者問題に対応するとともに、高齢期に達する以前から、男女共同参画に関するあらゆる分野における施策を着実に推進する。
- ② 年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けて、65歳までの高年齢者雇用確保措置・70歳までの就業確保措置の着実・円滑な実施や、65歳以上の者の再就職支援、シルバー人材センターを通じた多様な就業機会の提供等を通じ、高齢男女の就業を促進するとともに、能力開発のための支援を行う。
- ③ 「健康寿命延伸プラン」<sup>4</sup>に基づき、次世代を含めた全ての人の健やかな生活習慣形成、疾病予防・重症化予防、介護予防・フレイル対策、認知症予防等を中心に取り組むを推進し、男女共に健康寿命の延伸を実現する。
- ④ 医療・介護保険制度については、効率化・重点化に取り組みながら質の高いサービスの充実を図る。

<sup>3</sup> 令和元（2019）年10月施行。

<sup>4</sup> 令和元年5月29日2040年を展望した社会保障・働き方改革本部とりまとめ。

- 1 ⑤ 認知症や一人暮らしの高齢者が、社会から孤立することなく、住み慣れた地域の  
2 中で、自分らしく暮らし続けられるよう、「認知症施策推進大綱」<sup>5</sup>に基づく取組を  
3 進めるとともに、住民等を中心とした地域の支え合いの仕組みづくりを促進する。
- 4 ⑥ 高齢者が他の世代と共に社会の重要な一員として、生きがいを持って活躍できる  
5 よう、高齢者の多様な学習機会の提供及び社会参加の取組を促進する。
- 6 ⑦ 安定した住生活の確保、建築物、道路、公園、公共交通機関等のバリアフリー化  
7 や無電柱化等、高齢者を取り巻く環境の整備等を推進する。
- 8 ⑧ 企業等による、高齢者のニーズや、事故防止や安全対策等の社会課題に合致した  
9 機器やサービス、その効果的な活用方法の開発等を支援する。
- 10 ⑨ 高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律<sup>6</sup>等を踏まえ、都  
11 道府県や市町村に対する支援等を通じ、虐待の未然防止、早期発見、迅速かつ適切  
12 な対応が図られるよう取組を推進する。
- 13 ⑩ 改正された消費者安全法<sup>7</sup>（「消費者安全確保地域協議会（見守りネットワーク）」  
14 の設置等）を踏まえ、悪質商法をはじめとする高齢者の消費者被害の防止を図る。
- 15 ⑪ 上記のほか、「高齢社会対策大綱」<sup>8</sup>に基づき必要な取組を推進する。

## 16 イ 障害者が安心して暮らせる環境の整備

- 17 ① 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律<sup>9</sup>等を踏まえ、全ての国民が、障  
18 害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら  
19 共生する社会の実現に向けた取組を推進する。
- 20 ② 障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律<sup>10</sup>等を踏まえ障  
21 害者虐待防止の取組を進める。
- 22 ③ 改正された消費者安全法（「消費者安全確保地域協議会（見守りネットワーク）」  
23 の設置等）を踏まえ、悪質商法をはじめとする障害者の消費者被害の防止を図る。
- 24 ④ 障害者が安心して生活できる住宅の確保、建築物、道路、公園、公共交通機関等  
25 のバリアフリー化や無電柱化を推進するとともに、障害者に配慮したまちづくりを  
26 推進する。
- 27 ⑤ 障害者が個人としての尊厳にふさわしい生活を営むことができるよう、障害者の  
28 日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律<sup>11</sup>に基づき、自立生活援助、  
29 就労定着支援などの障害福祉サービス等の充実を図り、障害者の地域における生活  
30 を総合的に支援する。

---

<sup>5</sup> 令和元年6月18日認知症施策推進関係閣僚会議とりまとめ。

<sup>6</sup> 平成17年法律第124号。

<sup>7</sup> 平成21年法律第50号。

<sup>8</sup> 平成30年2月16日閣議決定。

<sup>9</sup> 平成25年法律第65号。

<sup>10</sup> 平成23年法律第79号。

<sup>11</sup> 平成17年法律第123号。

1 ⑥ 障害者の雇用の促進等に関する法律<sup>12</sup>や障害者雇用対策基本方針<sup>13</sup>等を踏まえた  
2 就労支援を行う。

3 ⑦ 上記のほか、障害のある女性は、それぞれの障害の種別ごとの特性、状態により  
4 様々な支援が必要であることに加えて、女性であることにより、更に複合的に困難  
5 な状況に置かれている場合があることに留意し、「障害者基本計画」<sup>14</sup>に基づき、防  
6 災・防犯等の推進、自立した生活の支援・意思決定支援の推進、保健・医療の推進  
7 等の分野における施策を総合的に推進する。また、「障害者の権利に関する条約」第  
8 31条等の趣旨を踏まえ、障害者の実態調査等を通じて、障害者の状況等に関する情  
9 報・データの収集・分析を行うとともに、障害者の性別等の観点に留意しつつ、そ  
10 の充実を図る。

## 11 ウ 外国人が安心して暮らせる環境の整備

12 ① 外国人女性が、言語の違い、文化・価値観の違い、地域における孤立等の困難に  
13 加えて、女性であることにより更に複合的に困難な状況に置かれている場合がある  
14 ことに留意し、以下の取組を含めた多文化共生施策を総合的に推進する。

- 15 ・ 日本で生活する外国人への教育、住宅、就労支援、各種の手續・法令・制度等に  
16 ついての多言語での情報提供や、よりきめ細かな対応を可能とする相談体制の整  
17 備、外国人の子供への支援等を進める。
- 18 ・ 外国人が抱える様々な課題を的確に把握するために、専門家の意見等を踏まえつ  
19 つ、外国人に対する基礎調査を実施するとともに、出入国在留管理庁に設置した  
20 「『国民の声』を聴く会」等において、地方公共団体や外国人支援団体等幅広い関  
21 係者から意見を聴取し、共生施策の企画・立案に当たって活用することにより、日  
22 本人と外国人が安心して安全に暮らせる環境整備を進める。
- 23 ・ 外国人居住の実情を踏まえつつ、行政情報や相談窓口の周知など、外国人が行政  
24 情報を適切に把握できるような環境整備を進める。また、国の行政機関における相  
25 談窓口と地方公共団体等が運営する相談窓口が協力し、更なる連携を強化する。

26 ② 配偶者等からの暴力の被害者である在留外国人女性への支援について、人身取引  
27 及び配偶者からの暴力に関する専門的知識を持った母国語通訳者の養成等を含め、  
28 適切に支援する。

29 ③ 「人身取引対策行動計画2014」<sup>15</sup>に基づき、政府一体となってより強力に、総合的  
30 かつ包括的な人身取引対策に取り組んでいく。

## 31 エ 女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人々への対応

32 ① 性的指向・性自認に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であるこ  
33 と、アイヌの人々であること、同和問題（部落差別）に関すること等に加え、女性で  
34 あることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合等について、可能なものに

<sup>12</sup> 昭和 35 年法律第 123 号。

<sup>13</sup> 令和元年厚生労働省告示第 197 号。

<sup>14</sup> 平成 30 年 3 月 30 日閣議決定。

<sup>15</sup> 平成 26 年 12 月 16 日犯罪対策閣僚会議決定。

1 ついては実態の把握に努め、人権教育・啓発活動の促進や、人権侵害の疑いのある事  
2 案を認知した場合の調査救済活動の取組を進める。

3 また、人権問題が生じた場合に、法務局・地方法務局の人権相談所を相談者が幅広  
4 く安心して利用できるよう、相談員の専門性の向上も含め、人権相談体制を充実させ  
5 る。

6 さらに、学校における性的指向・性自認に係る児童生徒等への適切な対応を促すた  
7 め、相談体制の充実や関係機関との連携を含む支援体制を整備する。

8 その他、男女共同参画の視点に立って必要な取組を進める。

1  
2  
3  
4

## 第7分野 生涯を通じた女性の健康支援

### 【基本認識】

- 男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成に当たっての大前提である。
- 心身及びその健康について、主体的に行動し、正確な知識・情報を入手することは、健康を享受できるようにしていくために必要である。特に、女性の心身の状態は、年代によって大きく変化するという特性があり、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」（性と生殖に関する健康と権利）の視点が殊に重要である。
- 心身の健康は暴力や貧困などの社会的要因によって大きく影響を受ける面があるため、健康課題解決には、背景となる社会課題の解決が求められる。健康の社会的決定要因とその影響が男女で異なることなどに鑑み、性差に応じた的確な保健・医療を受けることが必要である。
- さらに、乳幼児・小児期からの生活習慣や虐待等不適切養育などの社会的要因が、成人後の生活習慣、社会的孤立、精神疾患等の原因になりやすいこと、また男性においては、健康を害する生活習慣や自殺やひきこもりの割合が女性に比べて多いことが指摘されている<sup>1</sup>。
- 近年は、女性の就業等の増加、生涯出産数の減少による月経回数の増加、晩婚化等による初産年齢の上昇、平均寿命の伸長など様々な要因により女性の健康を脅かす疾病構造が変化している。
- 加えて成育医療の視点から、学童・思春期からの健康教育を充実させると共に、全ての女性やカップルが自分たちの生活や健康に向き合えるような支援が必要である。
- 不妊治療を希望する男女が増えており、経済的負担の軽減や、仕事との両立支援が求められている。
- 更年期の女性は、職場や社会において多くの役割を担う年代であり、その活躍は地域及び社会経済にとって重要である。加えて、人生100年時代を見据え、健康寿命の延伸のために、更年期前後からの健康支援が重要である。
- これらのことから、国民のヘルスリテラシー（健康について最低限知っておくべき知識）を向上させるとともに、年代ごとの課題や、健康を阻害する社会的要因への対応も含め近年の女性の健康に関わる問題変化に応じた支援が必要となってくる。
- また、生涯にわたる女性の健康づくりを支援するには、女性特有の疾患に専門的に対応する医師を育成・増加させることも必要である。
- 女性の就業率の高まりを踏まえ、職域における女性労働者の健康支援の取組を強化するために、産業医・産業保健スタッフに対して、女性の健康支援に関する研修の実施等必要な支援をすべきである。
- 女性医師は、当事者としての立場からも、女性特有の健康課題に気付きやすいこと

<sup>1</sup> 習慣的に喫煙をしている者の割合は男性 29.0%、女性 8.1%、生活習慣病のリスクを高める量を飲酒している者の割合は男性 15.0%、女性 8.7%（厚生労働省「平成 30 年国民健康・栄養調査」）、自殺者の総数は男性が全体の 69.8%と女性の 2.3 倍（警察庁「令和元年中における自殺の状況」）、ひきこもりの男女比率は男性 76.6%、女性 23.4%（内閣府「令和元年版子供・若者白書」）。

