

「女性活躍加速のための重点方針2020」の策定に向けて

令和2年3月16日

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

女性活躍担当大臣

橋本 聖子

「女性活躍加速のための重点方針2020」の策定に向けた基本的な考え方

現状と課題

- ◆ 女性の就業者は330万人以上増加し、M字カーブも確実に解消に向かっている。しかし、長時間労働や制度を利用しづらい職場の雰囲気等により仕事と育児・介護等の両立が困難。
- ◆ 上場企業の女性役員は3倍以上に増加。しかし、政策・方針決定過程における女性の割合は、諸外国と比べても依然として低水準。
- ◆ 約13人に1人の女性が無理やりに性交等された被害経験があるなど、女性に対する暴力はいまだ深刻な問題である。女性が抱える困難な状況等は、複合的に発生している場合や顕在化しにくい場合がある。

「女性活躍加速のための重点方針2020」の策定に向けた基本的な考え方

- ◆ 誰もが仕事と育児・介護等の二者択一を迫られることなく、働き続けることができる社会を実現するためには、男女共に、希望に応じて育児休業等が取得できる職場環境の整備を進めるとともに、社会全体での意識改革を進めていく発想が不可欠。
- ◆ 改正「女性活躍推進法」に基づき、女性活躍の裾野を着実に広げることをはじめ、各界各層における女性活躍推進のための自主的な取組を強力に後押しすることが重要。さらに、全国各地で地域の実情を踏まえた取組が展開されることが重要。
- ◆ 女性が活躍していくための前提となる安全で安心な暮らしの基盤整備のため、重大な人権侵害である女性に対する暴力の根絶や、ひとり親など生活上の困難に陥りやすい女性への支援の更なる強化が重要。特に、性犯罪・性暴力対策の強化が必要。
- ◆ あらゆる取組において、分野横断的な価値としての男女共同参画・女性活躍の視点を確保し施策に反映することが重要。

「女性活躍加速のための重点方針2020」の策定に向けた主な事項例

I 安全・安心な暮らしの実現

- 性犯罪・性暴力対策の強化
(刑法改正法附則に基づく施策の検討、ワンストップ支援センターなど被害者支援、教育・啓発)
- 配偶者等からの暴力への対策の推進
(民間シェルターの先進的取組の促進、加害者更生プログラムの試行実施、婦人保護事業の見直し)
- 困難を抱える女性への支援
(ひとり親家庭への支援、若年妊婦等への支援、養育費の履行の確保)
- 女性の健康支援とスポーツ参加の促進
(妊娠出産に関わる心身ケア等の事業の充実、女性特有の疾病への対応、がん検診等の更なる推進、スポーツを通じた女性の健康増進)

III 女性活躍のための基盤整備

- 国際的な協調及び貢献
- 防災・復興施策への男女共同参画の視点の反映
- 働く意欲を阻害しない制度等の在り方の検討
- 子育て、介護基盤の整備
- 多様な選択を可能とする教育・学習

II あらゆる分野における女性の活躍

- 男性の家事・育児・介護への参画促進
(男性労働者の育児休業取得を強力に推進、男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業1か月以上取得を目指した取組推進)
- ワーク・ライフ・バランスの推進
(長時間労働の削減等に取り組む企業への支援拡充、テレワークの普及の推進、柔軟な働き方がしやすい環境整備)
- 女性活躍推進法に基づく取組の推進
(中小企業への行動計画の策定等に関する支援、特例認定制度の取得促進)
- 男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進
(職場におけるセクハラへの対策、非正規雇用労働者の待遇改善)
- 地方創生における女性活躍の推進
(女性にとって魅力的な地域づくりに向けた取組の推進、UIJターンによる女性の起業や就業の推進)
- 政治分野における男女共同参画の推進
(女性が立候補・議員活動しやすい環境整備の検討や意識啓発)
- 科学技術・学術における女性の参画推進
(女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備に向けた検討、理工系女性人材の育成)
- 社会全体の意識改革
(組織トップのコミットメント拡大、地方における取組の加速)

「女性活躍加速のための重点方針2020」の策定について

女性活躍を加速させるため、「第4次男女共同参画基本計画」に基づき、毎年度、各府省の概算要求や制度改正等に反映させることを目的に、各省の施策を取りまとめる政府方針として「女性活躍加速のための重点方針」を決定している。男女共同参画会議の意見を踏まえ、毎年6月を目途に「すべての女性が輝く社会づくり本部」において決定している。

(参考)第4次男女共同参画基本計画
「毎年6月を目途に、男女共同参画会議の意見を踏まえ、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。」

今後のスケジュール(案)

3月16日 「男女共同参画会議有識者議員との懇談会」及び「男女共同参画担当官会議」合同会合
(重点方針2020の策定方針の提示)

