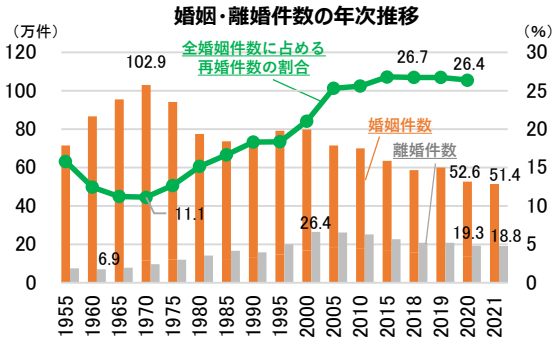


・我が国の男女共同参画の現状は、諸外国に比べて立ち遅れ。  
➢昭和の時代に形作られた各種制度や、男女間の賃金格差を含む労働慣行、固定的な性別役割分担意識など構造的な問題。  
➢人生100年時代を迎え、女性の人生と家族の姿は多様化しており、もはや昭和の時代の想定が通用しない。  
⇒「第5次男女共同参画基本計画」を着実に実行するため、  
令和4年度及び5年度に重点的に取り組むべき事項を定める。



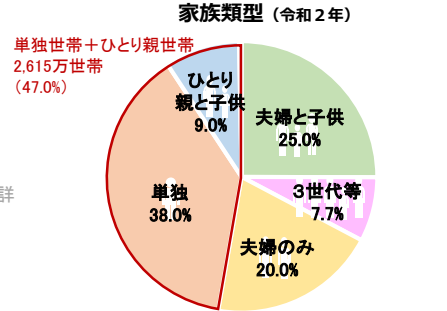
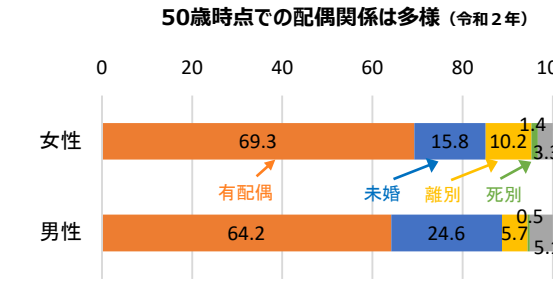
男女の寿命 (令和2年)

|          | 女性     | 男性     |
|----------|--------|--------|
| 90歳時生存割合 | 52.6%  | 28.1%  |
| 95歳時生存割合 | 27.9%  | 10.5%  |
| 平均寿命     | 87.71歳 | 81.56歳 |
| 死亡年齢最頻値  | 93歳    | 88歳    |

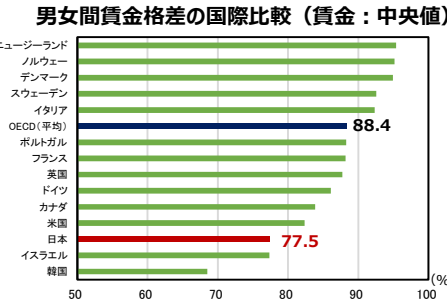
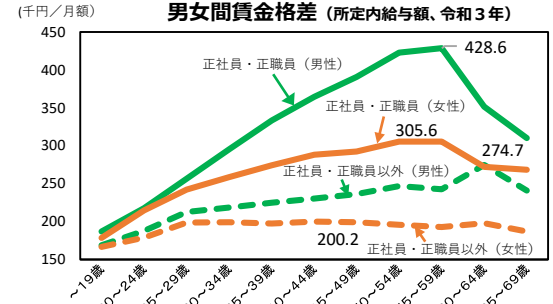
I 女性の経済的自立

(1) 男女間賃金格差への対応

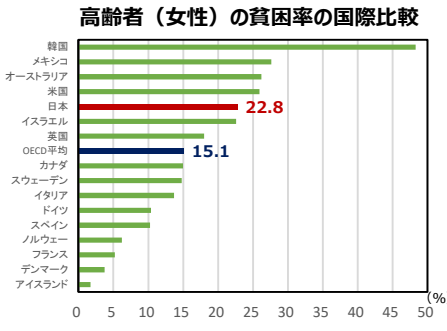
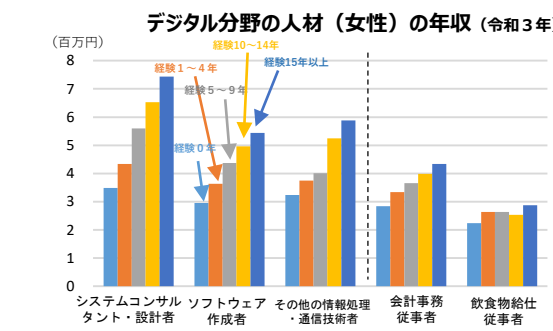
○社内格差 (垂直分離)  
①男女間賃金格差に係る情報の開示  
・令和4年夏に女性活躍推進法の制度改正を実施、常用労働者301人以上の事業主に対し、男性の賃金に対する女性の賃金の割合を開示することを義務化。有価証券報告書についても同内容の開示を義務付け。



②非正規雇用労働者の賃金の引上げ (同一労働同一賃金の徹底)  
・企業に対して、労務管理の専門家による無料相談や先進的な取組事例の周知等を実施。労働局による助言・指導等による法の履行確保。



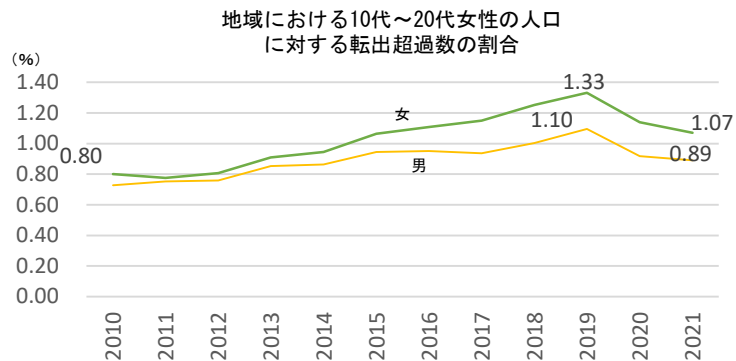
○職種間格差 (水平分離)  
①女性デジタル人材の育成  
・女性デジタル人材育成プランに基づき、就労に直結するデジタルスキルの習得支援及びデジタル分野への就労支援を3年間集中的に推進。



②看護、介護、保育などの分野の現場で働く方々の収入の引上げ  
・令和4年2月から実施している賃金の引上げ措置について、令和4年10月以降も継続して実施。

③リカレント教育の推進  
・大学等において、デジタルリテラシーの育成やDX推進のためのリスキリングを目的としたリカレント講座を開発・実施。

## (2) 地域におけるジェンダーギャップの解消



- ・全国355か所の男女共同参画センターを、人材育成やネットワークを通じて強力にバックアップするため、男女共同参画のナショナルセンターが必須。
- ・このため、独立行政法人国立女性教育会館を内閣府に移管。同法人の業務の在り方について、令和4年度に有識者会議において検討。
- ・男女共同参画センターの機能の強化・充実に向け、専門人材の確保、関係機関・団体との連携強化、地域による取組の温度差の解消を強力に進める。
- ・地域女性活躍推進交付金を始めとする国の支援策を活用して、ジェンダーギャップを解消するための地方公共団体の効果的な取組を支援。
- ・「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」について、地域で活躍する女性役員や女性活躍に取り組む経営者が登壇する地域シンポジウムを全国各地で開催。

## (3) 固定的な性別役割分担意識・無意識の思い込みの解消

- ・女性の人生の多様化の実態について広く周知し、家庭の役割の重要性と同時に、結婚すれば生涯、経済的安定が約束されるという価値観で女の子を育てることのリスクについて認識を広める。
- ・地方公共団体や経済団体等を対象としたワークショップ等の啓発を強化し、広報担当や管理職、経営層の意識改革と理解の促進を図る。