から、女性の包括的健康支援を発展させるためには、医学・医療分野の意思決定に携わる女性医師を増やす必要がある。医師の働き方改革を進めるとともに、医療機関や関係団体の組織の多様化を図り、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を働きかける。

- スポーツ分野においては、生涯を見通した健康な体づくりを推進するため、男性に比べて女性の運動・スポーツ習慣者が低いことに鑑み、女性のスポーツ参加を促す取組が必要である。
- また、女性競技者が女性特有の課題に悩むことなく、健康で活躍できる環境を整備するとともに、引退後も活躍できるような支援が必要である。
- 新型コロナウイルス感染症に対して不安を抱える妊産婦が安心して出産や育児をできるよう、助産師、保健師等による寄り添った支援を行うことが重要である。
- これらの観点から、男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、男女の健康を生涯にわたり包括的に支援するための取組や、男女の性差に応じた健康を支援するための取組を総合的に推進する。

1

## 2 <施策の基本的方向と具体的な取組>

### 3 1 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援

#### 4 (1) 施策の基本的方向

- 生涯を通じた健康の保持のためには、疾患の罹患状況や、健康の社会的決定要因とその影響が男女で異なることなどに鑑み、性差に応じた的確な保健・医療を受けることが必要である。また、暴力や社会的な格差は、女性の生涯にわたる健康に与える影響が大きいことにも着目し、特に性暴力においては、加害者・被害者にならないための教育等を行う。
- 女性については、その心身の状況が年代に応じて大きく変化するという特性から、長期的、継続的かつ包括的な観点に立って健康の増進を支援する。成育過程にある者及びその保護者並びに妊産婦に対し必要な成育医療等を切れ目なく提供するための施策の総合的な推進に関する法律<sup>2</sup>（以下「成育基本法」という。）に基づき、成育過程にある者及びその保護者並びに妊産婦に対し、必要な成育医療等を切れ目なく提供するための施策を総合的に推進する。
- 10代～20代前半は、生涯にわたる健康の基盤となる心身を形成する重要な時期であり、健康教育の充実、専門的な保健サービスの確保、月経周期等その重要性の理解、月経異常の見極めによる疾患の早期発見、栄養、体重管理、及び運動と女性ホルモンへの影響等のヘルスリテラシーの獲得、予期せぬ妊娠や性感染症の予防など、保健の充実を推進する。
- 妊娠・出産は、女性の健康にとっての大きな節目であり、地域において安心して安全に子供を産み育てることができるよう、妊娠から子育てにわたり、切れ目のない支援体制を構築する。

<sup>2</sup> 平成 30 年法律第 104 号。



- 職場や地域において、妊婦や子育てに関する理解を促進するとともに、産前・産後の女性が活動しやすい環境を整備する。
- 不妊治療の経済的負担の軽減を図るとともに、治療と仕事を両立できる環境を整備する。
- 更年期の女性は、職場や社会において多くの役割を担う年代であり、その活躍は地域及び社会経済にとって重要である。更年期障害や更年期以降に発生しやすい生活習慣病等に関する啓発や健康教育及び医療の充実により健康を向上させる必要がある。
- 老年期の健康の基盤は成育サイクルにおいて形成され、生涯にわたって影響を与える。また、更年期は人生100年時代の活躍を見据えた健康への取組の開始時期である。こうした視点から効果的な健康課題への取組を推進するため、総合的な施策を検討する。
- 男性についても、更年期障害が見られるほか、退職により、孤立のリスクを抱える恐れがあるため、包括的な観点に立って健康の増進を支援する。

1

## 2 (2) 具体的な取組

### 3 ア 包括的な健康支援のための体制の構築

- 4 ① 女性の身体的・精神的な健康及び女性医療に関する調査・研究を進めるとともに、  
5 女性医療に関する普及啓発、医療体制整備、女性の健康を脅かす社会的問題の解決を  
6 含めた包括的な健康支援施策を推進する。
- 7 ② 年代に応じて女性の健康に関する教育及び啓発を行うとともに、女性の健康の増  
8 進に関する情報の収集及び提供を行う体制を整備するために必要な措置を講じ、女  
9 性が健康に関する各種の相談、助言又は指導を受けることができる体制を整備する。
- 10 ③ 女性の心身の特性に応じた保健医療サービスを専門的・総合的に提供する体制の  
11 整備（例：女性の専門外来、総合診療を行う医療体制の整備）、福祉等との連携（例：  
12 心身を害した女性を治療する医療施設と配偶者暴力相談支援センターや民間シェル  
13 ター、自立支援施設等との連携）等を推進する。
- 14 ④ 女性の心身に多大な影響を及ぼす暴力や貧困等の社会的要因と、女性の疾患や生  
15 活習慣との因果関係について調査を行うとともに、月経関連疾患や更年期障害に対  
16 処するための医療者の関与の効果を検証するなど、女性の生涯にわたる健康維持に  
17 向けた保健医療の在り方等に関する調査研究を推進する。その成果の普及啓発に当  
18 たっては、行動科学の専門家の知見も活用し、必要な層に必要な情報を効果的に届け  
19 る方法を検討する。  
20 あわせて、子宮頸がん検診・乳がん検診の更なる受診率向上に向けた取組を行う。  
21 また、がんをはじめとする疾患についても、治療と仕事を両立できる環境を整備す  
22 る。
- 23 ⑤ 避妊をしなかった、又は、避妊手段が適切かつ十分でなかった結果、予期せぬ妊娠  
24 の可能性が生じた女性の求めに応じて、緊急避妊薬に関する専門の研修を受けた薬

1 剤師が十分な説明の上で対面で服用させることを条件に、処方箋なしに緊急避妊薬  
2 を利用できるよう検討する。

3 ⑥ 女性の健康の包括的支援に必要な保健、医療、福祉、教育等に係る人材の確保、養  
4 成及び資質の向上を図るとともに、医学・看護学教育における女性医療の視点の導入  
5 を促進する。

6 ⑦ 令和元（2019）年12月に施行された成育基本法に基づき、妊娠期から子育て期に至  
7 るまでの切れ目のない支援の在り方の検討などを推進する。

8 ⑧ 不適切養育などの成育歴や、生きづらさや社会的孤立などの背景を理由とした、覚  
9 醒剤・大麻等の使用者も認められることから、末端使用者への再使用防止対策及び社  
10 会復帰支援施策等を推進する。

11 ⑨ 精神障害の労災認定件数が増加しているなどの状況を踏まえ、男女問わず、非正規  
12 雇用労働者を含む全労働者に対して、職場のメンタルヘルス対策等を通じた労働者  
13 の健康確保のための対策を講ずる。ストレスチェック実施や産業医の配置が義務付  
14 けられていない中小事業所で働く労働者の健康確保についても、引き続き、支援施策  
15 等を推進する等、対策を講ずる。

## 16 イ 妊娠・出産に対する支援

17 ① 市町村による妊婦等に対する早期の妊娠届出の勧奨や妊婦健診等の保健サービス  
18 の推進により、妊娠・出産期の健康管理の充実を図る。

19 ② 不妊治療の経済的負担の軽減を図るため、保険適用を実現する。同時に、保険適  
20 用までの間、現行の助成制度を大幅に拡充する。

21 ③ 不妊治療や不育症治療に関する情報提供や相談体制を強化するため、不妊専門相  
22 談センターの整備を図る。

23 ④ 不妊治療について職場での理解を深め、男女がともに、不妊治療と仕事を両立で  
24 きる職場環境の整備を進める。

25 ⑤ 女性健康支援センターなどにおいて、予期せぬ妊娠に関する悩みに対し、専門相  
26 談員を配置するなどして相談体制を強化し、市町村や医療機関への同行支援や、学  
27 校や地域の関係機関とも連携する。特に、出産前後に配慮を要する場合や、暴力、  
28 貧困、孤立、障害等の困難を抱える場合においては、より手厚い支援を行えるよう  
29 にする。

30 ⑥ 母性健康管理指導事項連絡カードの活用を促進し、妊娠中及び出産後の女性労働  
31 者に対する適切な母性健康管理の推進を図る。また、改正された男女雇用機会均等  
32 法の着実な施行により、妊娠・出産等に関するハラスメントの防止対策を推進する。

33 ⑦ 産後うつや早期発見など出産後の母子に対する適切な心身のケアを行うことがで  
34 きるよう、「子育て世代包括支援センター」等の関係機関と連携しつつ、地域の実情  
35 に応じ、産後ケア事業の全国展開や産前・産後サポートの実施を通じて、妊産婦等  
36 を支える地域の包括支援体制を構築する。

37 ⑧ 産後うつやリスクも踏まえ、いわゆるワンオペ育児による負担の軽減のため、男  
38 性の育児参画を促す。公共交通機関、都市公園や公共性の高い建築物において、ベ  
39 ビーベッド付男性トイレ等の整備等を推進するほか、子供連れの乗客等への配慮等

を求めることにより、男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備を行う。

- ⑨ 若手産婦人科医の女性割合の増加などに鑑み、医師の働き方改革による、産科医師の労働環境の改善をしつつ、安全で質が高い周産期医療体制の構築のための産科医療機関の集約化・重点化を推進する。
- ⑩ 出生前診断等に関する法制度等の在り方について、多様な国民の意見を踏まえた上で検討が行われる必要があり、その議論に資するよう、必要に応じ実態の把握等を行う。
- ⑪ 遺伝性疾患や薬が胎児へ与える影響などの最新情報に基づき、妊娠を希望している人や妊婦に対する相談体制を整備する。

## ウ 年代ごとにおける取組の推進

### (ア) 学童・思春期

- ① 学校・行政・地域・家庭が連携し、若年層に対して、以下の事項について、医学的・科学的な知識を基に、個人が自分の将来を考え、多様な希望を実現することができるよう、包括的な教育・普及啓発を実施するとともに、相談体制を整備する。
  - ・ 女性の学童・思春期における心身の変化や健康教育に関する事項（例えば、月経関連症状及びその対応、子宮内膜症・子宮頸がん等の早期発見と治療による健康の保持、ワクチンによる病気の予防に関する事項）
  - ・ 医学的に妊娠・出産に適した年齢、計画的な妊娠、葉酸の摂取、男女の不妊、性感染症の予防など、妊娠の計画の有無に関わらず、早い段階から妊娠・出産の知識を持ち、自分の身体への健康意識を高めること（プレコンセプションケア）に関する事項
  - ・ 睡眠、栄養、運動、低体重（やせ過ぎ）・肥満、喫煙など、女性の生涯を見通した健康な身体づくりに関する事項
- ② 10代の性感染症罹患率、人工妊娠中絶の実施率及び出産数等の動向を踏まえつつ、性感染症の予防方法や避妊方法等を含めた性に関する教育を推進する。

