資料1-2

女性活躍加速のための重点方針2018策定に向けて

平成30年3月20日

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）
女性活躍担当大臣

野田　聖子

女性活躍加速のための重点方針2018策定に向けた今後の進め方

第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月　閣議決定）

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。

今後の進め方

３月　男女共同参画会議（重点方針2018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2018において重点的に取り組むべき事項を意見として取りまとめ）

６月上旬　すべての女性が輝く社会づくり本部（重点方針2018の決定）

第２次安倍内閣発足時からの女性活躍の進捗

第２次安倍内閣以降、女性活躍の取組が急速に拡大。機運が高まり、国内外での連携・共鳴が広がっている。

○第２次安倍内閣以降の取組

○「日本再興戦略」及びその改訂版に明記
成長戦略の中核に女性の活躍を位置付け（2013年～）

○「待機児童解消加速化プラン」の策定(2013年)

○育児休業給付の充実（2014年４月施行）

○「国際女性会議ＷＡＷ！」を開催(2014年9月、2015年8月、2016年12月、2017年11月)

○「女性活躍加速のための重点方針」の策定（2015年～）
女性活躍の加速の観点を、各府省の概算要求等に反映することを目的として毎年策定

○第４次男女共同参画基本計画の閣議決定（2015年12月）
男女共同参画・女性活躍推進に係る今後５年間の基本的な方向などを定めた法定計画

○国の公共調達においてワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する指針の決定（2016年３月）

○「女性活躍推進法」が完全施行（2016年４月）

○Ｇ７伊勢志摩サミットの首脳会合及び全ての関係閣僚会合において「女性活躍推進」をアジェンダに設定（ジェンダー主流化）（2016年５月）

○「子育て安心プラン」の公表（2017年６月）

○刑法の一部改正（強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等）（2017年7月施行）

○国家公務員の旧姓使用の拡大（2017年９月）

○内外への影響

○女性の就業者数が５年で**201万人**増加（2012～17年）
※就業者数は全体（男性・女性）で251万人増加。また、女性の生産年齢人口は減少しているが、女性の就業者数は６年連続で増加。

○子育て期（25～44歳）の女性の就業率が上昇
67.7%(2012年) ⇒ **74.3%**（2017年）

○第１子出産前後の妻の継続就業率
これまで４割前後で推移 ⇒ **53.1%**(2010～14年)

○上場企業の女性役員数が２倍以上に増加
630名(2012年７月) ⇒ **1,510名**（2017年７月）

○民間企業（100人以上）の役職者に占める女性の割合が上昇
係長級 14.4%（2012年） ⇒ **18.4%**（2017年）
課長級 7.9%（2012年） ⇒ **10.9%**（2017年）
部長級 4.9%（2012年） ⇒ **6.3%**（2017年）

○国家公務員の各役職段階に占める女性の割合が上昇
・本省課室長相当職
2.7%（2013年１月） ⇒ **4.4%**（2017年７月）
・指定職相当
1.6%（2013年１月） ⇒ **3.8%**（2017年７月）

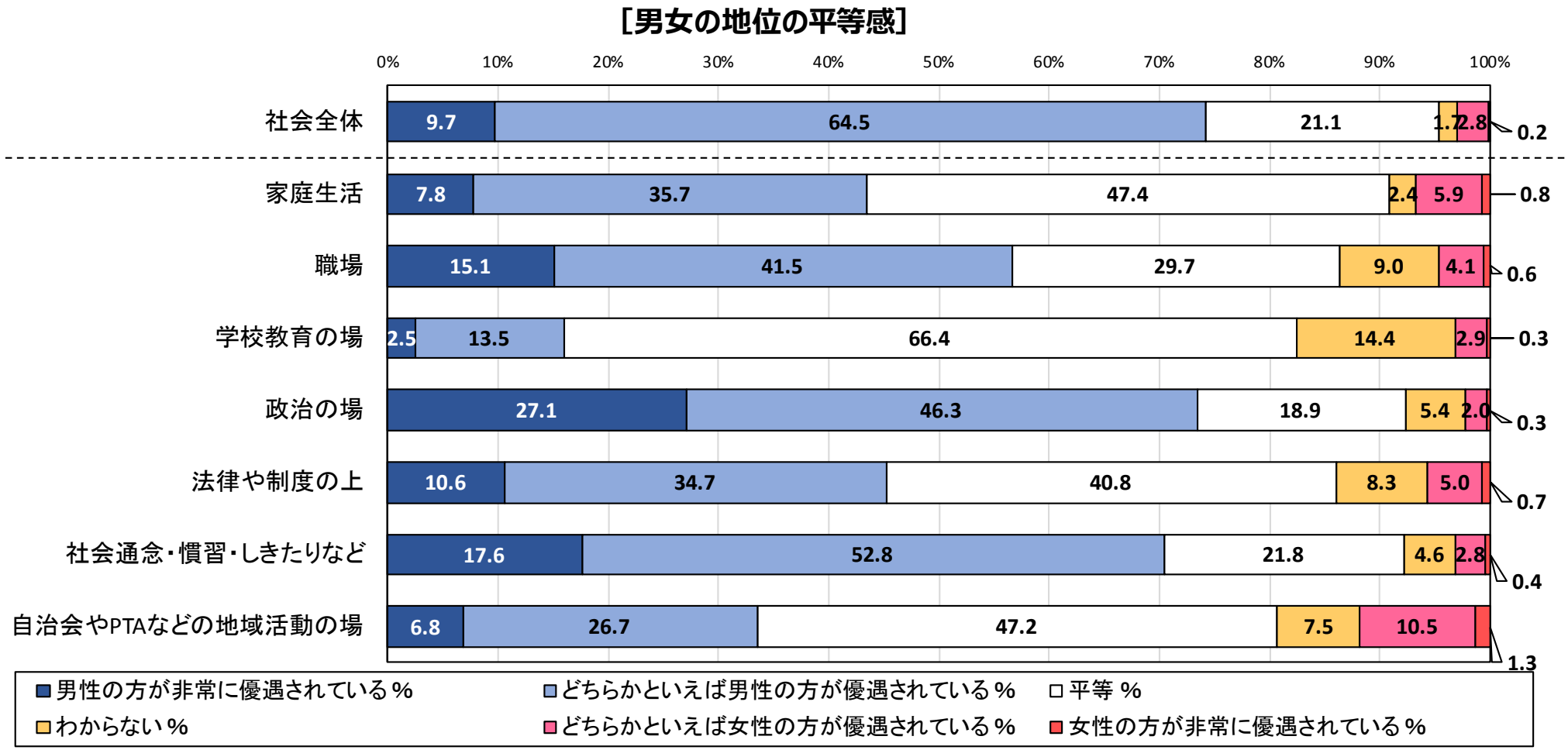
○「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」が行動宣言を公表（2014年６月）、賛同者も増加
９名(2014年６月) ⇒ **163名**（2018年２月）