- ・教育委員会に対して、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を払しょくするための教員研修プログラムを活用した研修を促す。
- ・学校教育において、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消につながる教育を推進するための指導モデルの開発を令和4年度に行う。

## (4) 女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討

我が国の社会保障制度・税制は昭和時代に形作られたが、令和の時代を迎え、女性の人生や家族の姿は多様化。このため、

- ①現行の制度は就業調整を選択する人を増やしているのではないかと。
- ②配偶者の経済力に依存しやすい制度は、男女間賃金格差も相まって、女性の経済的困窮に陥るリスクを高める結果となっているのではないかと。
- ③現行の制度は分配の観点から公平な仕組みとなっていないのではないかと。という主に3つの観点から、社会保障制度や税制等について検討。

## (5) ひとり親支援

- ①職業訓練
  - ・高等職業訓練促進給付金等の拡充措置について成果や課題を検証した上で継続的な実施について検討。
  - ・訓練後から就業までの企業との連携の在り方なども含めて総合的に検討し、中長期的な自立につながる支援策の強化。
- ②養育費
  - ・離婚の際に養育費を支払うのは当然のことであるという意識改革を強力に進める。養育費の「受領率」に関する達成目標を定める（現状約24%※母子家庭）。

## (6) ジェンダー統計の充実に向けた男女別データの的確な把握

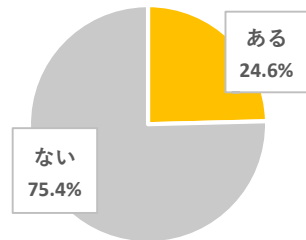
- ・「ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ」において、各種統計等における多様な性への配慮についての現状を把握し、課題について検討を進め、令和4年の夏頃を目途に取りまとめ。



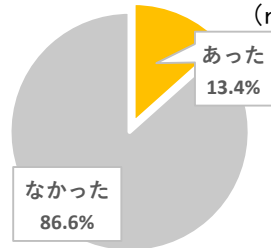
## II 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

### アダルトビデオ出演被害：モデルやアイドル等の勧誘（令和2年）

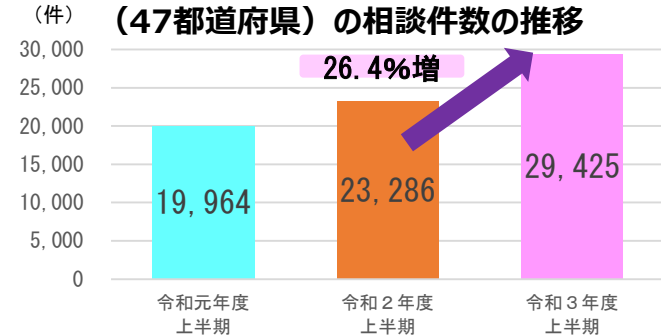
①モデル・アイドル等の勧誘経験の有無  
(n=20,000)



②聞いていない・同意していない  
性的な行為等の撮影要求の有無  
(n=2,575)



### 全国の性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター（47都道府県）の相談件数の推移



#### （１）アダルトビデオ出演被害対策等

- ・AV出演被害防止・救済法案の審議状況を踏まえ、必要な対応策を講じる。
- ・アダルトビデオ出演被害に係る緊急対策パッケージに基づき、集中的な広報・啓発の実施や、学校教育の現場などで教育啓発、各種法制度の運用を強化。
- ・インターネット上の性的な暴力、児童買春・児童ポルノ等の根絶に向けて、関係法令の適用により、違法行為に対して、事案に応じたより一層厳正な対処。

#### （２）性犯罪・性暴力対策

- ・令和5年度以降の「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」の後継となる方針を令和4年度中に策定。
- ・性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの体制強化に向けて、交付金の充実によるワンストップ支援センターの安定的な運営や、相談員の処遇改善を図ることで職業として確立するよう支援。
- ・関係省庁が連携して痴漢撲滅に向けた取組を抜本的に強化するための「痴漢撲滅パッケージ」（仮称）を令和4年度中に取りまとめ。
- ・「生命（いのち）の安全教育」の令和5年度全国展開に向け、令和4年度は教材等を活用した指導モデルを作成、その普及・展開を図る。
- ・ハラスメント防止対策の推進（就活セクハラ等）。

#### （３）配偶者等からの暴力への対策の強化

- ・ワーキング・グループ報告書素案（中間報告）を踏まえ、配偶者暴力防止法の改正が早期に実現できるよう、検討を行い、結論を得る。

- ・生活・就業・住宅・子育てなどの生活再建に必要な手続の見直しなどについて検討事項を夏までに整理、令和4年内に抜本強化策を取りまとめ。
- ・非同棲交際相手からの暴力（いわゆるデートDV）への対応として、予防や一時保護・緊急避難などについて必要な施策の整理を行い、令和4年内に必要な対策を取りまとめ。

#### （４）困難な問題を抱える女性への支援

- ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の令和6年4月の円滑な施行に向けて、各都道府県での支援体制の計画的な整備、人材の確保・養成・処遇改善の推進、民間団体との協働の促進など環境整備。

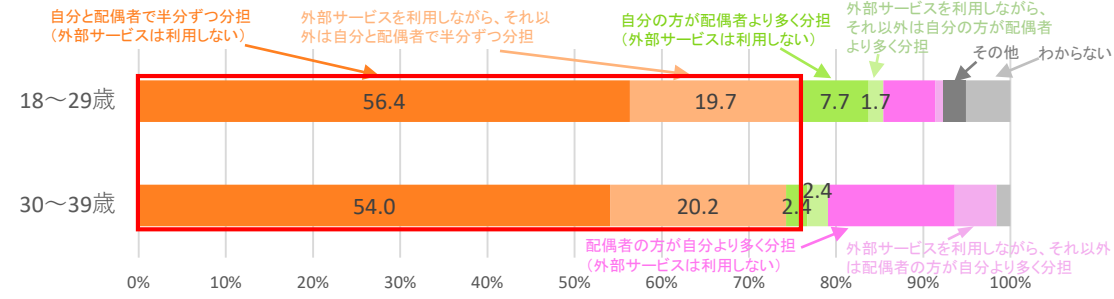
#### （５）女性の健康

- ・「生理の貧困」への支援として、地域女性活躍推進交付金や地域子供の未来応援交付金により生理用品提供を支援、地方公共団体の取組の横展開。
- ・フェムテックの更なる推進に向けて、薬機法上の位置付け等を整理。実証事業を実施し、働く女性の就業継続を支援。製品等に関連して消費者等から情報提供があれば、関係府省庁間で情報共有し、適切に対応。
- ・予期せぬ妊娠への対応として、緊急避妊薬を処方箋なしに薬局で適切に利用できるようにすることについて、令和4年度はパブリックコメントを実施し、着実に検討を進める。
- ・女性の健康に関する知識の向上に向けて、国が率先して取り組むため、国の職員を対象に研修など様々な機会を通じて周知することを検討。