3～5月 重点方針専門調査会
女性に対する暴力に関する専門調査会

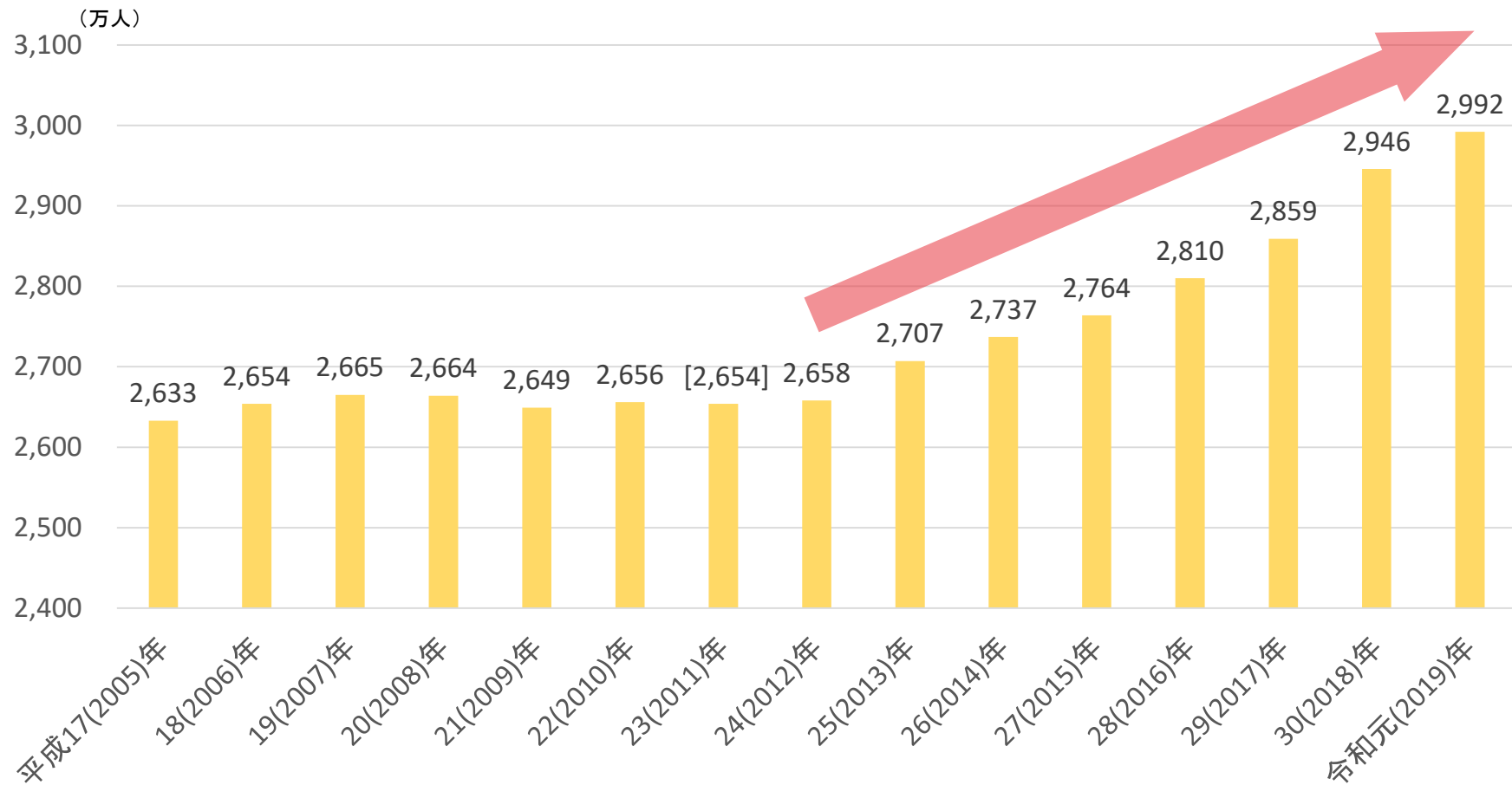
5月下旬 男女共同参画会議
(重点方針2020において重点的に取り組むべき事項を意見としてとりまとめ)

6月上旬 すべての女性が輝く社会づくり本部(重点方針2020の決定)