○UN Women が、ジェンダー平等を推進する世界の政治的トップリーダー10人に安倍総理を、世界のトップ大学10校に名古屋大学を選出（2015年６月）

◆ 女性活躍は一定の成果が上げられた一方、未だ“男社会”である我が国において、女性が抱える様々な困難や制約は、解決すべき課題として認識されていない

男女共同参画社会に関する現状

「平等」と答えた者の割合が、「社会全体」、「職場」、「政治の場」、「社会通念・慣習・しきたりなど」で低くなっている。



（出典）内閣府大臣官房政府広報室「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成28年9月調査）

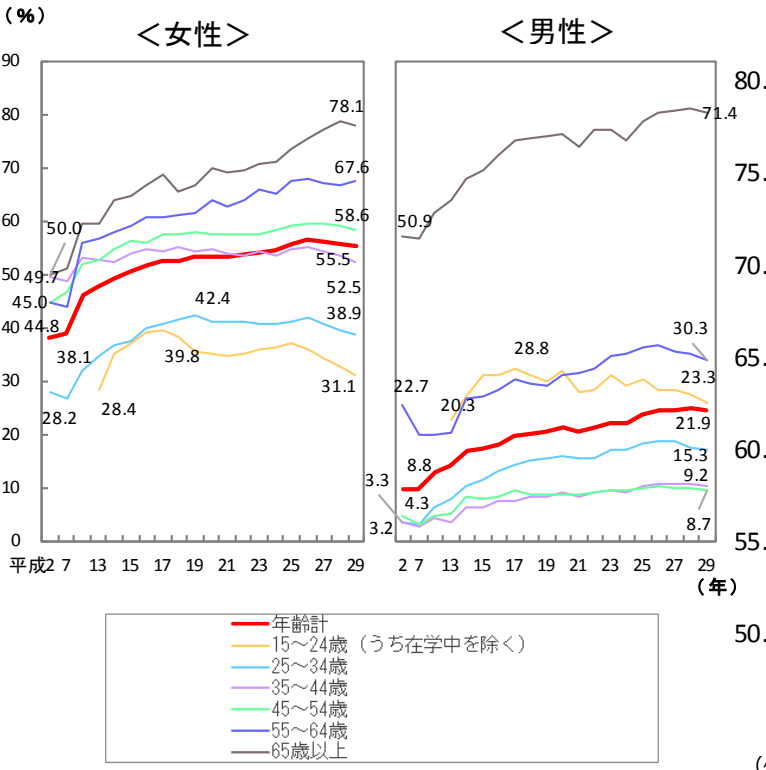
雇用における現状

女性の非正規雇用者の割合は、近年やや低下傾向にあるものの、男性と比べ高い。

男女間の賃金格差は縮小傾向にはあるが、男性100に対し女性73.4と格差がある（一般労働者）

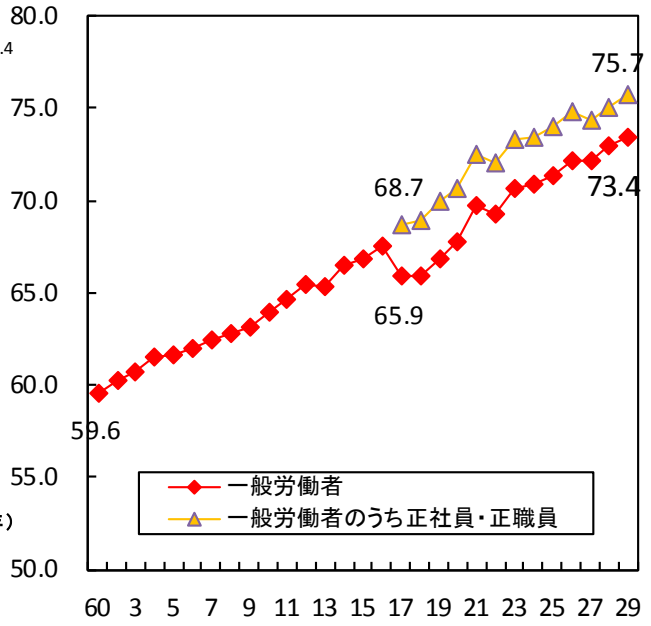
国際的にみると、日本における男女間の賃金格差は大きい。

［年齢階級別非正規雇用者の割合の推移 ］



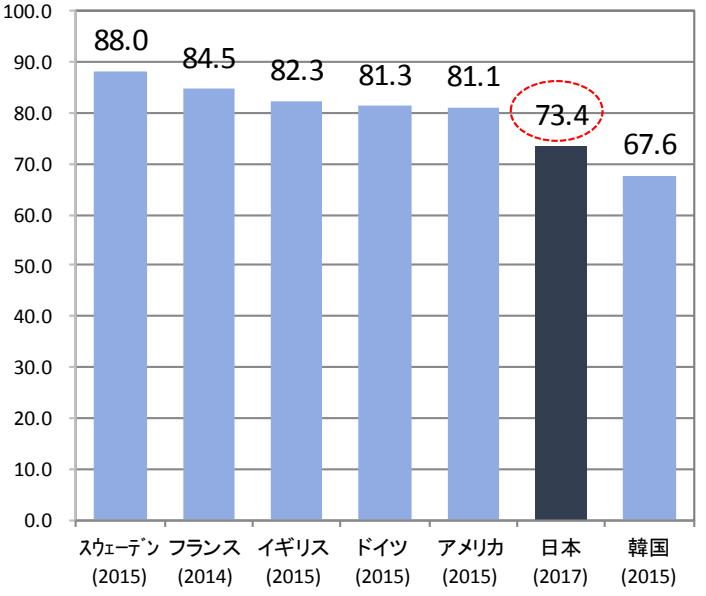
（備考）
1．平成２年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年２月）より，14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは，調査方法，調査月等が相違することから，時系列比較には注意を要する。
2．「非正規の職員・従業員」は，平成20年までは「パート・アルバイト」，「労働者派遣事業所の派遣社員」，「契約社員・嘱託」及び「その他」の合計，21年以降は，新たにこの項目を設けて集計した値。
3．非正規雇用者の割合は，「非正規の職員・従業員」／（「正規の職員・従業員」+「非正規の職員・従業員」）×100。