#### （６）夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方

Ⅲ 男性の家庭・地域社会における活躍

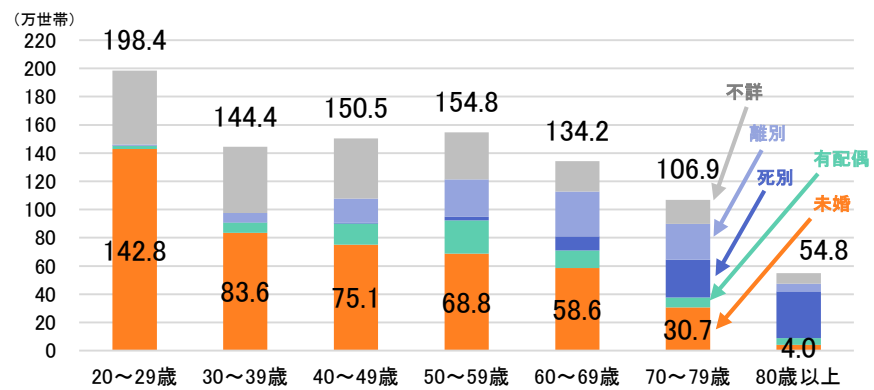
家事に関する配偶者との役割分担の希望（男性）（令和元年）



育児休業者の割合（令和2年度）

|    | 民間企業   | 地方公務員  | 国家公務員  |
|----|--------|--------|--------|
| 女性 | 81.6 % | 99.7 % | 99.6 % |
| 男性 | 12.7 % | 13.2 % | 51.4 % |

男性の単独世帯数（年齢階級別）：1094万世帯（令和2年）  
（一般世帯の19.6%）



（１）男性の育児休業取得の推進及び働き方の改革

- 男性の育児休業取得の推進等
  - ・「産後パパ育休」の創設などを内容とする改正育児・介護休業法の段階的施行を踏まえ、ハローワークにおける育児休業中の代替要員確保に関する相談支援や両立支援等助成金の周知等を実施。
- コロナ下で広まったテレワーク等多様な働き方の定着
  - ・コロナ収束後も多様な働き方を後退させずコロナ前の働き方に戻さない。
  - ・中小企業におけるテレワークの導入を支援、テレワークに関してワンストップで相談できる窓口を設置。あらゆる地域で同じような働き方を可能とする環境を整えるため、地方創生に資するテレワークを推進。テレワーク推進に関する新たな政府目標を検討。
  - ・幹部職員及び管理職が不慣れなことによってオンライン会議が避けられることがないよう、全府省で管理職のデジタル自立を実践。

（２）男性の育児参画を阻む壁の解消

- 男性が育児参画するためのインフラの整備
  - ・公共交通機関や公共施設において、ベビーベッド等の男性トイレへの設置、ベビーカー使用者のためのフリースペースの設置を促進。

- 学校関連の活動・行事におけるオンライン化の推進等
  - ・保護者と学校の間の連絡のオンライン化を進める。PTAや保護者会など学校関連の活動・行事について、男女共同参画の観点から保護者や地域住民が参画しやすい工夫を行っている事例を取りまとめ、横展開。
- 子育て・介護など各種行政手続におけるオンライン化の推進
  - ・子育て・介護に関する手続のサービス検索及びオンライン申請ができるワンストップサービスについて、令和4年度に地方公共団体における導入を促すとともに、地方公共団体のシステム改修等を支援。
- 仕事と子育て等の両立を阻害する慣行等への対応
  - ・園と保護者の連絡が電話や紙で行われることなどについて、関係府省に対し対応を働きかけるとともに、使用済み紙おむつや布団の持ち帰りなどについて、令和3年度に実施した「仕事と子育て等の両立を阻害する慣行等調査」において収集した対応例を広く一般に周知。

（３）男性の孤独・孤立対策

- 男性相談窓口の充実強化
  - ・全国的に相談対応が行える体制の整備に向け、各地の相談ニーズ等につき実態を把握するとともに、課題を抽出し、具体的な支援方法を検討。男性相談を行っている男女共同参画センターの取組事例について、全国の男女共同参画センターに対して横展開。

IV 女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）

（1）政治分野

|        | 女性ゼロ<br>議会数 | 議会数  | 女性ゼロ<br>議会比率 |
|--------|-------------|------|--------------|
| 都道府県議会 | 0           | 47   | 0.0%         |
| 市区町村議会 | 275         | 1741 | 15.8%        |
| 市議会    | 24          | 792  | 3.0%         |
| 特別区議会  | 0           | 23   | 0.0%         |
| 町村議会   | 251         | 926  | 27.1%        |

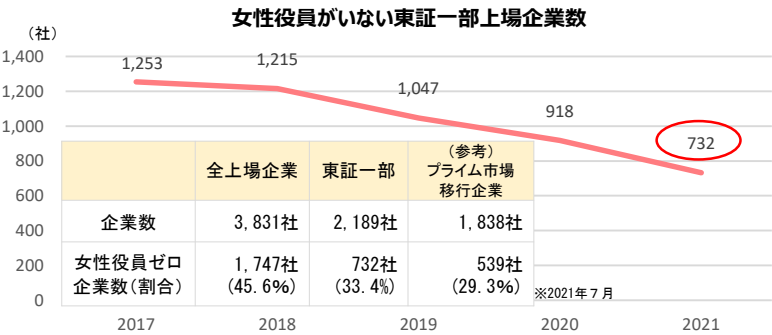
※令和3年12月

- 政治分野におけるハラスメント防止のための研修教材について、各議会等における積極的な活用を推進するとともに、令和4年度以降、その活用状況等について、定期的に把握し、「見える化」を図る。

（2）行政分野

- 能力及び実績による人事管理を前提としつつ、従来の人事慣行を見直し、女性職員の職域の拡大に取り組む。
- コロナ前の働き方に戻さないよう、テレワーク等の柔軟な働き方を推進。令和4年度内にフレックスタイム制の見直し等による勤務時間の弾力化や勤務間インターバルの確保の在り方についても検討。

（3）経済分野



- 「女性役員情報サイト」において、プライム市場上場企業を始め、市場ごとの女性役員がいない企業の状況や女性役員比率ランキングを掲載。
- 令和4年度に全国の商工会及び商工会議所における役員の種別ごとの女性割合を一覧化して「見える化」。
- 公共調達において企業等を加点評価する取組について、取組状況の更なる「見える化」を行い、各機関における取組を底上げ。

- コース別雇用管理を行う企業に対し、より柔軟な運用に向けた見直しを行うよう周知啓発。転換制度を設けていない企業へ制度を設けるよう働きかけ。

（4）科学技術・学術分野

- 給付型奨学金や授業料等減免の制度について、理工系や農学系の分野に進学する女子学生を対象とした官民共同の修学支援プログラムを創設。
- 入学後の専攻分野の決定（レイトスペシャライゼーション）や、入学後の専攻分野の転換、編入学など早期に文理選択を行う必要のない環境の構築。
- 女子割合の少ない分野の大学入学者選抜における女子学生枠の確保等に積極的に取り組む大学等に対し、運営費交付金や私学助成による支援強化。
- 大学への資源配分において、学長、副学長及び教授における女性登用に對するインセンティブを引き続き付与。

（5）地域における女性活躍の推進

- 農業委員や農業協同組合役員等における女性割合の向上
  - 農業委員や農業協同組合、森林組合、漁業協同組合の役員及び土地改良区等の理事に占める女性の割合の向上や女性登用ゼロからの脱却に向けて、地方公共団体、農林水産団体等に対し働きかけ。
- 防災分野
  - 都道府県防災会議や市町村防災会議の委員に占める女性の割合の引上げに向けて、防災・復興ガイドラインに基づく取組を全国各地に展開。
  - 消防吏員や消防団員、自衛官、地方警察官など防災の現場等における女性割合の目標達成に向けて、女性の参画拡大の環境整備。
- 校長・教育委員会等における女性割合の向上
  - 校長、副校長及び教頭の女性割合について、教育委員会に対して、目標設定を促すとともに令和4年度中にフォローアップ。各学校法人にも、令和4年度中に分かりやすい情報公開を促す。
  - 女性教育委員がいない教育委員会に対し助言を行い、結果を公表。