また予期せぬ妊娠や性感染症の予防や必要な保健・医療サービスが適切に受けられるよう、相談指導の充実を図る。

### (イ) 成人期

- ① 約8割の女性が就業している<sup>3</sup>ことから、企業における健診の受診促進や妊娠・出産を含む女性の健康に関する相談体制の構築等を通じて、仕事に向かう体力・気力を維持できる体制を整備する。また、職場の理解も重要なことから、職場等における女性の健康に関する研修や啓発活動の取組を進める。その際、科学的に正しい情報を行動科学等の専門的知見も活用して効果的に伝える。
- ② 子宮頸がん検診・乳がん検診の受診率の向上を図る。

<sup>3</sup> 令和元（2019）年における25～44歳の女性人口に占める就業者の割合77.7%（総務省「労働力調査」（基本集計））。

- 1 ③ 国家公務員および地方公務員については、各府省及び地方公共団体が実施する子  
2 宮頸がん検診・乳がん検診に関し、女性職員が受診しやすい環境整備を行う。(再掲)
- 3 ④ HIV／エイズ、梅毒をはじめとする性感染症は、次世代の健康にも影響を及ぼすも  
4 のであり、その予防から治療までの総合的な対策を推進する。
- 5 ⑤ 個人が自分の将来を考え、健康を守りながら妊娠・出産を実現することができる  
6 よう、以下の事項について、行政・企業・地域が連携し、普及啓発や相談体制の整  
7 備を行う。
- 8 ・ 医学的に妊娠・出産に適した年齢、計画的な妊娠及びその間隔、子宮内膜症・  
9 子宮頸がん等の早期発見と治療による健康の保持、男女の不妊など、妊娠の計画  
10 の有無に関わらず、早い段階から妊娠・出産の知識を持ち、自分の身体への健康  
11 意識を高めること（プレコンセプションケア）に関する事項
  - 12 ・ 暴力による支配（配偶者等からの暴力、ハラスメントなど）の予防に関する事  
13 項
  - 14 ・ 睡眠、栄養、運動、低体重（やせ過ぎ）・肥満、喫煙など、次世代に影響を与え  
15 る行動に関する事項
- 16 ⑥ がん罹患及び治療による、将来の妊娠や健康に関する情報の集積・普及啓発を行  
17 い、相談体制を整備する。
- 18 ⑦ 喫煙及び受動喫煙・飲酒について、その健康被害に関する正確な情報の提供を行  
19 い、喫煙・飲酒が胎児や生殖機能に影響を及ぼすことなど十分な情報提供に努める。

#### 20 (ウ) 更年期

- 21 ① 女性特有の疾患に対応した検診として、骨粗しょう症検診、子宮頸がん検診、乳が  
22 ん検診が実施されており、特にがん検診の受診率及び精密検査の受診率の向上を図  
23 る。
- 24 ② 性ホルモンの低下等により、心身に複雑な症状が発生しやすく、また更年期以降に  
25 発生する疾患の予防が重要で効果的な年代であるため、更年期の健康問題や疾患に  
26 対応した包括的な支援に向けた取組を推進する。
- 27 ③ 更年期に見られる心身の不調について、職場等における更年期の健康に関する研  
28 修や啓発活動の取組及び相談体制の構築を促進する。
- 29 ④ この時期は、更年期以降に発生する疾患やフレイルを予防するために重要な年代  
30 であることから、運動や栄養、睡眠などの生活習慣が老年期の健康に及ぼす影響につ  
31 いて、老年期の心身の健康に資する総合的な意識啓発に取り組む。また受診率の低い  
32 被扶養者への働きかけなど、特定健康診査・特定保健指導の受診率向上を図り、生活  
33 習慣病の予防に取り組む。

#### 34 (エ) 老年期

- 35 ① 我が国における高齢化の進展及び疾病構造の変化を踏まえ、口腔機能低下、認知機  
36 能低下及びロコモティブシンドローム（運動器症候群）等の予防、社会生活を営むた  
37 めに必要な機能の維持及び向上等により、男女共に健康寿命（健康上の問題で日常生  
38 活が制限されることなく生活できる期間）の延伸を実現する。
- 39 ② 加齢に伴う心身機能や認知機能の低下により支援が必要な状態（フレイル状態）に

1 なることが多いことから、フレイルの進展予防対策を実施する。

## 2 医療分野における女性の参画拡大

### (1) 施策の基本的方向

- 医療従事者については、既に女性の割合が高い業種も含め、医師、看護師、助産師、薬剤師、医療技術者等のワーク・ライフ・バランスの確保、女性の就業継続・再就業支援等を進めるとともに、医療機関や関係団体の組織の多様化を図り、生涯にわたる女性の健康づくりを支援するためにも、政策・方針決定過程への女性の参画が十分でない業種については、その拡大を働きかける。
- 医学部生の約3分の1を女性が占めるなど、近年、女性医師の割合が高まっているが、妊娠・出産等によりキャリアを中断せざるを得ない場合がある。医療の質を確保し、患者に必要な医療を安全かつ継続的に提供するためには、女性医師が継続的に活躍できるようにすることが必要であり、また、社会全般における生涯にわたる女性の健康づくりの支援を充実させるためにも、医療分野で活躍する女性医師の割合を高めるとともに、女性特有の疾患に専門的に対応する医師を育成・増加させていく必要がある。このため、女性医師が働き続け、能力を発揮しやすい環境の整備に向けた包括的な支援、ハラスメントのない職場環境の整備等の促進、医学部生に対するキャリア教育の充実、女性特有の疾患に専門的に対応する医師の育成等を進める。

### (2) 具体的な取組

- ① 女性医師の更なる活躍に向けて、医師の働き方改革を推進するとともに、復職支援や勤務体制の柔軟化（短時間勤務や当直等の配慮）、チーム医療の推進、複数主治医制の導入、医療機関における院内保育や病児保育の整備など、女性医師が活躍するための取組を実施・普及する。
- ② 大学病院等に勤務する非常勤扱いの医師や大学院生などの勤務形態の違い、出産時期による入所困難などの運用上の問題、救急対応による不規則な勤務などにより、保育サービスが利用できず活躍が阻害されることがないように、事業所内保育や企業主導型保育等も含めた保育所、病児保育、民間のシッターサービスなど、社会全体として様々な保育サービスを利用しやすい環境を整備する。また、医師・看護師及び介護従事者の働き方やキャリアパスの特殊性を考慮し、放課後児童クラブや送迎サービスなど付随するニーズを把握し、支援を強化する。
- ③ 育児等により一定期間職場を離れた女性の医師や看護師等の復職が円滑に進むよう、最新の医学・診療知識へのキャッチアップ、相談・職業あっせん等を推進する。
- ④ 改正された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定義務等の対象が拡大する機を捉え、女性活躍推進法の適用がある事業主については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、医療の分野で指導的地位に占める割合を高める等、女性医師等をはじめとする女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう

1 要請する。

2 ⑤ 医学部生に対するキャリア教育や多様なロールモデルの提示などの取組を進め、  
3 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）がもた  
4 らす悪影響の除去に努めるとともに、男女を問わず医師としてキャリアを継続する  
5 よう支援する。

6 ⑥ 女性医師が出産や育児または介護などの制約の有無にかかわらず、その能力を正  
7 当に評価される環境を整備するため、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込  
8 み（アンコンシャス・バイアス）がもたらす悪影響の除去及びハラスメントの防止、  
9 背景にある長時間労働の是正のための医師の働き方改革や主治医制の見直し、管理  
10 職へのイクボス研修等キャリア向上への取組を推進する。

### 12 3 スポーツ分野における男女共同参画の推進

#### 13 (1) 施策の基本的方向

○ 生涯にわたる女性の健康を確保するためには、運動・スポーツ習慣の有無が密接  
に関連することから、生涯を通じた健康づくりのための身体活動を推進するととも  
に、男性に比べ女性の運動・スポーツ習慣者の割合が低いことなどの課題に鑑み、  
女性のスポーツ参加を促進するための環境整備を行う。

○ その際、男女の健康状況や運動・スポーツ習慣が異なることを踏まえた取組を進  
めることができるよう、スポーツ指導者においても、女性の参画を進める必要があ  
る。

○ また、女性競技者が、健康で競技スポーツを継続できる環境を整備するとともに、  
女性特有の視点と競技者としての高い技術・経験を活かして、現役引退後も監督・  
コーチ・スタッフ等として継続して活躍できるよう、現役時代から引退後のセカン  
ドキャリアを見据えた準備を支援する取組を推進する。

#### 15 (2) 具体的な取組

16 ① スポーツ指導者における女性の参画を促進するため、競技団体や部活動等の指導  
17 者を目指す女性競技者等を対象として、コーチングのための指導プログラムを活用  
18 し、女性特有の身体的特徴や、ニーズ等への配慮、ハラスメント等についての研修を  
19 実施する

20 ② 令和元年6月にスポーツ庁が決定した「スポーツ団体ガバナンスコード」で設定さ  
21 れた女性理事の目標割合（40%）達成に向けて、各中央競技団体における目標設定及  
22 び具体的方策の実施を促し、女性理事のいない各中央競技団体をなくすための支援  
23 を行う。

24 ③ 女性競技者の三主徴（利用可能エネルギー不足、運動性無月経、骨粗しょう症）に  
25 対応した医療・科学サポート体制の確立に向けた取組を推進するとともに、女性競技  
26 者や指導者に対する啓発を実施する。

27 ④ 生涯を通じた健康づくりのため、運動習慣の定着や身体活動量の増加に向けた取  
28 組を推進する。

- 1 ⑤ 関係省庁、地方自治体、スポーツ団体、経済団体、企業等で構成するコンソーシア  
2 ムを設置し、加盟団体が連携・協同して、身近な地域で健康づくりを図るための環境  
3 整備を行う等、女性における運動・スポーツへの参加促進に向けた取組を推進する。  
4 ⑥ 地域の実態や住民のニーズに応じたスポーツに関する指導ができる人材について、  
5 各地方公共団体が養成・活用に努めるよう支援する。  
6 ⑦ 女性競技者の出産後の復帰を支援するとともに、競技生活と子育ての両立に向け  
7 た環境を整備する。  
8 ⑧ 女性競技者に対する男性指導者等からのセクシュアルハラスメントや性犯罪の防  
9 止に向けた取組を推進する。  
10 ⑨ スポーツ団体ガバナンスコードに基づき、各スポーツ団体における、競技者等に対  
11 する各種ハラスメント根絶に向けたコンプライアンス教育の実施を推進する。  
12