4．平成23年値は，岩手県，宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値。

［男女間賃金格差の推移］



（備考）
1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成
2. 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
3. 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、１日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は１日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも１週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
4. 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。

［男女間賃金格差の国際比較］



資料出所：労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」

（備考）
1. 諸外国のデータは原則，産業計の賃金額より算出。労働者の範囲は国により異なる場合がある。日本は一般労働者（10人以上）の1か月当たり所定内給与額。

困難を抱えた女性、女性に対する暴力に関する現状

母子世帯における就労収入は父子世帯に比較して低い。

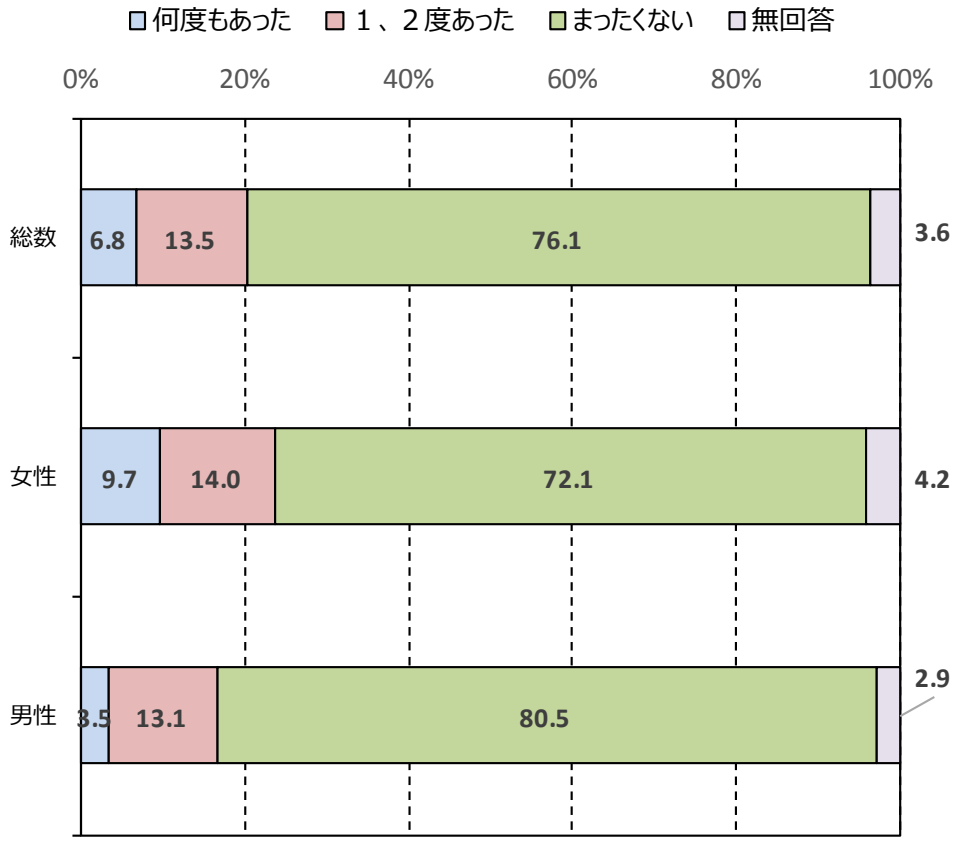
［ひとり親世帯の状況］

		母子世帯	父子世帯
世帯数［推計値］		123.2万世帯	18.7万世帯
就業状況		81.8%	85.4%
	就業者のうち正規の職員・従業員	44.2%	68.2%
	うち自営業	3.4%	18.2%
	うち パート・アルバイト等	43.8%	6.4%
平均年間就労収入［母又は父自身の就労収入］		200万円	398万円
離婚した父親又は母親からの養育費の受給状況「現在も受けている」		24.3%	3.2%