（6）国際分野

- 在外公館の各役職段階に占める女性の割合(令和3年7月現在：公使、参事官以上7.5%、特命全権大使、総領事4.7%)を令和7年までに引き上げる目標(公使、参事官以上10%、特命全権大使、総領事8%)を着実に達成。(省内公募の活用、管理職や管理職候補への中途採用や民間登用の推進等)



# 女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022

## （女性版骨太の方針 2022）

令和 4 年 6 月 3 日

すべての女性が輝く社会づくり本部

男女共同参画推進本部



# 目次

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| はじめに                              | 1  |
| I 女性の経済的自立                        | 2  |
| (1) 男女間賃金格差への対応                   |    |
| (2) 地域におけるジェンダーギャップの解消            |    |
| (3) 固定的な性別役割分担意識・無意識の思い込みの解消      |    |
| (4) 女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討       |    |
| (5) ひとり親支援                        |    |
| (6) ジェンダー統計の充実に向けた男女別データの的確な把握    |    |
| II 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現         | 7  |
| (1) アダルトビデオ出演被害対策等                |    |
| (2) 性犯罪・性暴力対策                     |    |
| (3) 配偶者等からの暴力への対策の強化              |    |
| (4) 困難な問題を抱える女性への支援               |    |
| (5) 女性の健康                         |    |
| (6) 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方            |    |
| III 男性の家庭・地域社会における活躍              | 15 |
| (1) 男性の育児休業取得の推進及び働き方の改革          |    |
| (2) 男性の育児参画を阻む壁の解消                |    |
| (3) 男性の孤独・孤立対策                    |    |
| IV 女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行） | 17 |
| (1) 政治分野                          |    |
| (2) 行政分野                          |    |
| (3) 経済分野                          |    |
| (4) 科学技術・学術分野                     |    |
| (5) 地域における女性活躍の推進                 |    |
| (6) 国際分野                          |    |

## はじめに

### 1. 我が国の現状と課題

男女共同参画は、日本政府の重要かつ確固たる方針であり、国際社会で共有されている規範である。また、個性と多様性を尊重する社会の実現、我が国の経済社会の持続的発展において不可欠な要素でもある。

しかしながら、令和3年3月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」では156か国中120位であることに表れているように、我が国の男女共同参画の現状は諸外国に比べて立ち遅れていると言わざるをえない。また、長引く新型コロナウイルス感染症の影響は、男女共同参画の遅れを改めて顕在化させた。その背景には、昭和の時代に形作られた各種制度や、男女間の賃金格差を含む労働慣行、固定的な性別役割分担意識など、制度・慣行・意識の3つの要素が相互に強化し合っているという構造的な問題があると考えられる。とりわけ、人生100年時代を迎え、女性の人生と家族の姿は多様化しており、もはや昭和の時代の想定が通用しないのが実態である。

このような課題への対応の鍵となるのが「女性の経済的自立」である。これを「新しい資本主義」の中核と位置付け、女性が直面する課題を一つ一つ解決し、令和の時代において女性が経済的に自立して生きられる社会を実現する必要がある。

また、若い世代の身近な問題として顕在化したアダルトビデオ出演被害は、被害者の心身や私生活に長期間にわたって悪影響を与える重大な人権侵害であり、被害の発生・拡大防止に徹底した措置を講ずることが性を巡る個人の尊厳を保持するために不可欠である。性犯罪・性暴力や配偶者暴力等への対策、困難な問題を抱える女性への支援等を通じ、女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会を実現する必要がある。さらに、諸外国の女性は普通に手にしているのに、我が国の女性には手に入らないと指摘されている事柄についても、速やかに改善が図られるべきである。

男性もまた男女共同参画社会の主役である。これまで、男性は、長時間労働等の昭和時代から続く慣行に阻まれ、家庭や地域における活躍の機会が相対的に少なかった。女性の社会における活躍と歩調を合わせて、男性の育児等への参画や地域活動への参加を促し、男性もののびのびと生きやすい社会を実現する必要がある。

### 2. 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」の基本的な考え方

政府は、一丸となって、男女共同参画社会基本法に基づく「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～（令和2年12月25日閣議決定、以下「5次計画」という。）」を着実に実行していく。特に、5次計画の中間年に当たる令和5年度に向けて、取組を更に加速させていく必要がある。このため、5次計画に掲げられた具体的な取組については、本重点方針における記載の有無にかかわらず、着実に実施する。その上で、5次計画で決定した成果目標の達成や施策の実施に向けた取組の更なる具体化を行うとともに、新たに取り組む事項として、

- I 女性の経済的自立
- II 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現
- III 男性の家庭・地域社会における活躍
- IV 女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）

について、政府全体として今後重点的に取り組むべき事項を定める。政府は、本重点方針に基づき、横断的な視点を持って、速やかに各取組を進める。

## **I 女性の経済的自立**

人生 100 年時代を迎え、日本の女性の半分以上は 90 歳まで生きる。離婚件数は結婚件数の 3 分の 1 であり、結婚すれば生涯、経済的安定が約束されるという「永久就職」はもはや過去のものとなった。一方で、有業の既婚女性の 6 割が所得 200 万円未満、単身未婚女性の約半数が所得 300 万円未満である。このような状況を踏まえれば、女性が長い人生を経済的困窮に陥ることなく生活できる力をつけることは、女性本人のためにも、また我が国の経済財政政策の観点からも、喫緊の課題である。あらゆる手を打ち、女性が経済的に自立できる環境を整えていく必要がある。

### **(1) 男女間賃金格差への対応**

#### **○社内格差（垂直分離）**

男性と女性が同じ組織で働いていても、職務や職責が異なること等から、女性はより低賃金となる傾向がある。各組織において、それぞれ要因を詳細に分析し、女性の処遇改善につなげることが有効である。

#### **①男女間賃金格差に係る情報の開示**

正規・非正規雇用の日本の労働者の男女間賃金格差は、他の先進国と比較して大きい。また、日本の女性のパートタイム労働者比率は高い。男女間の賃金の差異について、以下のとおり、女性活躍推進法に基づき、開示の義務化を行う。

- ・情報開示は、連結ベースではなく、企業単体ごとに求める。ホールディングス（持株会社）も、当該企業について開示を行う。
- ・男女の賃金の差異は、全労働者について、絶対額ではなく、男性の賃金に対する女性の賃金の割合で開示を求めることとする。加えて、同様の割合を正規・非正規雇用に分けて、開示を求める。

（注）現在の開示項目として、女性労働者の割合等について、企業の判断で、更に細かい雇用管理区分（正規雇用を更に正社員と勤務地限定社員に分ける等）で開示している場合があるが、男女の賃金の割合について、当該区分についても開示することは当然、可能とする。

- ・男女の賃金の差異の開示に際し、説明を追記したい企業のために、説明欄を設ける。
- ・対象事業主は、常時雇用する労働者 301 人以上の事業主とする。101 人～300 人の事業主については、その施行後の状況等を踏まえ、検討を行う。
- ・金融商品取引法に基づく有価証券報告書の記載事項にも、女性活躍推進法に基づく開示の記載と同様のものを開示するよう求める。
- ・本年夏に、制度（省令）改正を実施し、施行する。初回の開示は、他の情報開示項目とあわせて、本年 7 月の施行後に締まる事業年度の実績を開示する。
- ・国・地方公共団体についても同様に女性活躍推進法に基づく開示を行う。【内閣府、金融庁、厚生労働省、全府省】

#### **②非正規雇用労働者の賃金の引上げ（同一労働同一賃金の徹底）**

同一労働同一賃金について、企業に対して、労務管理の専門家による無料相談や先進的な取組事例の周知等きめ細やかな支援を実施するとともに、労働局による助言・指導等による法の履行確保を図ることにより正規雇用と非正規雇用の同一労働同一賃金を徹底し、女性が多い非正規雇用労働者の待遇を改善する。【厚生労働省】