# 1 第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進

2

## 3 【基本認識】

- 災害は、地震、津波、風水害等の自然現象（自然要因）とそれを受け止める側の社会の在り方（社会要因）により、その被害の大きさが決まってくると考えられている。被害を小さくするためには、社会要因による災害時の困難を最小限にする取組が重要である。
- 大規模災害の発生は、全ての人の生活を脅かすが、とりわけ、女性や子供、脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが指摘されている<sup>1</sup>。人口の51.3%<sup>2</sup>は女性であり、女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮された男女共同参画の視点からの災害対応が行われることが、防災・減災、災害に強い社会の実現にとって必須である。非常時には、平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して、増大する家事・育児・介護等の女性への集中や、配偶者等からの暴力や性被害・性暴力が生じるといったジェンダー課題が拡大・強化される。
- したがって、平常時からあらゆる施策の中に、男女共同参画の視点を含めることが肝要であるとともに、非常時において、女性に負担が集中したり、困難が深刻化したりしないような配慮が求められる。
- しかしながら、東日本大震災以降も様々な自然災害が起こる中で、いまだ、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組が十分に浸透しているとは言い難い状況である。
- 「防災基本計画」、「避難所運営ガイドライン」、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」等に基づき、様々な取組が進められてきた。また、第3回国連防災世界会議で採択された「仙台防災枠組 2015-2030」において、災害リスク削減を基本理念とし、女性のリーダーシップを促進することや女性の参画・能力開発が打ち出されている。
- このため、国の災害対応において男女共同参画の視点を取り入れた取組を進める。また、地方公共団体が、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、若年層を含め女性が主体的な担い手であるという認識を国内外で共有し、男女共同参画の視点を取り入れた取組が国内で進められるように国として支援を行う。
- あわせて、気候変動による気象災害リスク増加の可能性が指摘されており、今や気候変動という要素を防災に取り入れることが必然となっている。気候変動問題等の自然環境や社会環境・生活環境に係る環境問題の取組に当たっては、男女共同参画の視点が反映されることが重要である。

4

## 5 <施策の基本的方向と具体的な取組>

<sup>1</sup> 「仙台防災枠組 2015-2030」（平成27（2015）年3月18日第3回国連防災世界会議採択）。

<sup>2</sup> 総務省「人口推計」（2019（令和元）年10月1日現在）。



# 1 国の防災・復興行政への男女共同参画の視点の強化

## (1) 施策の基本的方向

○ 平常時より、国においても、地方公共団体においても、防災・危機管理部局と男女共同参画部局とが、より密接に連携・協働することが、防災・復興における男女共同参画の視点の強化のために重要である。国は率先して国の災害対応において男女共同参画の視点を取り入れた取組を進める。

## (2) 具体的な取組

- ① 災害応急対策のための会議等に内閣府男女共同参画局を構成員等として追加したところであり、当該会議等において、男女共同参画の視点からの災害対応について、関係省庁の間で認識を共有し、取組を促進する。
- ② 災害対応のための各種要領やマニュアル等において、災害時における男女共同参画の視点からの配慮事項等を充実させる。
- ③ 災害対応に携わる関係省庁の職員を対象に、男女共同参画の視点からの災害対応についての理解促進を図る。

# 2 地方公共団体の取組促進

## (1) 施策の基本的方向

- 災害対応に当たっては、現場を担う地方公共団体の役割が大変重要であり、各地方公共団体において男女共同参画の視点からの取組が進められることが不可欠である。
- 「防災基本計画」、「避難所運営ガイドライン」、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」等に基づき、地方公共団体の防災・危機管理部局と男女共同参画部局の連携を促進し、意思決定の場や災害対応の現場への女性の参画、男女別データの作成・活用、災害から受ける影響やニーズの男女の違いに配慮した取組、避難生活等における女性と男性の安全・安心の確保等、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階における、地方公共団体の男女共同参画の視点からの取組を推進する。

## (2) 具体的な取組

### ア 防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ① 市町村防災会議について、女性委員のいない会議を早期に解消するとともに、女性

委員の割合を増大する取組を促進するため、都道府県と連携し、女性を積極的に登用している市町村の好事例の展開などを行う。

② 都道府県防災会議における女性委員の割合について、各都道府県に対して、女性の参画拡大に向けた取組を促進するよう要請する。

③ 地方公共団体の災害対策本部について、女性職員や男女共同参画担当職員の配置、構成員となる男性職員に対する男女共同参画の視点からの取組に関する理解促進等が図られるよう、平常時から働きかけを行うとともに、発災時に、現地に国の職員を派遣することや、被災経験や支援実績のある男女共同参画センター等による協力を含め、支援の強化を進める。

④ 東日本大震災の被災地における復興の取組に男女共同参画をはじめとした多様な視点を活かすため、行政や民間団体における各種施策や参考となる事例等の情報を収集し、シンポジウムや研修等を通じてその普及・浸透を図る。

## イ 防災の現場における女性の参画拡大

① 地方公共団体が作成する地域防災計画や避難所運営マニュアル等において男女共同参画の視点が位置付けられるよう、情報提供や助言等を行う。

② 避難所運営等に若年層を含めた女性が参画し、女性と男性のニーズ等の違いに配慮した取組や、配偶者等からの暴力や性被害・性暴力の防止等安全・安心の確保が図られるよう、働きかけを行う。

③ 男女共同参画センターが男女共同参画の視点からの地域の防災力の推進拠点となるよう、先進的な取組事例の共有を行う。また、災害時に効果的な役割を果たすことができるよう、全国女性会館協議会が運営する相互支援システム等を活用し、男女共同参画センター間の相互支援（オンラインによる遠隔地からの助言等を含む。）を促す。

④ 防災施策に男女共同参画の視点が反映されるよう、防災関係者に対して、男女共同参画の視点からの防災・復興に係る研修を実施する。特に、防災担当職員や指導的立場にある者を対象とした研修の実施に当たっては、予防、応急、復旧・復興の各段階における男女共同参画の視点からの災害対応に関する講義を盛り込む。

⑤ 地方防災会議委員に対し、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組の重要性について、周知を図る。

⑥ 自主防災組織等において女性の参画を進める好事例の展開などを行う。

⑦ 防災に関する知識の普及において、子供の発達段階に応じ、災害の各段階において受ける影響やニーズが女性と男性で違うことや地域防災力を高めるためには女性の参画やリーダーシップが重要であることの理解促進を図るため、情報提供や働きかけを行う。

⑧ 被災地における支援者や復興に従事する職員に対して、地方公共団体、男女共同参画センター等と連携・協働し、男女共同参画の視点からの対応についての理解を促進するためのシンポジウム・ワークショップ・研修等を行う。

⑨ 被災地における生活再建や就労支援を推進し、女性の活躍をより促進するため、各種施策や参考となる事例等の情報を、地方公共団体等と連携・協働し、被災地の女性

1 や女性グループを始め、多様な主体に行き渡るよう工夫して提供する。

## 2 ウ 「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイド 3 ライン～」の活用徹底

- 4 ① 関係省庁が協力し、全国知事会などの関係団体と連携して、地方公共団体の長や、  
5 防災・危機管理部局及び男女共同参画部局の職員に対し、継続的に「災害対応力を  
6 強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」の周  
7 知徹底や研修の充実を図る。
- 8 ② 大規模な災害の発生が予測されたとき又は発生した後には、必ず、「災害対応力を  
9 強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を関  
10 係地方公共団体に通知し、取組を促す。
- 11 ③ 「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイ  
12 ドライン～」に基づく地方公共団体の取組状況をフォローアップし、「見える化」す  
13 る。
- 14 ④ 防災士等の民間資格団体や防災教材の作成団体に対し、「災害対応力を強化する女  
15 性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を周知する。  
16

## 17 3 国際的な防災協力における男女共同参画

### 18 (1) 施策の基本的方向

○ 第58回国連女性の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパ  
ワーメント」決議（平成26（2014）年）<sup>3</sup>及び第3回国連防災世界会議で策定された  
「仙台防災枠組2015-2030」（平成27（2015）年）等を踏まえ、男女共同参画の視点  
に立った国際的な防災協力を実施するとともに、我が国の知見と教訓を国際社会と  
共有する。

### 19 (2) 具体的な取組

- 21 ① 第58回国連女性の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパ  
22 ワーメント」決議（平成26（2014）年）及び第3回国連防災世界会議で策定された  
23 「仙台防災枠組2015-2030」（平成27（2015）年）等が求める事項等について、国内  
24 において実行されるよう取り組むとともに、防災と男女共同参画の分野における我  
25 が国の取組を国際会議等の場で積極的に発信する。

---

<sup>3</sup> 平成24（2012）年に我が国が初めて提案した同名の決議をフォローアップし、我が国が提案した決議（我が国を含む79か国が共同提案）。災害時における女性の脆弱性や、防災、災害対応、復旧・復興の過程における意思決定過程への女性の参画確保等を強調。

- 1 ② 「仙台防災協カイニシアティブ・フェーズ2」(令和元(2019)年)<sup>4</sup>に基づき、国  
2 際的な防災協カに当たっては、男女共同参画の視点を踏まえて援助を行う。  
3

#### 4 男女共同参画の視点に立った気候変動問題等の環境問題の取組の推進

##### 5 (1) 施策の基本的方向

- 6 ○ 持続可能な社会の実現に向けて、気候変動問題等の環境問題への対応において、  
7 国際的な潮流を踏まえ、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図るとともに、  
8 具体的な取組に男女共同参画の視点が反映されるよう積極的に取り組む。

##### 9 (2) 具体的な取組

- 10 ① 気候変動問題等の環境問題や環境に影響を与える産業政策・エネルギー政策の政  
11 策・方針決定過程への女性の参画拡大を図る。  
12 ② 環境問題に関する施策の企画立案・実施に当たっては、男女別のデータを把握し、  
13 女性と男性に与える影響の違いなどに配慮して、取り組む。

---

<sup>4</sup> 第3回国連防災世界会議にて「仙台防災枠組2015-2030」を取りまとめると同時に表明した「仙台防災協カイニシアティブ」(平成27(2015)年)の後継として、国際社会において「仙台防災枠組2015-2030」を着実に実施し、SDGs実現に向けた取組を推進する観点から、第7回持続可能な開発目標(SDGs)推進本部(令和元(2019)年)にて表明したイニシアティブ。

# 1 III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

## 2 第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

3

### 4 【基本認識】

- 男女共同参画社会の形成のためには、社会制度や慣行が、実質的に男女にどのような影響を与えるのか常に検討されなければならない。社会制度や慣行は、それぞれの目的や経緯を持って作られてきたものではあるが、男女共同参画の視点から見ると、明示的に性別による区別を設けていなくても、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見等を反映して、結果的に男女に中立に機能しない場合がある。
- 社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、男女が自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されるためには、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革、多様性の確保、公正な処遇といった男女双方を対象にした取組の推進を通じて、男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響が中立的な制度・慣行を構築することが不可欠である。このため、男女共同参画社会の実現に向けて、税制や社会保障制度をはじめとする社会制度の全般について、経済社会情勢を踏まえて不断に見直す必要がある。
- 一人一人の個人がその時々々の事情に応じた多様な働き方を選択でき、誰もがその能力を思う存分発揮できる社会の実現に向け、政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響等に関する調査研究を進める。
- 新型コロナウイルスによる感染症の拡大によって顕在化した課題を踏まえ、各種給付金等様々な施策の効果が必要な個人に確実に届くように、男女共同参画の視点に立ち、各種制度等の見直しを強力に進める。
- 特に、各種制度において給付と負担が世帯単位から個人単位になるよう、マイナンバーも活用しつつ、見直しの検討を進める。
- また、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を推進する。
- 加えて、性別による差別的取扱いを受けず個人として能力を発揮する機会が確保されること、性別による差別的取扱いによって人権が侵害された場合に適切な救済を得られることが重要である。