(注)重点方針2020の策定にあたっては、第5次男女共同参画基本計画の策定に向けた議論も踏まえて検討を行う。

(参考資料) 女性就業者数の推移

安倍政権発足後2012～2019年で、**女性の就業者数は330万人以上増加。**

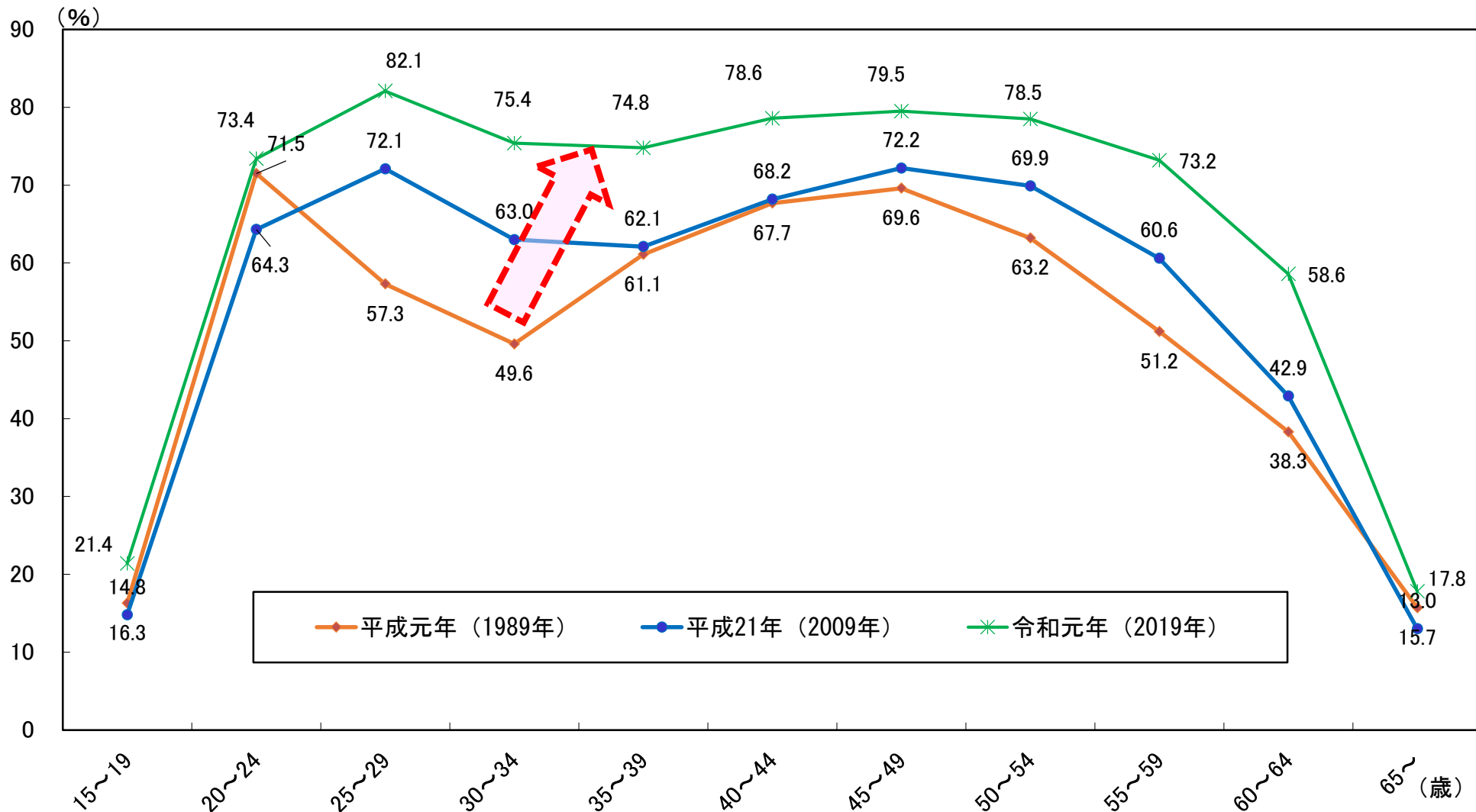


(備考)

1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 平成23年の就業者数は、総務省が補完的に推計した値。