## ○職種間格差（水平分離）

男性と女性は異なる業種や職種に集中しており、女性がより多く占めるサービス業や看護・介護・保育は、比較的低賃金であることが多い。女性がより多く働く業種の賃金を引き上げるとともに、高賃金が見込まれる成長分野への労働移動を支援することが有効である。

### ①女性デジタル人材の育成

今後の我が国を支える成長産業であるデジタル業界への女性の労働移動を支援し、また、デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消のため、令和4年4月に男女共同参画会議において決定した「女性デジタル人材育成プラン」に基づき、就労に直結するデジタルスキルの習得支援及びデジタル分野への就労支援を今後3年間集中的に推進する。プランの実施に当たっては、特に、一定のスキルを持つデジタル人材を求める企業・団体と当該スキルを有する女性とのマッチングの仕組みなど、地域における積極的な取組を促進する観点から、事例集の更なる充実を通じて周知・啓発を強力に行うとともに、地方公共団体に対し地域女性活躍推進交付金を活用した取組を促す。また、プラン策定の3年後を目途に効果を検証し、プラン全体の施策の在り方について必要な見直しを行う。【内閣府、関係府省】

### ②看護、介護、保育などの分野の現場で働く方々の収入の引上げ

看護、介護、保育、幼児教育など、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働いているのは多くが女性である。これらの職業に係る処遇改善に向けて、令和4年2月から実施している賃金の引上げ措置について、令和4年10月以降も継続して実施する。【内閣官房、内閣府、文部科学省、厚生労働省】

### ③リカレント教育の推進

令和4年度に、大学等において、都道府県労働局や地方公共団体、企業等と連携し、産業界の人材ニーズ等に応じて、デジタルリテラシーの育成やDX推進のためのリスキリングを目的としたリカレント講座を開発・実施する。さらに、各労働局・ハローワーク等と連携することで、受講者に対して確実な就職・転職支援を行う。また、受講者の就職・転職状況を含む教育効果の検証等を行うとともに、大学、企業等に対し好事例の横展開を図ることで取組を促進する。【文部科学省】

経済的に困難な状況にある人も含め、学び直しを希望する方に対し、大学等で行う無料講座や給付制度等を利用できる認定を受けた課程を周知するため、講座等の情報を発信するポータルサイトの積極的な活用等を大学、企業、各都道府県等に促す。【文部科学省、厚生労働省、経済産業省】

労働者が働きながら訓練を受講するための教育訓練休暇制度等を導入・適用する事業主を支援するとともに、時短勤務など、多様な働き方を推進する。【厚生労働省】

## （２）地域におけるジェンダーギャップの解消

近年、若い女性が地方から大都市へと出て行く傾向が強まっており、少子化・人口減少が加速する要因の一つとなっている。その背景には、根強い固定的な性別役割分担意識が

あると考えられ、特に経済的に自立したい女性にとっては、地元で生活するという選択肢が選びづらくなっている。この流れを止めるためには、全国津々浦々でジェンダーギャップを解消し、男女共同参画社会を実現する必要がある。

### ①男女共同参画のナショナルセンター

「新しい資本主義」の中核と位置付けられた女性の経済的自立を全国津々浦々で実現するためには、各地域で女性のスキルアップや固定的な性別役割分担意識の解消といった取組を加速させる必要がある。現場でのその取組を担う全国 355 か所の男女共同参画センターを、人材育成やネットワークを通じて強力にバックアップするため、男女共同参画のナショナルセンターが必須である。

このため、1977 年の創設以来、男女共同参画の推進に係る様々な機能<sup>1</sup>を担ってきた独立行政法人国立女性教育会館の主管府省を内閣府に移管し、必要な予算及び人員についても内閣府に移管する。また、地域における女性リーダー等の人材育成機能と各地の男女共同参画センターを束ねる拠点機能の強化を行うとともに、引き続き学校教育等における男女共同参画を進める観点から、同法人の業務の在り方について、令和 4 年度に有識者会議において検討し、結論を得る。【内閣府、文部科学省】

### ②各地の男女共同参画センターの機能の強化・充実

全国 355 か所に設置されている男女共同参画センターに対するヒアリング・アンケート結果から抽出された課題である専門人材の確保、関係機関・団体との連携強化、地域による取組の温度差の解消を強力に進め、男女共同参画センターの機能強化を図る。また、地域女性活躍推進交付金等を活用した事業に関するノウハウを蓄積し、優良事例としてまとめ、共有する。さらに、センター関係者を対象とした研修の在り方の抜本的な見直し、内容の充実強化を図る。ワークショップ形式を含めた実践的な内容の研修を実施し、センターの活動の活性化を促す。【内閣府】

### ③地方公共団体の取組への支援

地域女性活躍推進交付金を始めとする国の支援策を活用して、ジェンダーギャップを解消するために地方公共団体が行う効果的な取組に対して支援を実施する。あわせて、様々な課題や困難を抱える女性に寄り添った相談支援を充実する。【内閣官房、内閣府】

### ④地方の民間企業等における女性活躍の推進

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」について、地域で活躍する女性役員や女性活躍に取り組む経営者が登壇する地域シンポジウムを全国各地で開催する。開催を通じて、各地域の経済団体等に対し会の周知を促すとともに、地方の企業や中・小規模事業の経営者に参加を呼びかける。また、会に参加する経営者が集うミーティングにおいて、経営企画・経営戦略等の中核部門への女性の参画拡大などについて経営者同士で意見交換を行い、各企業における更なる取組を推進する。【内閣府、経済産業省】

---

<sup>1</sup> 研修・人材育成、アーカイブの蓄積と情報発信、調査研究等。

## ⑤市町村男女共同参画計画の策定の促進

男女共同参画社会の実現のためには、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ことが重要であることから、市町村男女共同参画計画の策定率に係る目標（令和7年までに市区：100%、町村：85%）を達成するため、策定状況の「見える化」や地方公共団体等への働きかけを行い、計画策定を促す。【内閣府】

## ⑥都道府県ごとの男女共同参画の状況の可視化

各種統計データを活用し、都道府県単位で男女共同参画社会の形成状況を分野横断的に分析し可視化することで、地域ごとの課題を明らかにする。【内閣府】

### （3）固定的な性別役割分担意識・無意識の思い込みの解消

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）の解消に向け、令和3年度から実施している調査等の取組を着実に実施する。さらに、女性の人生の多様化の実態について広く周知し、家庭の役割の重要性と同時に、結婚すれば生涯、経済的安定が約束されるという価値観で女の子を育てることのリスクについて認識を広める。

また、地方公共団体や経済団体等を対象としたワークショップ等の啓発を強化し、情報を発信する側の無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消と、性別役割分担にとらわれない働き方を推進するため、広報担当や人事・業務管理に携わる管理職、さらには経営層の意識改革と、多様性確保の意義に関する理解の促進を図る。【内閣府】

各都道府県教育委員会に対して、初任者研修等において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）を払しょくするための教員研修プログラムを活用した研修の実施を促す。独立行政法人国立女性教育会館において、学校現場における教員自身の無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）への気づきを促し、男女共同参画の基本理念や意義等を踏まえた指導につなげるためのプログラム開発やその普及・展開を強化するとともに、独立行政法人教職員支援機構において、教育センターや校内研修等において参考となる動画教材をホームページ等に掲載することで、校長等の管理職や進路指導担当教員を始めとするすべての教員が無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解消するための研修を受講することを促す。【文部科学省】

学校教育において、例えば「女子は文系」というような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）の解消につながる教育を推進するための指導モデルの開発を令和4年度に行う。【文部科学省】