（出典）厚生労働省平成28年度　全国ひとり親世帯等調査結果
※「平均年間就労収入」は平成27年の1年間の収入。
※集計結果の構成割合については、原則として、「不詳」となる回等（無記入や誤記入等）がある場合は、分母となる総数に不詳数を含めて算出した値（比率）を表している。

約10人に1人の女性が、配偶者からの暴力を複数回経験している。

［「身体的暴行」「心理的攻撃」「経済的圧迫」「性的強要」のいずれか1つでも受けたことがあると答えた割合］

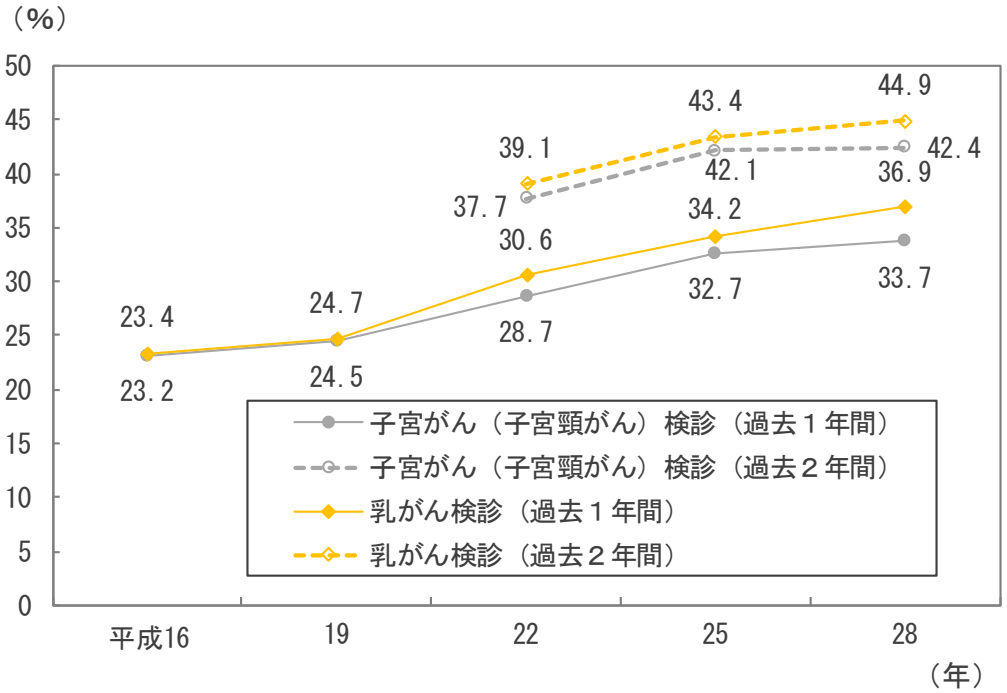


（出典）内閣府「平成26年度男女間における暴力に関する調査」
※配偶者：婚姻届を出していない事実婚や別居中の夫婦、元配偶者（離別・死別した相手、事実婚を解消した相手）を含む。

健康・スポーツ分野における現状

子宮がん、乳がん検診の受診率は未だ低い。
（目標値は、いずれも50%）

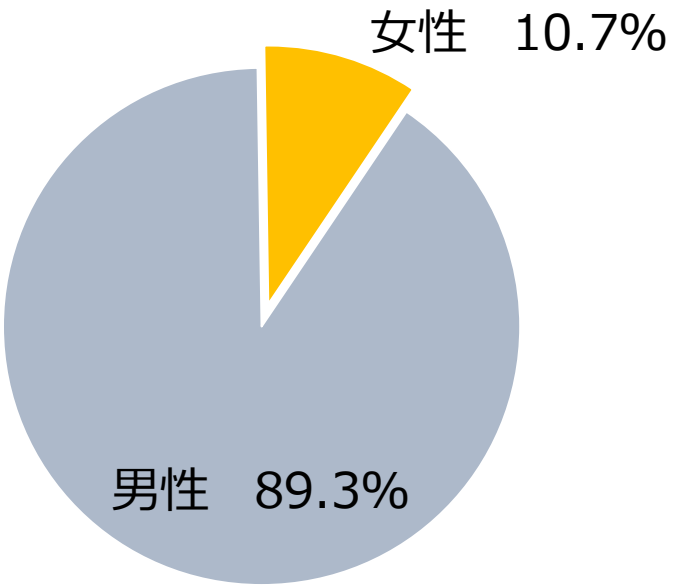
［子宮がん（子宮頸がん）、乳がん検診の受診率の推移］



（備考）
1．厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。
2．子宮がん検診については，平成22年までは「子宮がん検診」，25年は「子宮がん（子宮頸がん）検診」として調査。
3．受診率は，「検診受診者数」／「対象年齢の世帯人員数（入院者除く。）」×100により算出。なお，対象年齢は，「子宮がん（子宮頸がん）検診」が20～69歳，「乳がん検診」が40～69歳。