(参考資料) 全ての年齢階級で上昇する女性の就業率

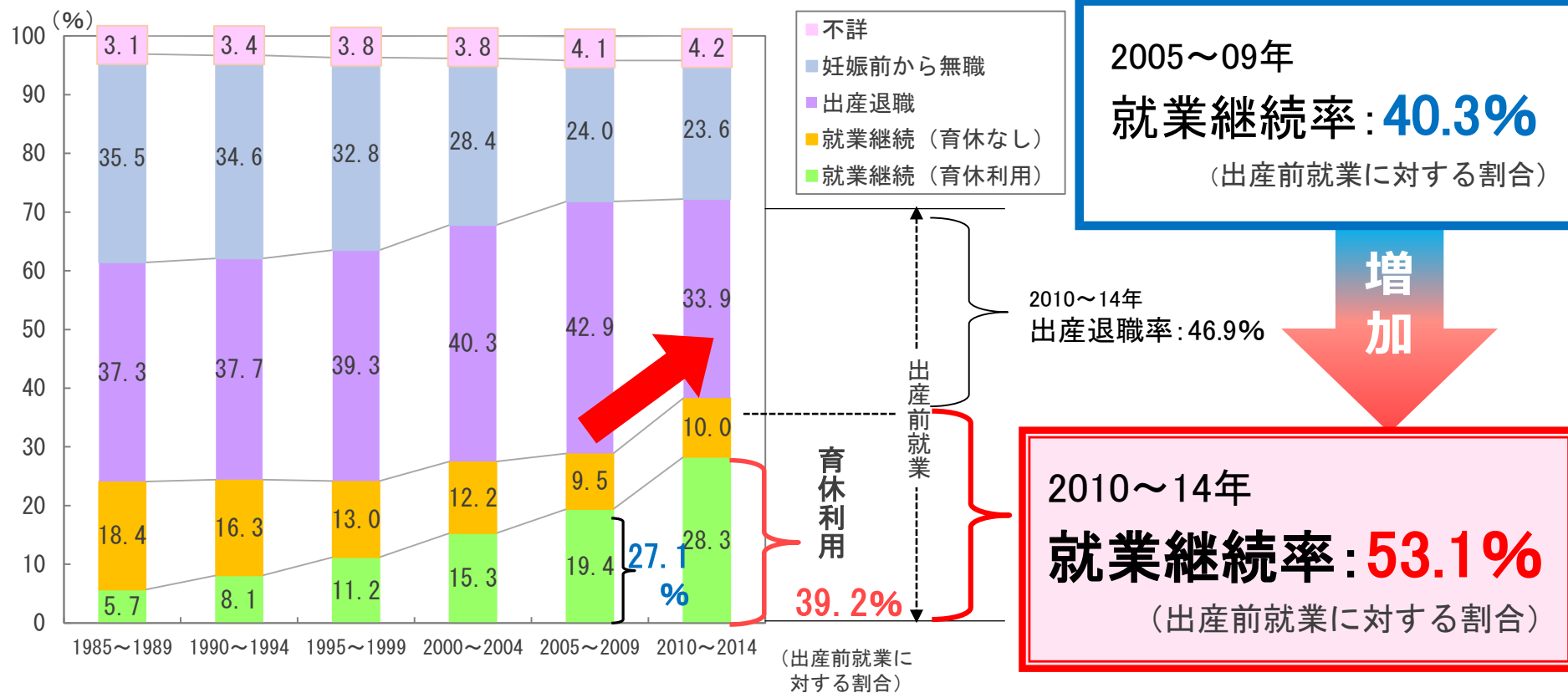
最近10年間において、女性の就業率は全ての年齢階級で上昇し、M字カーブは確実に解消に向かっている。なかでも、「25～29歳」、「30～34歳」、「35～39歳」、「40～44歳」、「55～59歳」、「60～64歳」は10ポイント超の上昇。



(備考) 総務省「労働力調査(基本集計:長期時系列表)」より作成。

(参考資料) 子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業継続率

これまで40%前後で推移していた**第1子出産後の就業継続率は近年高まっている。**



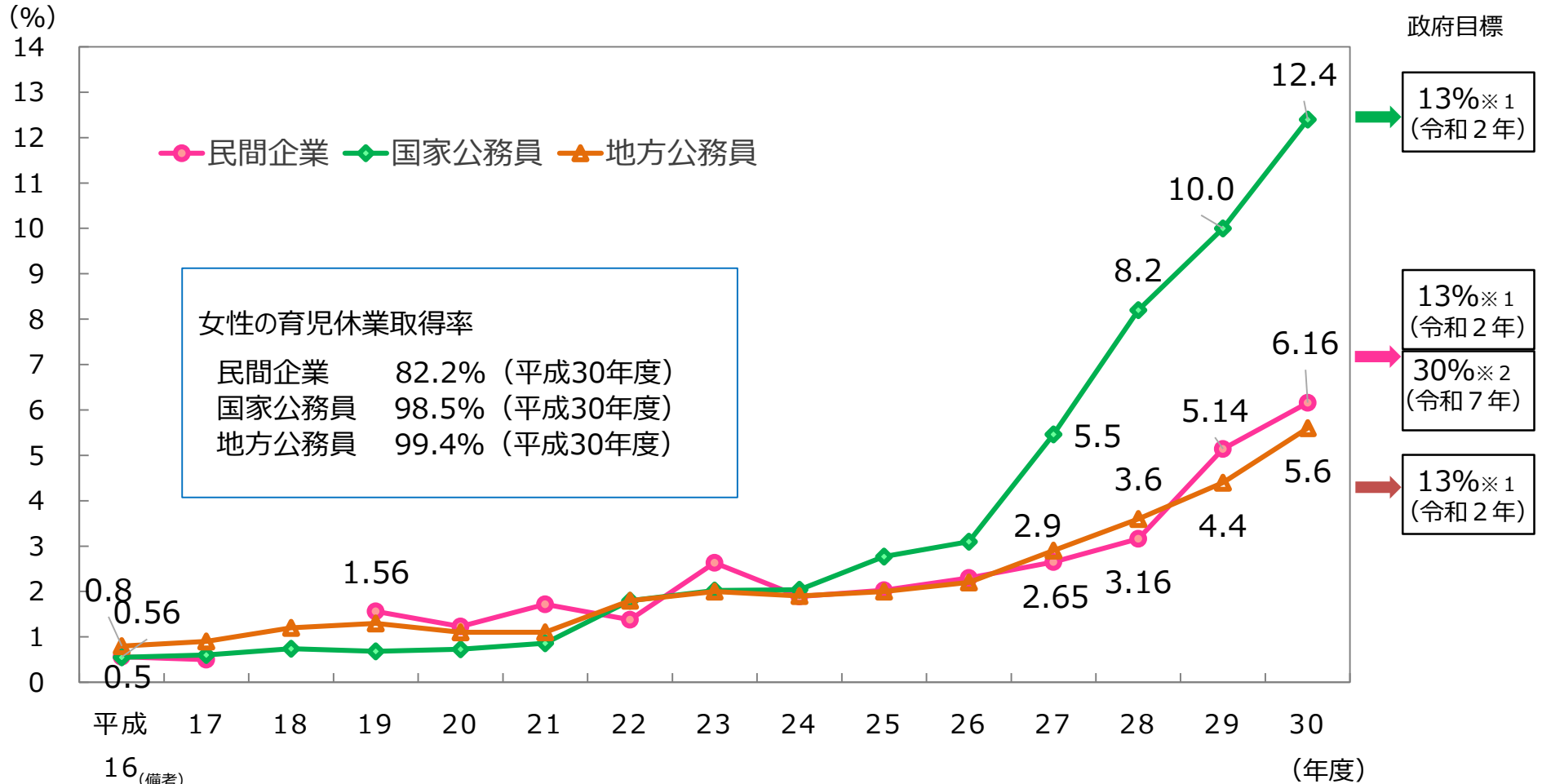
成果目標 (第4次男女共同参画基本計画) : 55%(2020年)