また、各学校において職場体験活動等のキャリア教育を行う際には、職業に対する性別役割分担意識の植え付けにつながらない指導を行うように促す。【文部科学省】

### （4）女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討

我が国の社会保障制度・税制は昭和時代に形作られたが、令和の時代を迎え、女性の人生や家族の姿は多様化している。離婚件数が増加し、未婚率も上昇した結果、昭和の時代には9割が50歳時点で配偶者がいたが、令和の時代には3割が配偶者がいない状態となっている。単独世帯及びひとり親世帯の割合も上昇し、昭和の時代に比べて2.5倍、全体に占める割合も約半分となった。一方で、現在の制度は、配偶状況によって取扱いを変えるため、本人の就労だけではなく配偶状況によって格差が生じており、有配偶の非正規雇用

女性は未だに4割程度が就業調整を選択している。また、離婚した女性の年金額は低い傾向にある。さらに、夫の所得が高くなるほど妻の有業率が低く、いわゆる専業主婦が多い傾向にある。このような状況を踏まえ、

①現行の制度は就業調整を選択する人を増やしているのではないか。

②配偶者の経済力に依存しやすい制度は、男女間賃金格差も相まって、女性の経済的困窮に陥るリスクを高める結果となっているのではないか。

③現行の制度は分配の観点から公平な仕組みとなっていないのではないか。

という主に3つの観点から、社会保障制度や税制等について検討を行う。【内閣府、関係府省】

## （５）ひとり親支援

### ①職業訓練

ひとり親に対する職業訓練の支援については、高等職業訓練促進給付金はその支援対象がデジタル分野の資格等へ拡大され、その訓練期間が6箇月以上に緩和され、これらの拡大・緩和は令和4年度も継続されており、また、自立支援教育訓練給付金は、令和4年度にその給付割合及び上限額の引上げが実施されたところ、これらの成果や課題を検証した上で継続的な実施について検討する。加えて就業体験（インターンシップ）の実施等、訓練後から就業までの企業との連携の在り方なども含めて総合的に検討し、中長期的な自立につながる支援策の強化を図る。【厚生労働省】

### ②養育費

離婚の際に養育費を支払うのは当然のことであるという意識改革を強力に進める。養育費の「受領率」に関する達成目標を定める。養育費等相談支援センターや地方公共団体等における各種相談等を推進する。その際、ＡＩやＤＸを活用したワンストップ相談システムを構築するなど、当事者に寄り添った支援を行う。離婚前後親支援モデル事業や「父母の離婚等に伴う子の養育の在り方に関する調査研究」の成果や課題を検証し、弁護士等の専門家による支援の拡充、公正証書等による債務名義作成や民間ＡＤＲの利用等について負担の軽減や機会の拡充、保証料補助等による民間の養育費保証契約の利用促進を検討する。さらに、養育費の取立てに係る裁判等の費用の負担軽減を図るための方策の拡充、回収等についての公的支援の導入を検討する。【内閣府、法務省、厚生労働省】

父母の離婚等に伴う子の養育の在り方について、引き続き必要な検討を進め、養育費の確保のための具体的な方策についても、令和5年の通常国会における法案提出を目途に民事基本法制の見直しに関する検討を進める。【法務省】

## （６）ジェンダー統計の充実に向けた男女別データの的確な把握

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）の充実に向けて、「ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ」において、各種統計等における多様な性への配慮についての現状を把握し、課題について検討を進め、令和4年の夏頃を目途に取りまとめを行う。【内閣府、総務省】

## Ⅱ 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会は、女性活躍・男女共同参画の大前提である。そのため、若い世代の身近な問題として顕在化したアダルトビデオ出演被害<sup>2</sup>を始めとする性犯罪・性暴力や配偶者等による暴力など、あらゆる暴力の根絶に向けた取組を強力に推し進めるとともに、困難な問題を抱える女性への支援を強力に進める必要がある。また、若い女性の生理や妊娠、結婚をとりまく環境は大きく変化しており、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）やヘルスリテラシーがますます重要となっている。

### （１）アダルトビデオ出演被害対策等

#### ①アダルトビデオ出演被害の防止及び救済のための立法措置の動き

「ＡＶ出演被害防止に関する各党実務者会合」において取りまとめられた素案を受けて、ＡＶ出演被害防止・救済法案が令和４年通常国会に提出されている。この法案の審議状況を踏まえ、必要な対応策を講じる。【内閣府、警察庁、消費者庁、総務省、法務省、文部科学省、厚生労働省】

#### ②アダルトビデオ出演被害に係る緊急対策パッケージに基づく取組

アダルトビデオ出演被害問題は、被害者の心身に深い傷を残す重大な人権侵害である。このため、令和４年３月３１日に決定されたアダルトビデオ出演被害に係る緊急対策パッケージに基づき、アダルトビデオ出演被害を始めとする若年層の性暴力被害が拡大することを予防するための集中的な広報・啓発の実施や、学校教育の現場などで教育啓発を進める。また、アダルトビデオ出演被害に関する手口について更なる情報収集を行い、注意喚起を図るとともに、教育啓発や各種相談窓口と情報を共有し、その活用を促進する。さらに、アダルトビデオ出演被害への被害者保護に係る法制度は、多面的・重層的に存在しており、泣き寝入りや諦めによる撮影を防ぐため、各種法制度の運用を強化するとともに、性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター（以下「ワンストップ支援センター」という。）、都道府県警察の本部・警察署・交番等の警察の各種相談窓口、法テラス、人権擁護機関における専用相談窓口等に向けて周知し、対応を強化する。また、刑法のほか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律や職業安定法等による取締まりも強化する。【内閣府、警察庁、消費者庁、総務省、法務省、文部科学省、厚生労働省】

#### ③インターネット上の性的な暴力、児童買春・児童ポルノ等の根絶に向けた取組

児童買春・児童ポルノ等に関する被害の問題については、関係法令の適用により、違法行為に対して、事案に応じたより一層厳正な対処を行う。また、流出した画像や映像については民間団体のネットパトロール等とも連携し、速やかに削除要請を行う。【警察庁、総務省、法務省】

<sup>2</sup> 若年を中心とする女性（１５歳（中学生を除く）～３９歳）に対するインターネット調査（令和２年３月）によると、約４人に１人がモデル・アイドル等の勧誘を受けた経験があり、モデル・アイドル等の勧誘を受けたり応募した経験のある女性のうち、約７人に１人が聞いていない・同意していない性的な行為等の撮影要求を受けたことがある。

さらに、関係機関・団体等と連携して、安全・安心な利用のための広報・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取組を推進する。特に、自画撮り被害（だまされたり、脅かされたりして児童生徒等が自分の裸体等を撮影し、メール等で送られる形態の被害をいう。）を防止するための児童生徒等や保護者に対する教育・啓発等の多角的かつ包括的な対策を総合的に推進する。【内閣府、警察庁、総務省、法務省、文部科学省、経済産業省、関係府省】

## （２）性犯罪・性暴力対策

### ①「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」の後継となる方針の策定

「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」の集中強化期間（令和２年度から令和４年度）が終了する令和５年度以降の「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」の後継となる方針を令和４年度中に策定する。【内閣府、警察庁、法務省、厚生労働省、文部科学省、関係府省】

### ②性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの体制強化

#### ア アダルトビデオ出演被害の防止及び救済のための立法措置に基づく対応

前出のＡＶ出演被害防止・救済法案において、性犯罪・性暴力の被害者のための相談体制の整備が求められていることも踏まえ、当該法案の審議状況も注視しつつ、必要な措置を講ずる。【内閣府、警察庁、消費者庁、総務省、法務省、文部科学省、厚生労働省】

#### イ ワンストップ支援センターの職員の処遇改善等

性犯罪・性暴力被害者のための交付金の充実によりワンストップ支援センターの安定的な運営を図るとともに、相談員の処遇改善を図ることで職業として確立するよう支援する。また、相談員の育成に係る海外の先進事例の調査を行い、それを踏まえた研修の実施により、支援員等の人材育成の強化を図る。【内閣府】