5

### 6 <施策の具体的な方向と具体的な取組>

#### 7 1 男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し

##### 8 (1) 施策の基本的方向

- 個人の働き方の多様化、家族形態が急速に変化していることを踏まえつつ、働く意欲のある全ての人とその能力を十分に発揮できるよう、また、様々な施策の効果が必要な個人に確実に届くよう、社会の諸制度を見直す。また、男女が共に仕事や

家庭に関する責任を担えるよう、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を推進する。

## (2) 具体的な取組

### ア 働く意欲を阻害しない制度等の検討

① 働き方の多様化を踏まえつつ、働きたい女性が就業調整を意識しなくて済む仕組み等を構築する観点から、税制や社会保障制度等について、総合的な取組を進める。

- ・ 税制については、平成 29 年度税制改正において配偶者控除等の見直しが行われ、平成 30 年分の所得税から適用されており、引き続き制度の周知と円滑な運用に努める。なお、平成 30 年度税制改正において給与所得控除や公的年金等控除の一部を基礎控除に振り替える見直しが行われているところ、今後も、働き方の多様化や格差を巡る状況の変化を注視しつつ、働き方の違いによって不利に扱われることのない、個人の選択に中立的な税制の実現に向け、所得再分配機能が適切に発揮されているかといった観点も踏まえながら、諸控除の更なる見直しを進める。

また、働き方の違い等によって有利・不利が生じないような企業年金・個人年金等に関する税制上の取扱いや、働き方の多様化を踏まえた退職給付に係る税制について、企業年金・個人年金等は企業の退職給付のあり方や個人の生活設計にも密接に関係することなどを踏まえ、その検討を丁寧に行い、関係する税制の包括的な見直しを行う。

- ・ 社会保障制度については、被用者保険加入によるメリットの理解を十分に広めながら、令和 4 (2022) 年 10 月及び令和 6 (2024) 年 10 月からの中小企業等で働く短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大を着実に実施するとともに、更なる被用者保険の適用拡大を進める。

第 3 号被保険者については、多様な属性を持つ者が混在していることを踏まえつつ、被用者保険の適用拡大を進める中で第 3 号被保険者を縮小する方向で検討を進める。

- ・ 配偶者の収入要件があるいわゆる配偶者手当については、税制・社会保障制度とともに、就業調整の要因となっているとの指摘があることに鑑み、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう、労使に対しその在り方の検討を促すことが重要であり、引き続きそのための環境整備を図る。

② 社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、改姓した人が不便さを感じることのないよう、旧姓の通称としての使用の拡大やその周知に取り組む【P】。

③ 婚姻後も仕事を続ける女性が大半となっていることなどを背景に、婚姻前の氏を引き続き使えないことが不便であるとの声がある。そのような状況を踏まえた上で、

1 家族形態の変化及び多様化、国民意識の動向、女子差別撤廃委員会の総括所見等も  
2 考慮し、選択的夫婦別氏制度の導入に関し、国会における議論の動向を注視しなが  
3 ら検討を進める【P】。また、女性の再婚禁止に係る制度の在り方等について検討を  
4 進める。

- 5 ④ 政府の施策及び社会制度・慣行が男女に実質的にどのような影響を与えるかなど、  
6 男女共同参画社会の形成に関する課題についての調査研究を行う。

## 7 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

- 8 ① 子ども・子育て支援新制度の実施による幼児期の学校教育、保育、地域の子ども・  
9 子育て支援の充実、幼児教育・保育の無償化、「子育て安心プラン」に基づく保育所  
10 等の受入れ児童数の拡大、「新・放課後子ども総合プラン」に基づく放課後児童クラ  
11 ブの受入れ児童数の拡大などにより、地域のニーズに応じた子育て支援の一層の充実  
12 を図る。

- 13 ・ 幼稚園・保育所・認定こども園を通じた共通の給付や小規模保育への給付、地  
14 域の事情に応じた認定こども園の普及、地域子育て支援拠点や放課後児童クラブ  
15 等地域のニーズに応じた多様な子育て支援策を着実に実施する。
- 16 ・ 待機児童の解消に向け、保育所等の整備を推進するとともに、それに伴い必要  
17 となる保育人材の確保、子育て支援員の活用等を推進する。
- 18 ・ 多様な保育ニーズに対応するため、延長保育、休日保育、夜間保育、病児・病  
19 後児保育、複数企業間での共同設置を含む事業所内保育等の多様な保育サービス  
20 の拡大を図る。
- 21 ・ 就業の有無にかかわらず、一時預かり、幼稚園の預かり保育等により、地域に  
22 おける子育て支援の拠点やネットワークを充実する。
- 23 ・ 幼児教育・保育の無償化の着実な実施や保育サービス利用にかかる支援等によ  
24 り、保護者の経済的負担の軽減等を図る。
- 25 ・ 放課後等デイサービス等の通所支援や保育所等における障害のある子供の受入  
26 れを実施するとともに、マザーズハローワーク等を通じ、きめ細かな就職支援等  
27 を行うことにより、そうした子供を育てる保護者を社会的に支援する。

- 28 ② 子供の事故防止に関連する関係府省の連携を図り、保護者や教育・保育施設等の  
29 関係者の事故防止の意識を高めるための啓発活動や、安全に配慮された製品の普及  
30 等に関する取組を推進し、男女が安心して子育てができる環境を整備する。

- 31 ③ 子供の安全な通行を確保するため、子供が日常的に集団で移動する経路等の交通  
32 安全環境の整備や、地域ぐるみで子供を見守るための対策等を推進する。

- 33 ④ 安心して育児・介護ができる環境を確保する観点から、住宅及び医療・福祉・商  
34 業施設等が近接するコンパクトシティの形成や、住宅団地における子育て施設や高  
35 齢者・障害者施設の整備、各種施設や公共交通機関等のバリアフリー化、全国の高  
36 速道路のサービスエリアや「道の駅」における子育て応援施設の整備等を推進する。

⑤ 医療・介護保険制度については、多様な人材によるチームケアの実践等による効率化・重点化に取り組みながら質の高いサービスの充実を図る。その際、医療・介護分野における多様な人材の育成・確保や、雇用管理の改善を図る。

⑥ 医療・介護の連携の推進や、認知症施策の充実等により、地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）の構築に向けた取組を着実に進め、家族の介護負担の軽減を図る。

⑦ 男女とも子育て・介護をしながら働き続けることができる環境の整備に向けて、育児・介護休業法の履行確保を図る。

また、次世代育成支援対策推進法<sup>1</sup>の周知を行うとともに、仕事と子育ての両立を推進する企業を対象とした認定及び特例認定の取得を促進する。

## 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

### （1）施策の基本的方向

○ 人権尊重の理念に対する理解を深めるとともに、各人が自らに保障された法律上の権利や、権利の侵害を受けた場合の対応等について正確な知識を得られるよう、法律・制度の理解の促進を図る。また、政府の施策に対する苦情の処理や人権が侵害された場合の被害者救済体制・相談体制の充実及び周知を図る。

### （2）具体的な取組

① 学校や社会において、法令等により保障される人権に関し、正しい知識の普及を図るとともに、国民一人一人の人権意識を高め、人権への理解を深めるため、様々な教育・啓発活動や、人権教育の在り方等についての調査研究を行う。

② 男女共同参画に関連の深い法令・条約等について、分かりやすい広報の工夫等により、その内容の周知に努める。また、権利が侵害された場合の相談窓口、救済機関等の周知に努める。

③ 政府の施策についての苦情の処理及び人権が侵害された場合における被害者の救済について、行政相談制度や人権擁護機関等を積極的に活用する。その際、相談に当たる職員、行政相談委員、人権擁護委員、民生委員、児童委員の研修の充実を図るとともに、男女共同参画に関する苦情処理等に関する実態把握を行う。

また、人権擁護機関においては、男女共同参画社会の実現のために、啓発活動に積極的に取り組むとともに、全国の人権相談所や、「女性の人権ホットライン」において、人権相談、人権侵害事件の調査救済活動に、関係機関と連携しつつ積極的に取り組む。

④ 英語や中国語等の通訳を配置した外国人のための人権相談所や外国語インターネ

<sup>1</sup> 平成 15 年法律第 120 号。



- 1 ット人権相談受付窓口を引き続き設置し、更にその内容を充実させるよう努める。
- 2 ⑤ 男女共同参画に関連の深い法令・条約等について、政府職員、警察職員、消防職員、
- 3 教員、地方公務員等に対して、研修等の取組を通じて理解の促進を図る。また、法曹
- 4 関係者についても、同様の取組が進むよう、情報の提供や講師の紹介等可能な限りの
- 5 協力を行う。

## 第 10 分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

### 【基本認識】

- 女性も男性も、持続可能な働き方を実践するとともに仕事以外に個人としての多様な活動に参加し役割を持つことが、生涯にわたり豊かな人生をもたらすと考えられる。そのため、女性と男性が共に働き方・暮らし方の変革を進めていくことが求められている。
- 男女共同参画を推進する様々な取組が進められており、法制度の整備も進んできたものの、依然として社会全体が変わるまでには至っていない。その要因の一つとして、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があることが挙げられる。
- このような意識や固定観念は、往々にして幼少の頃から長年にわたり形成されてきており、女性と男性のいずれにも存在する。国民の意識が変わり固定観念にとらわれなくなることで、女性も男性も一人一人が、お互いを尊重しながら、長い人生の中で主体的で多様な選択をでき、自分らしく生きられることにつながる。男性にとっては、主たる稼ぎ手であるべきという固定観念にとらわれずに、家庭や地域などの生活の場に積極的に関わることができると考えられる。
- したがって、男女共同参画の推進に係る他の全ての取組の基盤として、また、様々な取組の実効性を高めていく観点から、子供をはじめ様々な世代で固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、また、押し付けない取組、そして、男女双方の意識を変えていく取組が極めて重要である。あわせて、社会全体の機運を醸成していくことも欠かせない。
- 家庭、地域、職場、学校、メディアなどのあらゆる場を通じて、幼児から高齢者に至る幅広い層を対象に、男女共同参画を親しみやすく分かりやすいものとすることが重要である。また、子供に関する取組を行うに当たっては子供の最善の利益に配慮する必要がある。
- 以上を踏まえ、地方公共団体や関係機関・団体と連携し、人権に配慮し、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消、固定観念を打破するとともに、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）による悪影響が生じないように、男女双方の意識改革と理解の促進を図る。また、人々の意識形成に大きな影響力をもつ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を促進する。