(備考)

- 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)」により作成。
- 対象は第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦。第12回~第15回調査の夫婦を合わせて集計した(客体数 12,719)。
- 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化を見たもの。

(参考資料) 男性の育児休業取得率の推移

民間企業における男性の育児休業取得率は、上昇基調にあるものの、6.16%にとどまっている。



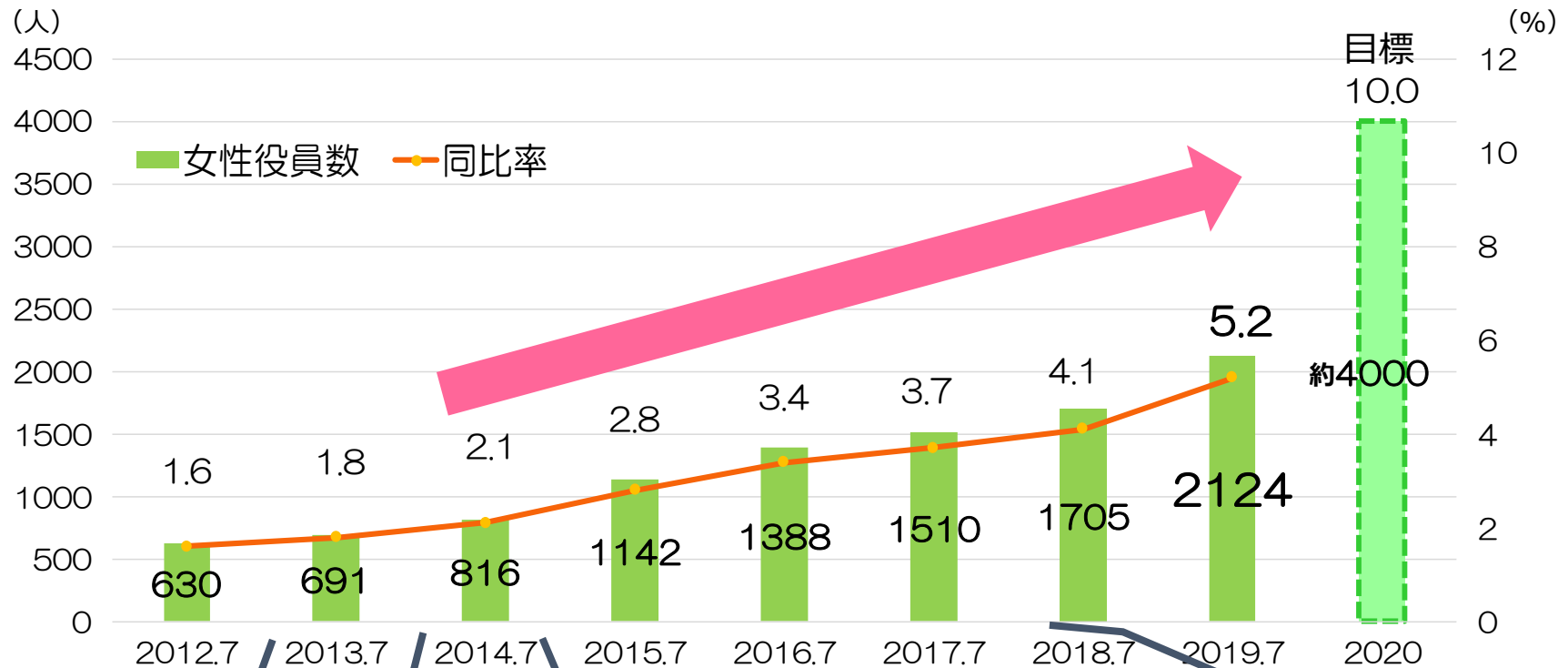
16 (備考)