#### ウ ワンストップ支援センターの更なる利便性向上

若年層や障害者を含む相談者が利用しやすいよう、ＳＮＳ相談を継続的に実施するとともに、メール相談やオンライン面談、手話、外国語通訳の活用等を推進する。【内閣府】

ワンストップ支援センターの２４時間・３６５日化の取組を支援するとともに、内閣府が設置する性暴力被害者のための夜間休日コールセンターとワンストップ支援センターとの連携の強化を図る。また、病院拠点型のワンストップ支援センターに係る取組を交付金で支援するとともに、地域において性暴力被害者の支援を行う医療関係者等の専門家を育成するためのＯＪＴを含む実技研修等の実施により、ワンストップ支援センターの支援体制の強化を図る。【内閣府、厚生労働省】

さらに、全国ネットワーク会議を開催して地域における連携に係る好事例を横展開することにより、ワンストップ支援センターと関係機関との連携の強化を図る。加えて、共通相談票をベースとしたシステムの構築に係る検討やワンストップ支援センターのガイドラインの作成に向けて必要な検討を行う。【内閣府】

#### エ ワンストップ支援センターの周知徹底

被害者がより相談しやすい環境を整えるため、令和４年秋に通話料を無料化することとしているワンストップ支援センター全国共通番号について、周知・広報を引き続

き進める。また、教育委員会等と連携して、中学生・高校生・大学生・保護者等に対しても、ワンストップ支援センターの周知を行う。さらに、地域における連携体制を構築するため、病院を始めとする関係機関に対し、ワンストップ支援センターの役割等について周知を徹底する。【内閣府、関係府省】

### ③「痴漢撲滅パッケージ」（仮称）の策定

痴漢は犯罪であり、厳正に対処する必要がある。痴漢被害ゼロを目指し、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。また電車内における痴漢防止対策として、女性専用車両の導入が進められているところである。これに加え、痴漢対策等のための防犯アプリの普及や鉄道事業者等と連携した車内放送やポスターの掲示等による広報・啓発の充実等の取組のほか、防犯対策として、車内防犯カメラの設置に関する基準等について検討を進めるなど、関係省庁が連携して痴漢撲滅に向けた取組を抜本的に強化するための「痴漢撲滅パッケージ」（仮称）を令和4年度中に取りまとめる。【内閣府、警察庁、国土交通省、関係府省】

### ④刑事法の改正の検討

性犯罪に対処するための刑事法の整備については、令和3年10月以降、法制審議会刑事法（性犯罪関係）部会において、暴行・脅迫要件や心神喪失・抗拒不能要件の改正、いわゆる性交同意年齢の引上げ、相手方の脆弱性や地位・関係性の利用を要件とする罪の新設、身体の一部又は物を挿入する行為の刑法における取扱いの見直し、配偶者間において強制性交等罪などが成立することの明確化、いわゆるグルーミング行為に係る罪の新設、公訴時効の見直し、被害者等の聴取結果を記録した録音・録画記録媒体に係る証拠能力の特則の新設、性的姿態の撮影行為及びその画像等の提供行為に係る罪の新設、性的姿態の画像等を没収・消去することができる仕組みの導入に関する法整備の在り方について調査審議が行われており、法制審議会から答申が得られた場合には、その結果を踏まえ、法改正に向けた作業を迅速に進める。【法務省、関係府省】

### ⑤生命（いのち）の安全教育の令和5年度全国展開に向けた取組

生命（いのち）を大切にし、子供たちを性暴力の加害者、被害者、傍観者にさせないため、就学前の教育・保育を含め、学校等において、地域の人材の協力も得ながら、また、保護者等の理解を得ながら、「生命（いのち）の安全教育」を推進する。令和4年度においては、文部科学省と内閣府が協力して作成した教材等を活用した指導モデルを作成し、その普及・展開を図る。また、令和3年度から実施したモデル事業の成果や課題を踏まえ、令和5年度に、全国の小中高及び特別支援学校の各学校において、地域の実情等に応じた教育を実施する。全国展開に向けて、教育委員会における「生命（いのち）の安全教育」を推進する取組を支援する。【内閣府、文部科学省、関係府省】

### ⑥子供に対する性暴力等の根絶

子供への性暴力等を行った教員については、第204回国会において成立した「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」に基づき、厳正に対処する。令和4年度においては、都道府県教育委員会が直接入力した特定免許失効者等（児童生徒性暴力

等を行ったことにより免許状が失効した者）の情報を各教員採用権者（教育委員会・学校法人等）が即時閲覧できるようなデータベースを国で構築するとともに、教育職員免許法等の規定に基づく官報公告事項（免許状失効情報）を文部科学省で集約し、各教員採用権者（教育委員会・学校法人等）に無償で提供する。さらに、各種会議や研修等の充実により、児童生徒等に対して性暴力等を行った教員については原則として懲戒免職とすることや告発を遺漏なく行う等の周知を徹底する。【文部科学省】

また、性暴力等を行った保育士については、「地域における保育所・保育士等の在り方に関する検討会」の取りまとめ（令和3年12月公表）等を踏まえ、児童への性暴力等により保育士登録を取り消された者についても、再登録の際、厳格な審査を求める等、教員と同等の保育士資格管理の厳格化を行うため、第208回通常国会に児童福祉法等の一部を改正する法律案を提出しているところであり、法律が成立した場合には、法に基づき厳正に対処する。【厚生労働省、関係府省】

教育・保育施設等やこどもが活動する場（放課後児童クラブ、学習塾、スポーツクラブ、部活動など）等において、こどもに対する性暴力等が行われないよう、行政機関が保有する情報を総合的に活用し、その職に就こうとする者からこどもを守ることができるよう、性犯罪歴等についての証明を求める仕組み（日本版DBS）の導入に向けた検討を加速し、こどもを性暴力等から守る環境整備を進める。【内閣官房、内閣府、警察庁、法務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、関係府省】

加えて、教職課程を置く大学に対し、教職課程における科目等はもとより、教職課程内外の活動等を通じて、性暴力等防止等の重要性に関し学生の理解を十分に深める取組を促進するよう周知する。また、教育委員会と教育職員の養成課程を有する大学等の連携の在り方等に関する調査研究や全国の事例の収集・発信を行う。【文部科学省】

さらに、患者に対する性暴力等を行った医師に対する行政処分の在り方について、刑事罰に処せられなかった場合であったとしても、的確な事実認定を行うため、その方法も含め、運用の見直しについて検討する。【厚生労働省】

## ⑦学校等で相談を受ける体制の強化

スクールカウンセラー及びスクールソーシャルワーカーの配置拡充、児童生徒等が個別に相談できる場所の確保等を通じ、学校等で性被害に関する相談を受ける体制を強化するとともに、都道府県教育委員会等が行う職員研修等において性被害に関する相談を受けた場合の教職員の対応方法等について、例えば「生命（いのち）の安全教育」教材の指導の手引きを活用して説明する等、周知や研修の充実を図る。

加えて、被害を受けた児童生徒等が適切に保護されるよう、学校や児童相談所を始めとする関係機関の連携を強化する。また、学校等で児童生徒等の被害が発見された場合には、必要に応じて、児童相談所で被害の聞き取りを実施できるような体制を整備する。【文部科学省、厚生労働省、関係府省】

## ⑧性犯罪者に対する再犯防止施策の更なる充実

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認知行動療法を活かした専門的プログラムについては、令和2年10月に公表された検討会の報告書を踏まえ、プログラムの改訂作業を行ったところであり、令和4年度から新たなプログラムを実施し、処遇の