### <施策の具体的な方向と具体的な取組>

#### 1 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

1 (1) 施策の基本的方向

- 教育基本法<sup>1</sup>が掲げる男女の平等を重んずる態度を養うという教育の目標を達成するため、教員の養成・採用・育成の各段階に男女共同参画の視点を取り入れ、校長をはじめとする教職員や教育委員会における男女共同参画の理解を促進するとともに、学校教育と社会教育において男女平等の理念を推進する教育・学習の一層の充実を図る。
- また、大学、研究機関、独立行政法人等による、男女別データを活用した男女共同参画に資する研究を推進し、その成果を学校教育と社会教育に活用する。
- さらに、より長い人生を見据え、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれずに、「教育、仕事、老後」という単線型の人生設計ではなく、人生ステージに応じた様々な働き方、学び方、生き方を選べるよう、男女共同参画の視点を踏まえた生涯学習や能力開発を推進する。

2

3 (2) 具体的な取組

4 ア 校長をはじめとする教職員への研修の充実

- ① 校長をはじめとする教職員や教育委員会が、男女共同参画を推進する模範となり、児童・生徒の教育・学習や学級経営等において男女平等の観点が充実するよう、各教育委員会や大学等が実施する男女共同参画に関する研修について、研修内容及びオンラインを含めた実施方法の充実を促す。その際、男女共同参画センターや民間団体が行う研修の活用も検討する。
- ② 独立行政法人国立女性教育会館において、初等中等教育機関の教職員、教育委員会など教職員養成・育成に関わる職員を対象に、学校現場や家庭が直面する現代的課題について、男女共同参画の視点から捉え理解を深める研修の充実（オンラインの活用を含む。）を図る。

14 イ 男女平等を推進する教育・学習の充実

- ① 初等中等教育において、男女共同参画の重要性についての指導を行うよう、男女共同参画センターとも連携し、教育委員会を通じて各学校の取組を促す。
- ② 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消、固定観念の打破を図るため、学校教育や社会教育で活用できる学習プログラムを開発し、活用を促す。
- ③ 学校教育や社会教育において、男女共同参画センターや民間団体等の講師派遣や講座を活用し、教職員以外による多様な学習機会を提供する。

<sup>1</sup> 平成 18 年法律第 120 号。

- 1 ④ 図書館や公民館等の社会教育施設において、学校や男女共同参画センター、民間団  
2 体等と連携し、情報・資料の提供等を通じて学習機会の充実を図る。
- 3 ⑤ 独立行政法人国立女性教育会館において、関係省庁、地方公共団体、男女共同参画  
4 センターや大学、企業等と連携を図りつつ、男女共同参画を推進する組織のリーダー  
5 や担当者を対象にした研修や教育・学習支援、男女共同参画に関する専門的・実践的  
6 な調査研究や情報・資料の収集・提供等を行い、男女共同参画社会の形成の促進を図  
7 る。

## 8 ウ 大学、研究機関、独立行政法人等による男女共同参画に資する研究の推進

- 9 ① 高等教育機関において、男女共同参画社会の形成に資する調査・研究を促進する。  
10 また、それらの成果を学校教育や社会教育における教育・学習に幅広く活用する。
- 11 ② 独立行政法人国立女性教育会館において、教育・学習支援、男女共同参画に関す  
12 る専門的・実践的な調査研究や情報・資料の収集・提供を行う。
- 13 ③ 日本学術会議において、ジェンダー研究を含む男女共同参画社会の形成に資する  
14 学術研究及び教育制度について、多角的な調査、審議を一層推進する。

## 15 エ 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実

- 16 ① 初等中等教育段階において、総合的なキャリア教育を推進する際に、男女共同参画  
17 の意義、ワーク・ライフ・バランスなどの知識や技術の習得が図られるよう、教育委  
18 員会を通じて各学校の取組を促す。
- 19 ② 保護者や進路指導の担当教員等に対し、女性が高等教育を受けることや理工系分  
20 野等女性の参画が進んでいない分野における仕事内容や働き方への理解を促進する。
- 21 ③ 大学や高等専門学校等における女子生徒を対象としたシンポジウム、出前講座、キ  
22 ャリア相談会の開催を促進する。
- 23 ④ 大学、地方公共団体や男女共同参画センター等と連携し、学び直しを通じて女性の  
24 キャリアアップやキャリアチェンジ等を総合的に支援する取組を促進する。
- 25 ⑤ 大学入学者選抜において性別を理由とした不公正な取扱いは決して許容されるも  
26 のではない。そのような取扱いが行われることのないよう、各大学に対し周知徹底  
27 を図るとともに、特に医学部医学科入学者選抜に係る入試情報については、各大学  
28 において、男女別の合格率の積極的開示を促す。

## 29 2 学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

### 30 (1) 施策の基本的方向

- 学校教育機関において、女性の能力発揮が組織の活性化に不可欠であること、ま  
た、管理職の性別構成が児童生徒の意識に影響を与え、校長や教

頭など意思決定過程への女性の登用を推進する。特に校長への女性の登用を一層促進する<sup>2</sup>。

- 多様なキャリアの女性教員が将来的に校長や教頭に就任することにつながるよう、多様なモデルを提示し管理職の仕事の意義ややりがいを示すとともに、様々な経験や役割を担う機会を積極的に与えるポジティブ・アクションなどを通じて、女性教員の育成を図る。

1

## 2 (2) 具体的な取組

- 3 ① 各教育機関や教育関係団体における意思決定層への女性の登用について、具体的  
4 な目標設定を行うよう要請する。その際、学校に関しては校長と教頭のそれぞれにつ  
5 いて目標設定を行うよう促す。
- 6 ② 改正された女性活躍推進法に基づき、特定事業主である教育委員会や一般事業主  
7 である学校法人の更なる取組を促す。
- 8 ③ 管理職選考について女性が受けやすくなるよう、教育委員会における検討を促す。
- 9 ④ 女性管理職の割合が高い地方公共団体における取組の好事例の横展開を図る。
- 10 ⑤ 教職員の男女がともに仕事と育児・介護等の両立を図ることができるよう、勤務時  
11 間管理の徹底や業務の明確化・適正化等の働き方改革、男性の育児休業取得促進やマ  
12 タニティ・ハラスメント防止等の両立支援を進める。なお、その際、育児・介護休業  
13 法、次世代育成支援対策推進法その他の労働関係法令は学校法人についても適用さ  
14 れることに留意する。
- 15 ⑥ 大学や研究機関に対して、各種ハラスメントの防止のための取組が進められるよ  
16 う必要な情報提供等を行うなど、各種ハラスメント防止等の周知徹底を行う。また、  
17 各種ハラスメントの防止のための相談体制の整備を行う際には、第三者的視点を取り  
18 入れるなど、真に被害者の救済となるようにするとともに、再発防止のための改善  
19 策等が大学運営に反映されるよう促す。また、雇用関係にある者の間だけでなく、学  
20 生等関係者も含めた防止対策の徹底を促進する。(再掲)
- 21 ⑦ 独立行政法人教職員支援機構が実施する校長・教頭への昇任を希望する教員が参  
22 加する各種研修において女性枠を設定するとともに、女性管理職のネットワークの  
23 形成を促進する。また、当該研修の実施を通じて、男性教員や教育委員会職員を含  
24 む関係者の男女共同参画に関する意識付けを行う。
- 25 ⑧ 独立行政法人国立女性教育会館において実施してきた女性教員の管理職登用の促  
26 進に向けた調査研究の成果を踏まえ、学校教育における意思決定過程への女性の参  
27 画等に関する調査研究を更に進めるとともに、その成果を活用した研修等を実施す  
28 る。

<sup>2</sup> 学校管理職に占める女性の割合は小学校の校長 20.6%、副校長 30.9%、教頭 27.0%、中学校の校長 7.4%、副校長 15.6%、教頭 13.3%、高等学校の校長 8.1%、副校長 9.0%、教頭 10.0% (令和元 (2019) 年) (文部科学省「学校基本統計」)。

### 3 国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開

#### (1) 施策の基本的方向

- 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、女性にも男性にもある。女性も男性も一人一人が、男女共同参画を自分のこととして認識し、その実現に向けて協力し合って取り組めるよう、男女双方の意識改革に取り組む。
- その際、男女共同参画に関心の高い層だけではなく、関心の低い層や次世代を担う若者、企業・団体の経営者や管理職等を含め、訴えかける対象を設定し、多様なメディア・コンテンツを活用しながら、その対象ごとに戦略的な広報活動を展開する。
- また、地域により情報や取組に差があることから、住民に身近な地方公共団体や、関係機関・団体と連携して、地域における広報・啓発活動の一層の推進を図る。

3

#### (2) 具体的な取組

- ① 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消に資する、また、固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を生じさせない取組に関する情報収集を行うとともに、啓発手法等を検討し、情報発信を行う。
- ② 政府広報を活用し、幅広く丁寧に、男女共同参画に関する国民的関心を高めていく。
- ③ 「男女共同参画週間」や「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」において、地方公共団体や関係機関・団体と連携し、男女共同参画に関する意識の浸透を図る。
- ④ 家事・育児等の手間やストレスの軽減に資する様々な活動や商品・サービスの活用に関する広報活動を展開する。

14

### 4 メディア分野等と連携した積極的な情報発信

#### (1) 施策の基本的方向

- 新聞・テレビ・映画・ゲーム・インターネットメディア・広告等の多様なメディア関係者と連携し、男女共同参画に資する広告やコンテンツ等について積極的に情報発信を行う。また、表現の自由を十分尊重しながら、性・暴力表現など女性の人権を侵害するような情報への対策をはじめ男女共同参画に関する各業界における自主的な取組を促進する。

17

#### (2) 具体的な取組

- ① 男女共同参画を阻害する固定観念の撤廃を目指すために国連女性機関(UN Women)

1 が進める国際的な共同イニシアティブ「Unstereotype Alliance」と連携する。さら  
2 に、男女共同参画に資する広告等の事例を発信する等、同イニシアティブに参画す  
3 る民間団体が行う取組と連携を図る。

- 4 ② メディア分野等で働く女性とその業界における男女共同参画の取組等について情  
5 報交換するための場を設け、その成果を地方も含めた業界団体等に周知すること  
6 により、各業界における自主的な取組を促進する。

## 8 5 メディア分野等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大及びセクシュアルハ 9 ラスメント対策の強化

### 10 (1) 施策の基本的方向

- 人々の意識や社会に対して大きな影響力を持っているメディア分野等において  
は、意思決定過程に占める女性の割合がまだまだ少ない<sup>1</sup>。
- メディア等からの情報が子供をはじめ様々な世代に対して固定的な性別役割分担  
意識等を植え付けず、また、押し付けないようなものとなるためには、メディア分  
野の経営層や管理職において性別による偏りが無いことが重要である。このため、  
メディア分野等における意思決定過程への女性の参画拡大を促進する。
- また、メディアと行政の間でセクシュアルハラスメント事案が発生したことを踏  
まえ、政府を挙げて被害の予防・救済・再発防止を図る。