スポーツ団体における女性役職員比率は10.7%。

［スポーツ団体における女性役職員の比率］

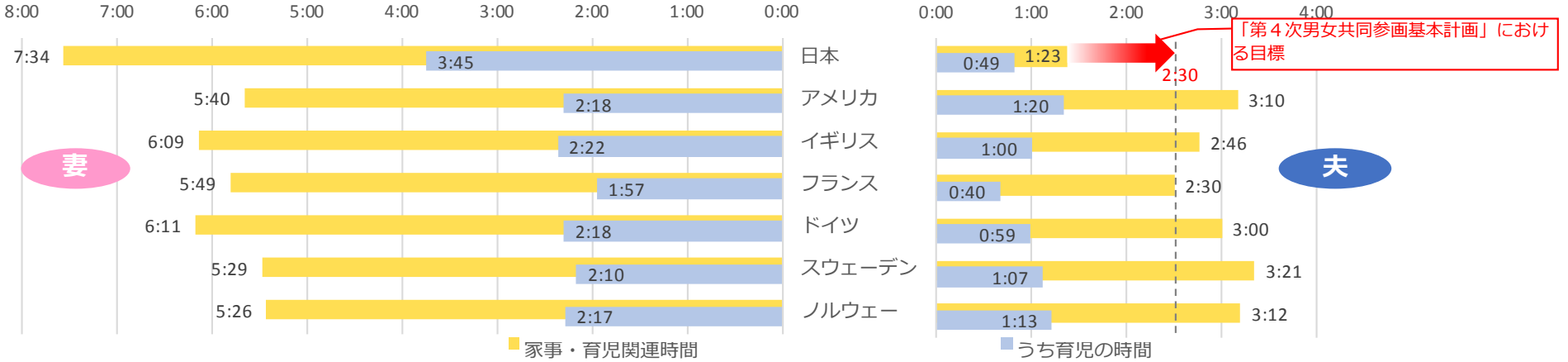


（備考）
1．出典 日本体育協会「女性の政策・方針決定過程への参画状況調べ」
2．平成29年（８月）現在
3．回答団体数 119団体
4．総役員数　3,129名
5．女性役員数　336名

男性の家事・育児等への参画における現状

６歳未満の子供を持つ我が国の男性が家事・育児等に関わる時間は、諸外国に比べて短時間

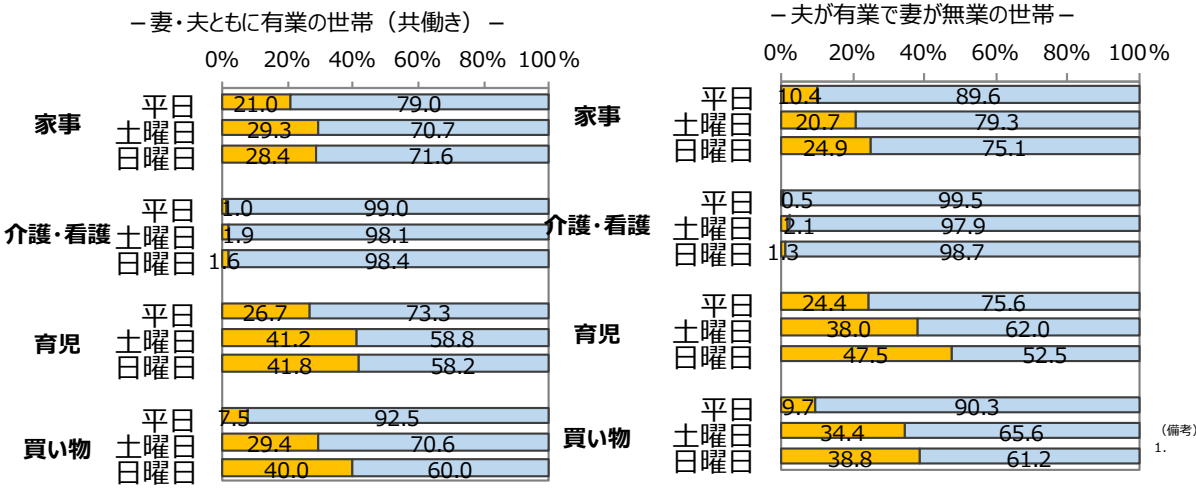
［６歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間　（週全体１日当たり）］



※「第4次男女共同参画基本計画」における2020年の6歳未満の子どもを持った夫の育児・家事関連時間は2時間30分が目標。
総務省「平成28年社会生活基本調査」、Bureau of Labor Statistics of U.S.“American Time Use Survey”(2016)及びEurostat“How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men”（2004）より作成。

６歳未満の子供を持つ共働き世帯でも、家事・育児に関わっていない男性が大半

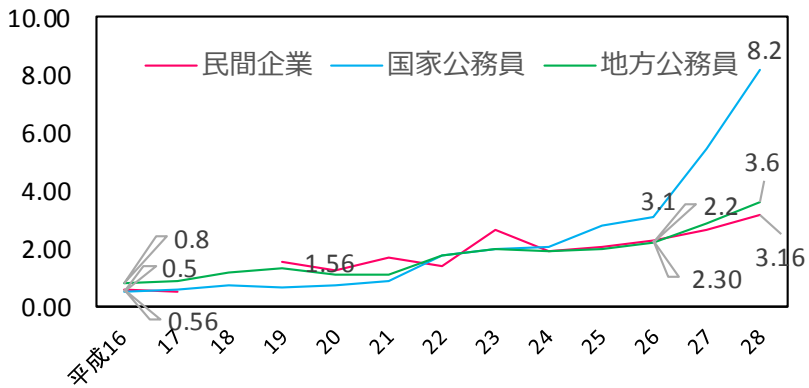
［６歳未満の子どもをもつ夫の家事関連の行動者率（曜日別週平均）］



（備考）
１．総務省「社会生活基本調査」（2016）より作成。
２．数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事関連の行動者率。
※行動者率･･･該当する種類の行動をした人の割合（%）　※非行動者率･･･100%－行動者率で算出している。
注）社会生活基本調査においては、15分単位で行動を報告することになっているため、短時間の行動は報告されない可能性があることに留意が必要。