1. 国家公務員は、平成21年度までは総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」、22年度から24年度は「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」、25年度は内閣官房内閣人事局・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、26年度以降は内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」より作成。
2. 地方公務員は、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より作成。
3. 民間企業は厚生労働省「雇用均等基本調査（女性雇用管理基本調査）」より作成。
4. 育児休業取得率の算出方法は、当該年度中に子が出生した者の数に対する当該年度中に新たに育児休業を取得した者（再度の育児休業者を除く）の数の割合
5. 東日本大震災のため、国家公務員の22年度値は、調査の実施が困難な官署に在勤する職員（850人）を除く。地方公務員の22年度値は、岩手県の1市1町、宮城県の一部を除く。

※1 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）
 ※2 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）

(参考資料) 上場企業の女性役員数の推移

- 総理から経済界への要請を挟む2012～2019年は、7年間で約3.4倍に増加と、取組が加速。
- 2019年7月には、女性役員数が2,100人超となった(昨年比419人増)。



総理から経済団体への要請①
(2013年4月)

- ① 上場企業は役員に1人は女性を登用
- ② 育児休業等を取得しやすい職場環境を整備

総理から経済団体への要請②
(2014年6月)

- ① 女性登用に向けた目標を設定
- ② 女性登用状況等の情報開示を推進

有価証券報告書に係る内閣府令改正
(2015年3月31日施行)

役員男女別人数及び女性比率の記載を義務付け

コーポレートガバナンス・コードの改訂
(2018年6月)