### 12 (2) 具体的な取組

- 13 ① メディア分野等における意思決定過程への女性の参画拡大に関する取組の好事例  
14 を周知する。
- 15 ② 女性の登用について具体的な目標を設定して取り組むよう、業界団体を通じて要  
16 請するとともに、改正された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定義  
17 務等の対象が拡大する機を捉え、女性活躍推進法の適用がある事業主については、同  
18 法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用する。
- 19 ③ メディア・行政間でのセクシュアルハラスメント事案の発生を受け、  
20 ・ 政府における取材環境についての意思疎通を図るとともに、  
21 ・ メディア分野の経営者団体等に対して、セクシュアルハラスメント防止や取材に  
22 関する政府の取組を周知するとともに、取材現場における女性活躍、メディア分野  
23 における政策・方針決定過程への女性の参画拡大などについての要請を行う。

---

<sup>1</sup> 放送業界における管理職に占める女性の割合は民間放送 15.1%、日本放送協会 9.1%（令和元  
（2019）年）。メディア関係団体の役員に占める女性の割合は日本新聞協会 0%、日本民間放送連盟  
0%、日本放送協会 8.3%（令和元（2019）年）。新聞・通信社の記者における女性の割合は 21.5%  
（平成 31（2019）年）（内閣府男女共同参画局「令和元年度女性の政策・方針決定参画状況調べ」）。

1

## 2 第 11 分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

3

### 4 【基本認識】

- 男女共同参画社会基本法第 7 条では、我が国の男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行わなければならないとされている。国際社会におけるジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントの進展を真剣に受け止め、国際規範・基準や国際合意等を国内施策に適切に反映していくとともに、国際的な取組に貢献していく必要がある。
- 平成 27（2015）年 9 月に国連で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」では、「ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである」とされている。これらの重みを十分に認識し、施策を強力に推進するための体制（国内本部機構）の機能の充実・強化を図り、政府が行うあらゆる取組において常にジェンダー平等及びジェンダーの視点を確保し施策に反映していく（ジェンダー主流化）。
- 女子差別撤廃委員会や国連女性の地位委員会等における意見や議論を踏まえ、女子差別撤廃条約を積極的に遵守し、北京宣言・行動綱領に沿った取組を進める。
- 近年、G 7 や G 20、APEC、OECD といった国際会議や多国間協議において、ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントが主要議題の一つとして取り上げられ、首脳級・閣僚級での様々な国際合意がなされている。こうした合意を確実に実施するとともに、今後とも、国際的な議論や取組に積極的に貢献していく。
- 政府開発援助（ODA）におけるジェンダー主流化の推進、国連安保理決議第 1325 号等を踏まえた取組や紛争下の性的暴力への対応により、女性・女児のエンパワーメントやジェンダーの視点からの国際社会の平和と安定及び繁栄の確保に貢献していく。
- 国際機関等における国際的な政策・方針決定過程への女性の積極的な参画を促進する。
- 上記の取組を実施する際には、国際的な議論や関連する政府の取組について国民の理解を深めるための情報提供を行うとともに、国連を含む各種国際機関、地方公共団体、民間部門、若者層を含めた市民社会等、全てのステークホルダーとの連携・協力・対話を行う。

5

### 6 <施策の基本的方向と具体的な取組>

#### 7 1 持続可能な開発目標（SDGs）や女子差別撤廃委員会など国連機関等との協調

##### 8 （1）施策の基本的方向



- 「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に含まれる 2030 年を達成期限とする持続可能な開発目標（SDGs）に関し、SDGs 実施指針改定版（令和元（2019）年 12 月 SDGs 推進本部決定）を踏まえ、国際社会における普遍的価値としての人権の尊重と、ジェンダー平等の実現及びジェンダー主流化は、分野横断的な価値として SDGs の全てのゴールの実現に不可欠なものであり、あらゆる取組において常にそれらの視点を確保し施策に反映することが必要であるとの主要原則に則り、ジェンダー平等の実現を含む我が国の優先課題に取り組む。
- また、女子差別撤廃委員会や国連女性の地位委員会等における意見や議論を踏まえ、女子差別撤廃条約を積極的に遵守し、北京宣言・行動綱領に沿った取組を進める。

1

## 2 (2) 具体的な取組

### 3 ア 持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けた連携及び推進

- 4 ① 全国務大臣を構成員とする持続可能な開発目標（SDGs）推進本部（平成 28（2016）  
5 年 5 月設置）において決定された SDGs 実施指針改定版を踏まえ、SDGs 達成に向けた  
6 取組を広範なステークホルダーと連携して推進・実施する。
- 7 ② SDGs におけるジェンダー平等の実現とジェンダー主流化<sup>1</sup>の達成度を的確に把握  
8 する。このため、国連がジェンダーに関連していると公表したターゲット及びグロー  
9 バル指標について、我が国で測定可能なグローバル指標に基づき、男女別データを活  
10 用し、その進捗を測り、結果を国内外に適切な形で公表する。また、海外及び国内の  
11 研究機関等による評価、グローバル指標の検討・見直し状況、ローカル指標の検討状  
12 況等に留意し、進捗評価体制の充実と透明性の向上を図る。

### 13 イ 女子差別撤廃条約の積極的遵守等

- 14 ① 女子差別撤廃条約に基づく女子差別撤廃委員会からの総括所見等に関し、男女共  
15 同参画会議は、各府省における対応方針の報告を求め、必要な取組等を政府に対して  
16 要請する。
- 17 ② 女子差別撤廃条約の選択議定書については、諸課題の整理を含め、早期締結につい  
18 て真剣な検討を進める。
- 19 ③ 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（ILO 第 111 号条約）、パートタイ  
20 ム労働に関する条約（ILO 第 175 号条約）、母性保護条約（改正）に関する改正条約  
21 （ILO 第 183 号条約）、家事労働者の適切な仕事に関する条約（ILO 第 189 号条約）、  
22 仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（ILO 第 190 号条約）、  
23 その他男女共同参画に関連の深い未締結の条約について、世界の動向や国内諸制度  
24 との関係を考慮しつつ、締結する際に問題となり得る課題を整理するなど具体的な

<sup>1</sup> あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むこと。

1 検討を行い、批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払う。

## 2 ウ 北京宣言・行動綱領に沿った取組の推進

- 3 ① 国連女性の地位委員会や国連アジア太平洋経済社会委員会（ESCAP）等に積極的に  
4 参加し、参加各国との連携を図るとともに、我が国の男女共同参画・女性活躍に係る  
5 取組等の情報発信、共有により国際的な政策決定、取組方針への貢献に努める。

## 6 エ UN Women（国連女性機関）等との連携・協力推進

- 7 ① UN Womenをはじめとする国際機関等の取組に積極的に貢献していくとともに、連  
8 携の強化等を図る。

## 9 2 G7、G20、APEC、OECDにおける各種合意等への対応

### 10 (1) 施策の基本的方向

- 近年、G7、G20、APEC、OECDといった国際会議や多国間協議において、ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントが主要議題の一つとして取り上げられ、首脳級・閣僚級での様々な国際合意がなされている。例えば、令和元（2019）年のG20大阪サミットでは、我が国が議長国として女性のエンパワーメントの推進を盛り込み、大阪首脳宣言を取りまとめた。
- こうした合意をこれまで以上に国内施策に適切に反映し、実施するとともに、その進捗を把握し、施策の改善に活かす。また、我が国の経験や取組等を積極的に情報発信し、共有することにより、今後とも、国際的な議論や取組に積極的に貢献していく。
- また、我が国が国際会議の議長国となる場合には、ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントを重視し、国際的な議論をリードする。

### 11 (2) 具体的な取組

- 12
- 13 ① G7、G20、APEC、OECD、東アジア男女共同参画担当大臣会合やその他の女性に関  
14 連する国際会議や多国間協議における首脳級・閣僚級のジェンダー平等に係る各種  
15 の国際合意や議論を、国内施策に適切に反映して実施するとともに、その進捗を把握  
16 し、施策の改善に活かす。合意に至る議論の過程においては、我が国の経験や取組等  
17 に基づく情報発信、共有により、政策決定、取組方針に貢献する。
- 18 ② 国際会議や多国間協議において合意文書にジェンダー平等と女性・女児のエンパ  
19 ワーメントに関する事項を盛り込むよう取り組むとともに、我が国が国際会議の議  
20 長国となる場合に、全ての大臣会合においてアジェンダとして取り上げるよう取り  
21 組む。
- 22

## 23 3 ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する国際的なリーダーシップの 24 発揮

## 1 (1) 施策の基本的方向

- 政府開発援助（ODA）プログラムやプロジェクトの実施におけるジェンダー主流化を推進し、ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントを推進することで、開発協力のあらゆる段階における女性の参画を促進し、女性が公正に開発の恩恵を受けられるよう努める。
- 国連安保理決議第 1325 号等を踏まえた取組や紛争下の性的暴力への対応により、女性・女児のエンパワーメントやジェンダーの視点からの国際社会の平和と安定及び繁栄の確保に積極的に貢献する。
- さらに、平和構築、自然災害への対応、感染症対策を含む国際保健などの様々な分野や、国際的な政策・方針決定過程への女性の積極的な参画を促進する。

2

## 3 (2) 具体的な取組

### 4 ア 開発協力大綱に基づく開発協力の推進

- ① 開発協力大綱<sup>2</sup>及び「女性の活躍推進のための開発戦略」に基づき、ジェンダー主流化及び女性の権利を含む基本的人権の尊重を重要なものとして考え、開発協力を適切に実施する。

### 8 イ 女性の平和等への貢献や紛争下の性的暴力への対応

- ① 国連安保理決議第 1325 号等を踏まえ、女性・平和・安全保障に関する行動計画<sup>3</sup>を国際機関、有識者及び NGO とも連携しつつ効果的に実施し、平和構築及び復興開発等のプロセスへの女性の参画を一層促進する。
- ② 紛争下の性的暴力防止について、関係国際機関との連携の強化を通じて、加害者の訴追増加による犯罪予防や被害者保護・支援等に一層取り組むとともに、紛争関連の性的暴力生存者のためのグローバル基金への支援等を行う。

### 15 ウ 国際的な分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ① 国際機関等の専門職、国際会議の委員や日本政府代表等に、幅広い年齢層、分野の女性等がより多く参画することにより、国際的な分野における政策・方針決定過程への参画を一層促進し、国際的な貢献に積極的に努める。特に、海外留学の促進や平和構築・開発分野における研修等の充実により、将来的に国際機関等で働く意欲と能力のある人材の育成や、国際機関への就職支援を強化する。
- ② 在外公館における主要なポストの任命に際して、女性の登用を進める。