育児休業取得率は、民間企業、国家公務員、地方公務員ともに上昇傾向にあるが、依然として低水準。

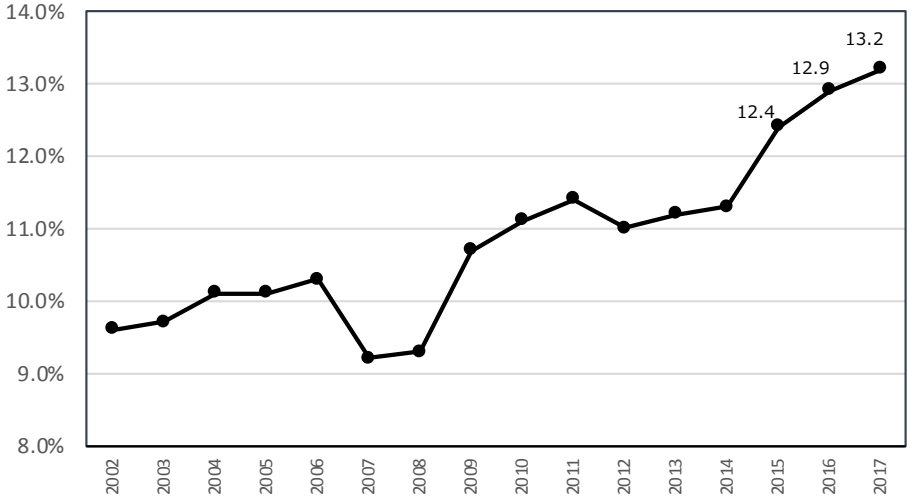
［男性の育児休業取得率の推移］



（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年度から28年度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. 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
4. 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１町を除く。

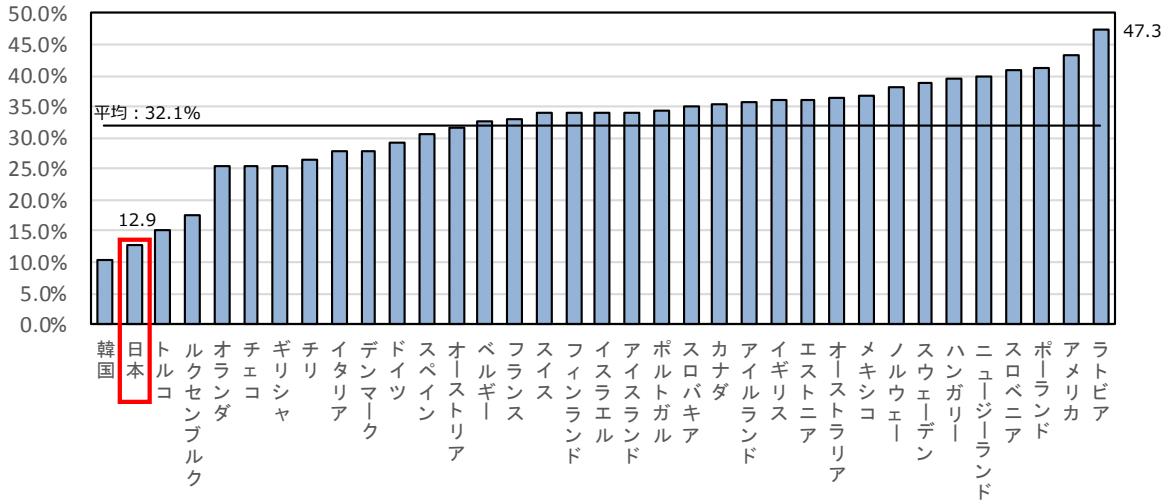
経済分野における女性活躍の現状

●管理的職業従事者に占める女性割合の推移（日本）



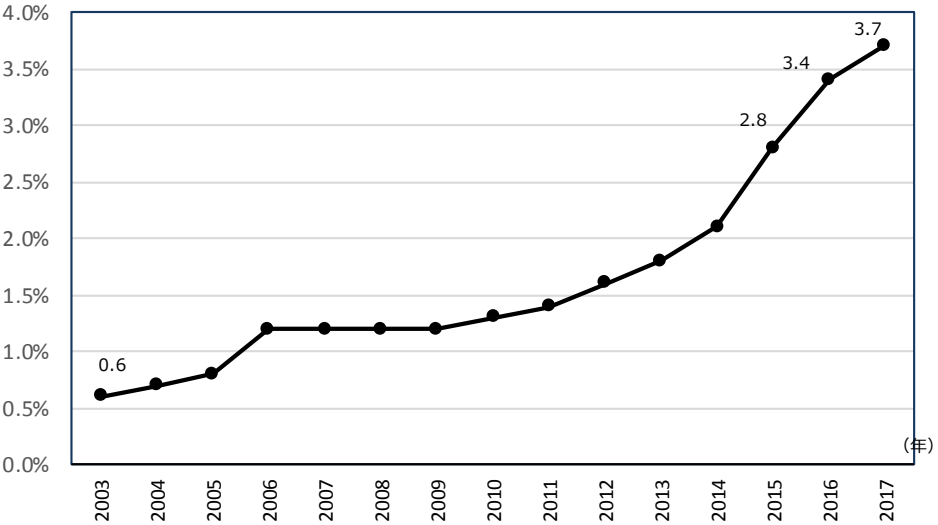
（備考）１．総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
２．総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。