取締役会のジェンダーや国際性の面を含む多様性の確保を重要な要素とした

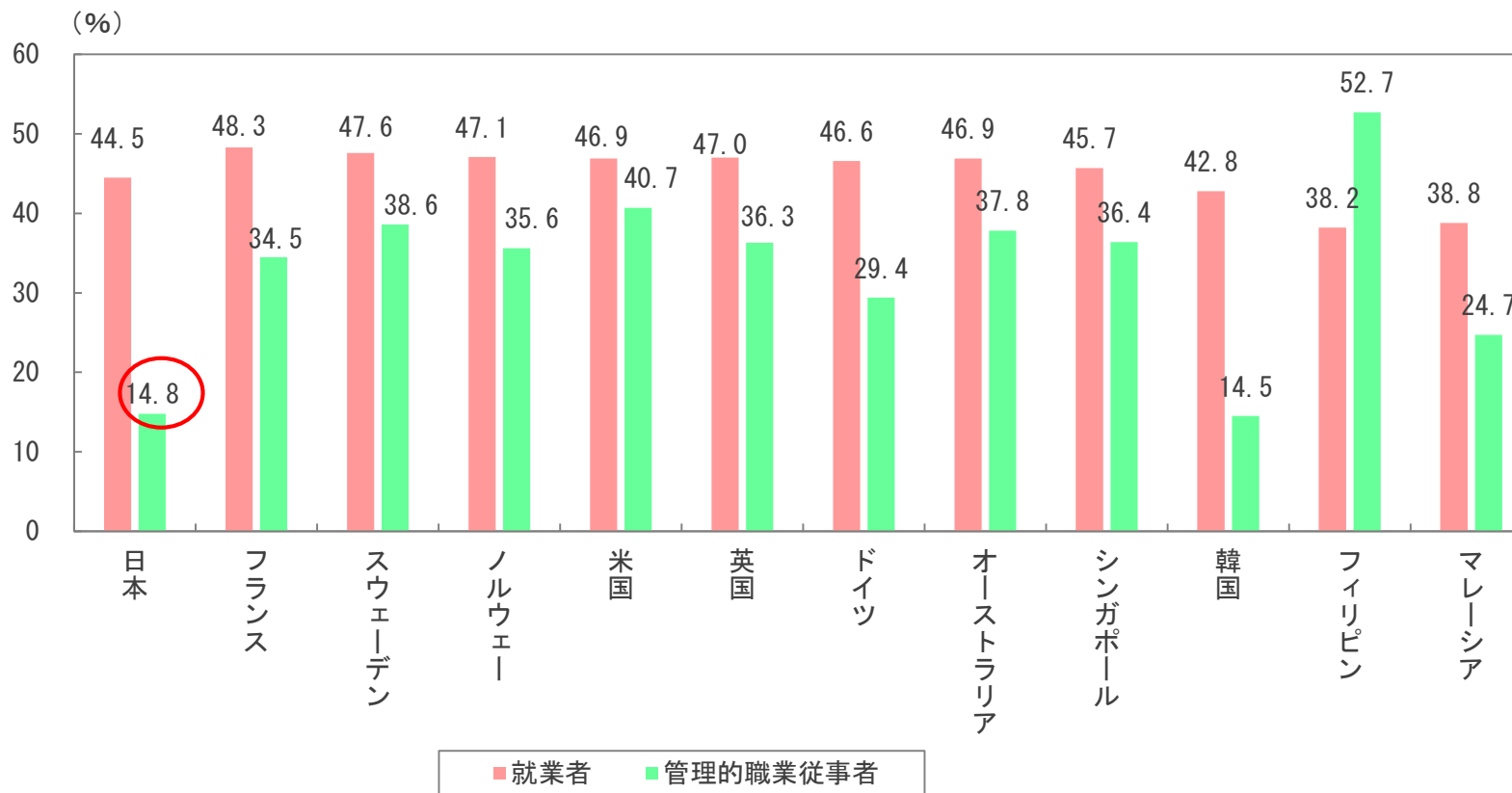
出典: 東洋経済新報社「役員四季報」

(注) 調査時点は原則として各年7月31日現在。調査対象は、全上場企業。ジャスダック上場会社を含む。

「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役。

(参考資料) 就業者、管理的職業従事者に占める女性割合 (国際比較)

就業者に占める女性割合に比べ、**管理的職業従事者に占める女性割合は国際的にみても低い。**

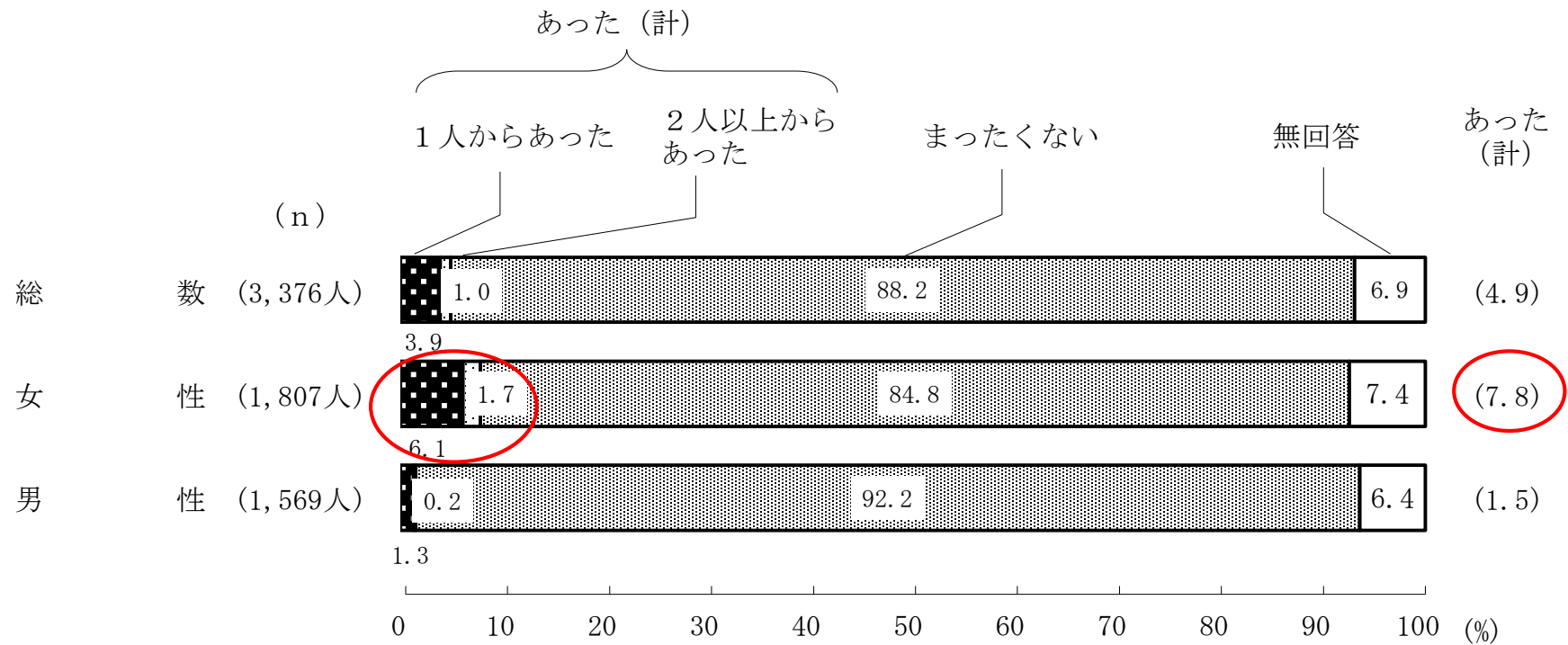


(備考)