<sup>2</sup> 平成 27 年 2 月 10 日閣議決定。

<sup>3</sup> 女性と平和・安全保障の問題を明確に関連づけた初の安保理決議である「女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議第 1325 号」（2000 年 10 月、国連安全保障理事会にて採択）を踏まえ、2015 年以降、「女性・平和・安全保障に関する行動計画」を策定・実施。現在の第 2 次行動計画（2019～22 年）では、①参画、②予防、③保護、④人道・復興支援、⑤モニタリング・評価の 5 つの項目について、年次評価報告書を隔年で策定。

## IV 推進体制の整備・強化

### 【基本認識】

- 男女共同参画社会の実現に向けた取組を一段と加速するためには、広範かつ多岐にわたる取組を国、地域及び民間が連携して推進するとともに、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を確保し施策に反映することが重要である。
- また、男女共同参画の推進に当たっては、状況や課題を適切に把握するための男女別データの利活用の促進と、当該データを男女共同参画の視点に立った政策の企画立案・実施につなげることが重要であり、そのための人材を育成することも重要である。
- このため、国内の推進体制（国内本部機構。以下同じ。）の充実・強化を図り、特に、監視・影響調査等の機能を十分に活用して実効性を高める。また、広く各界各層から成る男女共同参画推進連携会議の場を活用し、国民的な取組を推進する。さらに、仕事と生活の調和等の課題に関して、経済団体や労働団体等と連携し、国民の気運を高める等の取組を推進する。
- さらに、男女共同参画社会の実現のためには、国民の暮らしに身近な地域における取組が極めて重要である。このため地方公共団体が、男女共同参画センターをはじめ地域の関係機関・団体とともに、それぞれの機能を十分に発揮しながら緊密に連携し、地域における男女共同参画・女性活躍を進めるよう、支援の充実を図る。

### <施策の具体的な方向と具体的な取組>

#### 1 国内の推進体制の充実・強化

##### (1) 施策の基本的方向

- 男女共同参画社会の形成のための取組を総合的かつ効率的に推進するため、あらゆる施策について、総合的な企画立案機能、横断的な調整機能、監視・影響調査機能等を最大限に発揮するとともに、その機能を更に強化する。
- 男女共同参画推進連携会議の場を活用し、市民社会や民間団体等、次世代を担う若年世代を含めた様々な世代との情報共有や連携を進め、各団体における中央組織から地方の現場への取組の浸透を図ることにより、男女共同参画社会づくりに向けての国民的な取組を推進する。

##### (2) 具体的な取組

- ① 内閣府に置かれる重要政策会議である男女共同参画会議（男女共同参画社会基本法により設置。内閣官房長官を議長とし、関係する国務大臣及び学識経験者によって構成。）が、適時適切に重要な政策に関する提言を行うとともに、国内の推進体制の中で重要な役割を果たすために専門調査会等を活用し、調査審議を行う。
- ② 男女共同参画推進本部（閣議決定により設置。内閣総理大臣及び全ての国務大臣によって構成。）の下で、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の円滑かつ効果

的な推進を図る。本部長の指名により関係行政機関に置かれた男女共同参画担当官（局長級）は、男女共同参画社会の形成に直接・間接に影響を及ぼすあらゆる施策へ男女共同参画の視点を反映させるとともに、相互の機動的な連携を図る。

- ③ すべての女性が輝く社会づくり本部（閣議決定により設置。内閣総理大臣及び全ての国務大臣によって構成。）の下で、様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、我が国社会の活性化につながるよう、施策の一体的な推進を期す。
- ④ 有識者及び地方6団体・経済界・労働界・教育界・メディア・女性団体等の代表から成る男女共同参画推進連携会議の場を活用し、重要課題に関する意見交換や情報共有、市民社会との対話、各団体における中央組織から地方の現場への取組の浸透等を通じて、各界各層の若年層を含めた様々な世代との連携を図る。
- ⑤ 国内の推進体制の運営に当たっては、多様な主体（地方公共団体、国立女性教育会館、男女共同参画センター、NPO、NGO、地縁団体、大学、企業、経済団体、労働組合等）との連携を図り、男女共同参画に識見の高い学識経験者や女性団体、若年層など国民の幅広い意見を反映する。
- ⑥ 国際機関、諸外国との連携・協力の強化に努める。

## 2 男女共同参画の視点をとり込んだ政策の企画立案及び実施等の推進

### （1）施策の基本的方向

- 政策の立案から実施までの各プロセスに男女共同参画の視点をとり込み、ジェンダー予算の考え方も考慮しつつ、広範かつ多岐にわたる課題に対応した施策の充実・強化を図る。また、男女共同参画会議における監視・影響調査等の機能を十分に活用し、実効性を高める。
- 国際連合統計部は、各種統計の作成過程でジェンダーに関する視点をとり込むことの重要性を指摘しており、ジェンダー統計の充実の観点から男女別データの把握等に努めることが求められる。

### （2）具体的な取組

- ① 男女共同参画会議において、5次計画の進捗状況を毎年度の予算編成等を通じて検証する。また、5次計画の実効性を高めるために集中的に議論すべき課題や新たな課題について調査審議を行う。加えて、5次計画の成果目標の達成状況について、中間年にフォローアップ及び点検・評価を実施する。これらについて、必要に応じ内閣総理大臣及び関係各大臣に対して意見を述べるなど、更なる取組を促す。
- ② 男女共同参画会議の意見を踏まえ、毎年6月を目途に女性活躍加速のための重点方針を決定し、各府省の概算要求に反映させる。
- ③ 男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）の充実の観点から、各種統計の整備状況を調査し、公表する。業務統計を含む各種調査の実

施に当たり、可能な限り男女別データを把握し、年齢別・都道府県別にも把握・分析できるように努める。また、男女共同参画に関する重要な統計情報は、国民に分かりやすい形で公開するとともに、統計法（平成 19 年法律第 53 号）に基づく二次的利用を推進する。

- ④ 指導的地位に占める女性の割合の上昇に向けて、モニタリングやその活用の在り方に関し検討を行う。
- ⑤ 新型コロナウイルス感染症の拡大が性別によって雇用や生活等に与えている影響の違いや、政府の新型コロナウイルス感染症関連施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響について、調査・分析を実施する。
- ⑥ 男女共同参画会議において、税制や社会保障制度について、男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要に応じ、内閣総理大臣及び関係各大臣に対して意見を述べる。
- ⑦ 国民の意識、男女の家事・育児・介護等の時間の把握や、男女別データの利活用の促進等を含め、男女共同参画社会の形成に関する調査研究を進める。
- ⑧ 国の各府省や関係機関が実施している男女共同参画に関わる情報を集約・整理した上で、国民、企業、地方公共団体、民間団体等に分かりやすく提供することで、各主体による情報の活用を促進する。

### 3 地方公共団体や民間団体等における取組の強化

#### (1) 施策の基本的方向

- 地域の実情・特性を踏まえた主体的な取組が全国各地で展開されるよう、男女共同参画センターや様々な主体（経済団体、労働団体、農林水産団体、金融機関、企業、大学、民生委員・児童委員や保護司、女性団体をはじめとする NPO・NGO 等）との連携強化を含め、地方公共団体における推進体制を一層強化していく。また、女性活躍推進法に基づく地方公共団体や民間企業の取組を支援する。
- 男女共同参画センターは、女性に寄り添った相談対応や男女共同参画に関する情報発信を行うとともに、男女共同参画の視点から地域の様々な課題を解決するための実践的活動の場として、また、地域における女性リーダーの育成や男女共同参画・女性活躍のための意識改革・人材ネットワークの拠点として、地域において男女共同参画を推進するための重要な役割を担っており、その機能が十分に発揮できるよう支援する。

#### (2) 具体的な取組

##### ア 地方公共団体の取組への支援の充実

- ① 男女共同参画社会基本法に基づく市町村男女共同参画計画について、特に策定が進んでいない町村に焦点を当て、都道府県と連携し、策定状況の「見える化」を含む

情報提供や好事例の収集・発信、専門家派遣などにより、男女共同参画についての理解を促進し、全ての市町村において計画が策定されるよう促す。

- ② 地方公共団体が、「新たな日常」に対応した多様で柔軟な働き方の定着や女性デジタル人材の育成、様々な課題・困難を抱える女性への支援、学び直しやキャリア形成の支援、起業支援、改正された女性活躍推進法により新たに行動計画策定等の義務対象となる中小・小規模事業者への支援など、民間団体を含む多様な主体による連携体制の構築の下で地域の実情に応じて行う取組を、地域女性活躍推進交付金により支援する。また、地方公共団体が行う男女共同参画社会の実現に向けた取組については地方財政措置が講じられており、自主財源の確保を働きかける。（再掲）
- ③ 地方公共団体に対し、全国知事会などの関係団体とも連携し、先進的な取組事例の共有や情報提供、働きかけなどを行う。

## イ 男女共同参画センターの機能の強化・充実

- ① 男女共同参画センターが、男女共同参画の視点から地域の課題解決を行う拠点・場として、関係機関・団体と協働しつつ、その機能を十分に発揮できるよう、全国女性会館協議会とも連携しながら、ノウハウや好事例の共有、地域を超えた交流や連携の促進などを行う。地方公共団体に対して、それぞれの地域においてこうした機能や強みを十分にいかすよう、男女共同参画センターの果たす役割を明確にし、基本法の理念に即した運営と関係機関との有機的な連携の下、取組を強化・充実するよう促す。
- ② 男女共同参画センターが広報啓発、講座、相談、情報収集・提供、調査研究等、様々な事業を進めるために必要な国の施策に関する情報提供を行うとともに、研修等の機会を通じて男女共同参画センター職員の人材育成を支援する。
- ③ 男女共同参画センターの管理運営について、運営形態の違い等を踏まえ、より効果的な管理運営がなされるよう、好事例の周知を図る。
- ④ 男女共同参画センターがオンラインを活用した事業を行えるよう、事業の実施に関する情報提供や専門家の派遣等を通じて支援する。
- ⑤ 男女共同参画センターが男女共同参画の視点からの地域の防災力の推進拠点となるよう、先進的な取組事例の共有を行う。また、災害時に効果的な役割を果たすことができるよう、全国女性会館協議会が運営する相互支援システム等を活用し、男女共同参画センター間の相互支援（オンラインによる遠隔地からの助言等を含む。）を促す。（再掲）

## ウ 国立女性教育会館における取組の推進

- ① 国立女性教育会館は、我が国唯一の女性教育のナショナルセンターとして、人材の育成・研修の実施や、女性教育に関する調査研究の成果及び会館に集積された情報の提供等を通じ、今後とも我が国における男女共同参画のネットワークの中核を担っていく。また、これまで果たしてきた役割の重要性と実績を踏まえ、地域における男女共同参画の推進を支援するとともに、地方公共団体、大学、企業等ともより一層の連携を図るなど、機能の更なる充実・深化を促進する。