●管理的職業従事者に占める女性割合（OECD諸国）



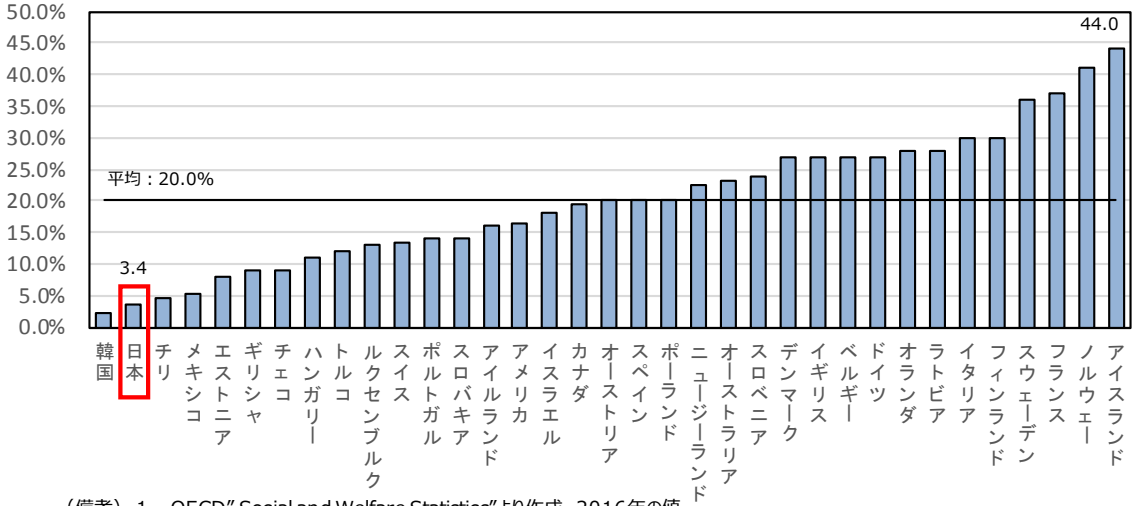
（備考）ILO"ILOSTAT"より作成。ニュージーランドは2008年、アメリカは2013年、カナダは2014年、韓国は2015年、トルコ、チリ、スペイン、スイス、ポルトガル、メキシコ、ノルウェー及びスウェーデンは2017年、その他の国は2016年の値。

●上場企業役員に占める女性割合の推移（日本）



（備考）１．東洋経済新報社「役員四季報」（2017年版）より作成。
２．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。

●上場企業役員に占める女性割合（OECD諸国）

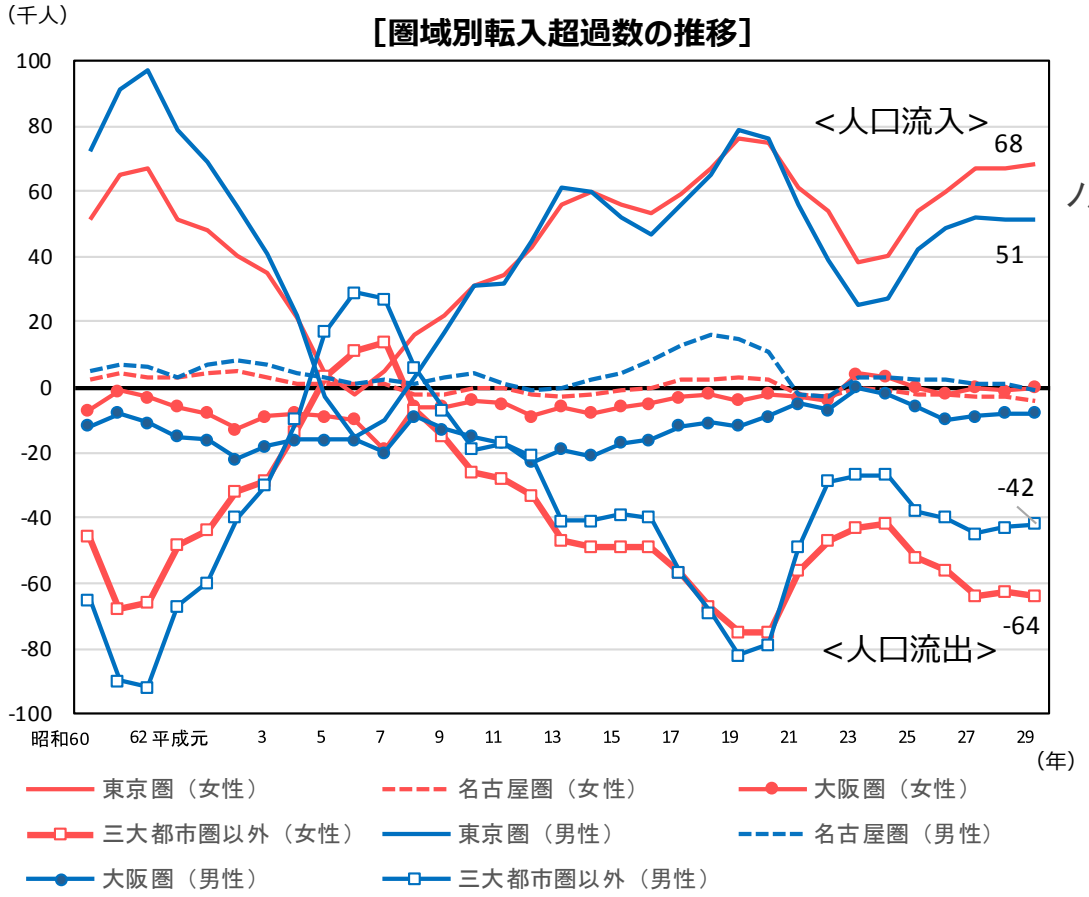


（備考）１．OECD" Social and Welfare Statistics"より作成。2016年の値。
２．EU、アイスランド、ノルウェイ及びトルコは、各国の優良企業銘柄50社が対象。他の国はMSCI ACWI, World, EAFE, Emerging Markets index構成銘柄及び大型、中型銘柄の企業が対象。