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

(参考資料) 無理やりに性交等された被害経験の有無

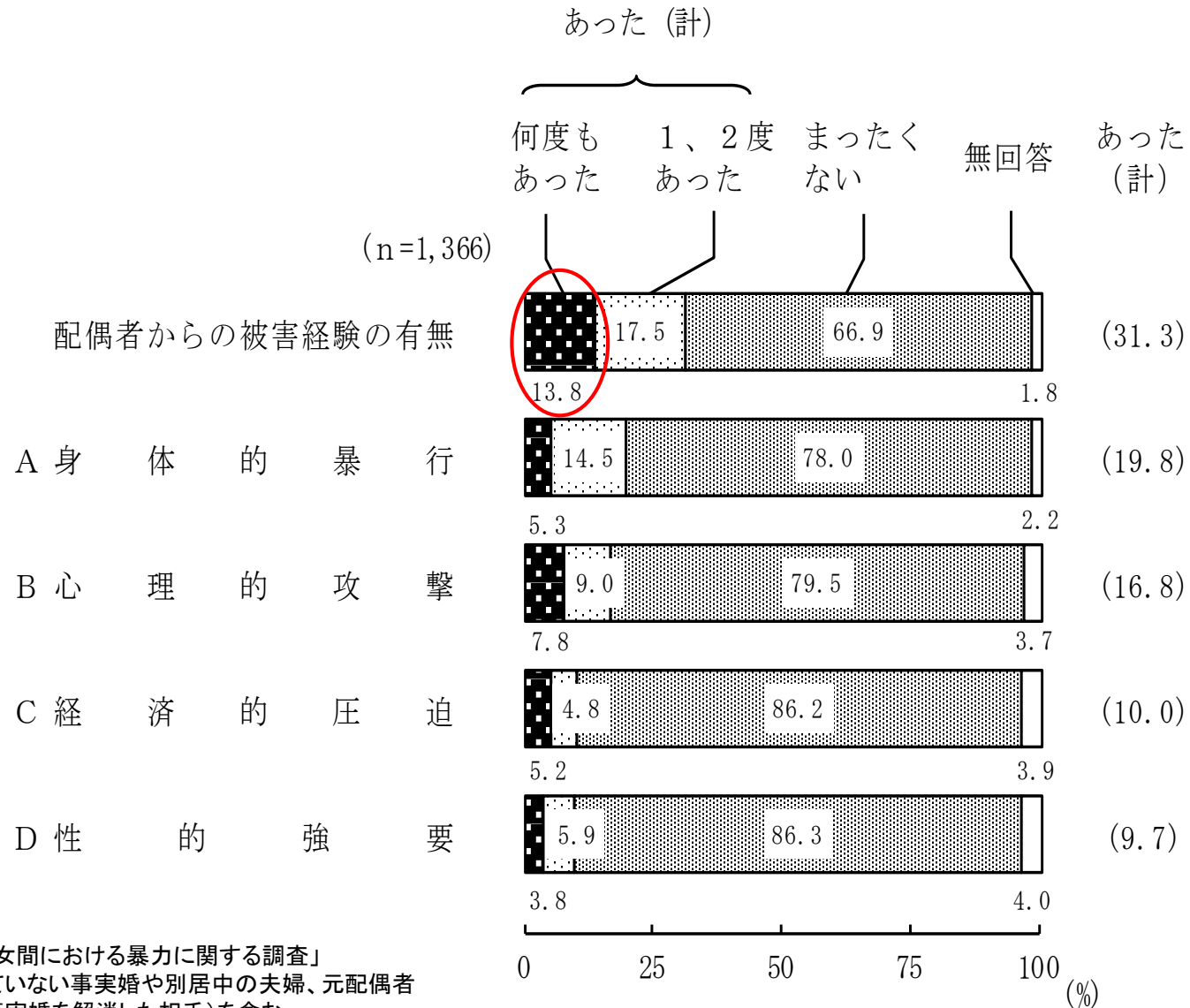
女性の約13人に1人は、無理やりに性交等された経験がある。



(出典)内閣府「平成29年度男女間における暴力に関する調査」

(参考資料) 配偶者からの暴力の被害経験

女性の約7人に1人は、配偶者からの暴力を何度も経験している。



(出典) 内閣府「平成29年度男女間における暴力に関する調査」

(備考) 配偶者: 婚姻届を出していない事実婚や別居中の夫婦、元配偶者(離別・死別した相手、事実婚を解消した相手)を含む。