圏域別転入超過数の推移、女性研究者の現状

三大都市圏以外からの人口流出は、女性の方が男性よりも多い（男性の約1.5倍）ことが最近の特徴

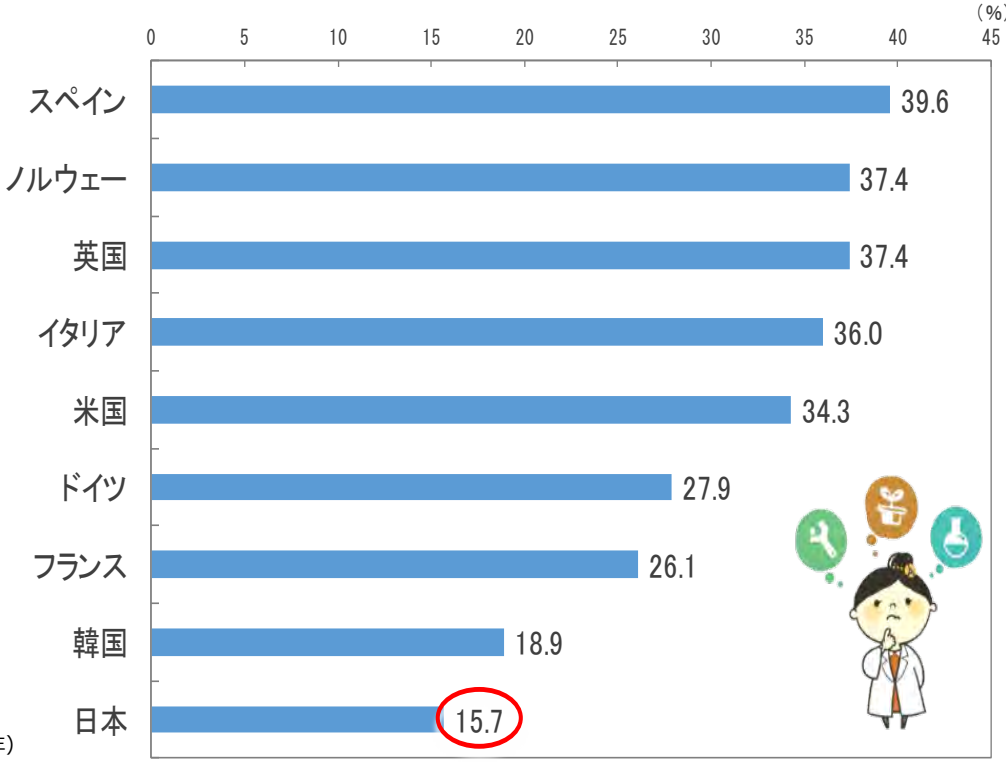
［圏域別転入超過数の推移］



（備考）
1. 総務省「住民基本台帳人口移動報告」より作成。
2. 日本人移動者の値。
3. 圏域は、以下のとおり分類している。
   東京圏：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
   名古屋圏：岐阜県、愛知県、三重県
   大阪圏：京都府、大阪府、兵庫県、奈良県
   三大都市圏以外：東京圏、名古屋圏及び大阪圏に含まれない道県

研究者に占める女性の割合は、他の先進諸国と比べて低い

［諸外国の研究者に占める女性割合］



（備考）
1. 総務省「科学技術研究調査」，ＯＥＣＤ“Main Science and Technology Indicators ”，米国国立科学財団(National Science Foundation：ＮＳＦ)“Science and Engineering Indicators 2016”より作成。
2. 日本の数値は，2017（平成29）年の値。韓国は2015（平成27）年値，ドイツは2013（平成25）年値，その他の国は2014（平成26）年値。推定値及び暫定値を含む。
3. 米国の数値は，雇用されている科学者（Scientists）における女性割合（人文科学の一部及び社会科学を含む）。技術者(Engineers)を含んだ場合，全体に占める女性科学者・技術者割合は29.0%。

女性活躍加速のための重点方針2018の策定方針と主な事項例

★女性が抱える問題を直視し、正面から取り組むフェアネスの高い社会を構築し、女性の能力の最大限の発揮を目指す。
★少子化・人口減少社会を迎え、「生産性向上・経済成長」の切り札として女性活躍を推進。

暮らし

○女性の健康支援

例）乳がん等を含むがん検診の更なる普及、産後うつ、女性の更年期への対策支援の促進、低用量ピルの活用等を含む女性の健康保持への理解促進、不妊治療への支援

○ひとり親家庭の支援

例）養育費の支払いの履行確保

○若年女性が妊娠した際の支援

例）若年女性の妊娠時における学業との両立支援

○性犯罪・性暴力被害者支援、女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

例）若年層を対象とした性犯罪の根絶、社会の変化に見合った婦人保護事業の見直し、加害者対応を含むDV対策の推進

○スポーツ分野での支援

例）スポーツ団体の役員への女性登用の促進、女性のスポーツの実施率向上に向けた意識啓発や女性アスリートが健康に競技を行うための支援

社会経済活動

○経済分野における一層の女性活躍

例）リケジョ育成、アンコンシャス・バイアスへの対応、ESG投資等を通じた女性活躍情報の「見える化」の徹底

○働き方改革と生産性・豊かさの向上

例）同一労働同一賃金の実現、非正規の処遇改善、テレワーク、フレックスタイム制などの環境整備、リカレント教育の推進

○地方における女性活躍の推進

例）地方公務員の働き方改革など女性活躍の推進
地方における起業支援、中小企業の取組支援

○男性の家事・育児等の参画促進

例）男性の育休取得促進、男性が家事・育児に参画することを応援する官民連携した世論形成

基盤整備

○待機児童の解消（保育士の処遇改善等）
○働く意欲を阻害しない制度等の在り方の引き続きの検討