充実を図る。

刑事手続終了後も地域社会において、性犯罪者に対する再犯防止の取組が実施されるよう、令和4年度の調査研究により、地域社会における取組に関する調査・検討や取組の試行実施、それらを踏まえて地方公共団体等が利用可能なプログラムを開発・提供するなど、再犯防止施策を推進する。

G P S機器の装着を義務付けること等については、諸外国の法制度・運用等に関する実情調査等を行い、令和4年中を目途に調査結果を取りまとめる。【法務省、関係府省】

### ⑨被害申告・相談をしやすい環境の整備

性犯罪・性暴力被害者支援のためには、ワンストップ支援センターと警察の連携が不可欠である。被害者の希望に応じて、ワンストップ支援センターによる警察署への同行支援を行うほか、被害者の支援に必要な情報共有など、ワンストップ支援センターと警察の連携を推進する。【内閣府、警察庁】

性犯罪被害の届出の即時受理の徹底、性犯罪捜査を担当する係への女性警察官の配置、性犯罪指定捜査員としての女性警察官等の指定、性犯罪捜査に従事する警察官等を対象とした研修の充実、ワンストップ支援センター等関係機関との連携、証拠採取と保管の徹底等を推進する。また、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を適切に運用するとともに、国民への更なる周知を図る。【警察庁】

刑事手続の運用の在り方に関して、被害者の事情聴取の在り方等について、知的障害、発達障害、精神障害等、広く精神に障害がある性犯罪被害者に対する代表者聴取の試行等の取組を通じ、より一層適切なものとなるよう検討を行う。【法務省、関係府省】

### ⑩ハラスメント防止対策の推進

雇用の場におけるハラスメントを防止するため、説明会の開催やパンフレット等の作成・配布等により、テレワークやオンラインの場合も含め、ハラスメントを行ってはならない旨の周知を行うほか、12月の「ハラスメント撲滅月間」に集中的な広報・啓発を行う。【厚生労働省】

また、就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントや教職員が学生に対して行うハラスメント等の防止のため、大学等の関係者が集まる各種会議等において、各大学における取組の好事例の発信や、相談窓口の周知等を一層強化する。【文部科学省】

### （３）配偶者等からの暴力への対策の強化

#### ①配偶者暴力防止法の見直しに向けた検討

配偶者暴力防止法見直し検討ワーキング・グループ報告書素案（中間報告）を踏まえ、接近禁止命令等の申立てをすることができる被害者について、対象となる精神的暴力や性的暴力を明確にすること等について、配偶者暴力防止法の改正が早期に実現できるよう、検討を行い、結論を得る。【内閣府、関係府省】

#### ②配偶者暴力対策の抜本強化

##### ア 配偶者暴力対策の抜本強化

配偶者暴力対策の抜本強化に向け、DV被害者支援を行う民間シェルター等及び配

偶者暴力相談支援センターへのアンケートの結果を踏まえ、DV対策抜本強化局長級会議等の枠組みを活用し、生活・就業・住宅・子育てなどの生活再建に必要な手続の見直しなどについて検討事項を夏までに整理し、以下の取組のほか、具体策を検討した上で、令和4年以内に抜本強化策を取りまとめる。【内閣府、関係府省】

法テラスにおいてDV等被害者法律相談援助を行う弁護士について必要な処遇を図る等により、DV等被害者支援について経験や理解のある弁護士を確保する。【法務省】

公営住宅におけるDV被害者の優先入居や目的外使用の活用を促進するとともに、DV被害者を含め住宅確保要配慮者の入居を拒まないセーフティネット住宅の登録を推進する。【国土交通省】

DVに関する対応について、学校における事例の周知を図る。【文部科学省】

弁護士などの専門家による仲介など、配偶者暴力の被害者の居場所を秘匿しつつ、婚姻費用・養育費や子の養育権の整理等に係る交渉を進める仕組みを検討し、整備を図る。【内閣府】

親権をめぐる問題の解決に当たり子供の最善の利益を徹底するとともに、子の監護権に関する調停の運用状況も踏まえ、所要の検討を行う。【法務省】

安全・安心の確保を前提に、子供の成育を見守る機会を確保するとともに、面会交流（親子交流）及びその支援の推進、支援団体の利用費負担軽減を図る。さらに、いわゆる面前DVなど子への虐待があった場合の親権変更や面会制限などを図る。【法務省、文部科学省、厚生労働省】

男性及び外国人を含め多様な配偶者暴力に対応できる相談窓口の整備を図る。【内閣府】

#### イ 被害者支援のための取組

官民連携の下で配偶者暴力被害者等を支援する民間シェルター等が行うパイロット事業（①受入体制整備、②専門的・個別的支援、③切れ目ない総合的支援）について、今年度事業の成果を検証するとともに、過年度事業の検証結果を踏まえ、民間シェルター等による被害者支援の更なる推進を図る。

さらに、配偶者暴力防止法の見直しに関する検討状況を踏まえつつ、配偶者暴力相談支援センターの体制の強化を図る。【内閣府、関係府省】

#### ウ 加害者プログラムの試行実施と「本格実施のための留意事項」（仮称）の策定

加害者に働きかけることで加害者に自らの暴力の責任を自覚させる加害者プログラムについて、被害者支援の一環として、令和4年度に「試行のための留意事項」を踏まえ追加的に試行実施を行い、その成果の検証に基づいた「本格実施のための留意事項」（仮称）を策定する。【内閣府】

#### エ 配偶者暴力対応と児童虐待対応の連携

配偶者暴力と児童虐待は、同一家庭内で同時に発生している事例が多いことを踏まえ、配偶者暴力の被害者に対する相談・支援に従事する官民の関係者を対象としたオンライン研修において、児童虐待に関連した項目を研修項目とするとともに、児童相談所職員等、児童虐待対応の関係部署の職員も研修対象者とする。【内閣府、厚生労働省、関係府省】

### ③非同棲交際相手からの暴力（いわゆるデートDV）への対応

配偶者暴力防止法の対象となる相手以外の交際相手からの暴力への対応のため、DV対策抜本強化局長級会議等の枠組みを活用し、予防や一時保護・緊急避難などについて必要な施策の整理を行う。これを踏まえ、「ストーカー被害者支援マニュアル」（平成29年12月内閣府男女共同参画局）を改訂するなど令和4年以内に必要な対策を取りまとめる。【内閣府、関係府省】

#### ④ストーカー対策の強化

上述のマニュアルの改正のほか、ストーカー総合対策を改定する。被害者等からの相談体制の充実、一時避難所を確保するために必要な連携体制整備等の推進を図る。加害者対策として、専門機関と連携し、加害者の更生に向けた取組を推進するとともに、加害者に対するカウンセリングや治療につながる効果的な取組を把握し、全国に周知し横展開を図る。【内閣府、警察庁、関係府省】

#### （４）困難な問題を抱える女性への支援

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（以下「新法」という。）の成立を踏まえ、婦人相談所（新法の女性相談支援センター）や婦人保護施設（新法の女性自立支援施設）の機能強化など各都道府県での支援体制の計画的な整備、常勤化や市町村への配置の促進などを含む婦人相談員（新法の女性相談支援員）の人材の確保・養成・処遇改善の推進、広域的な民間団体相互の連携基盤の構築の検討を含めた民間団体との協働の促進など、新法の令和6年4月の円滑な施行に向けた環境整備を図る。【厚生労働省】

#### （５）女性の健康

##### ①「生理の貧困」への支援

経済的な理由で生理用品を購入できない女性がいるという「生理の貧困」は、女性の健康や尊厳に関わる重要な課題である。このため、地域女性活躍推進交付金により、地方公共団体が、女性への寄り添った相談支援の一環として行う生理用品の提供を支援する。また、地域子供の未来応援交付金により、地方公共団体が、子ども食堂や学習支援といった子供の居場所づくりなどの事業を行う中で、支援対象の貧困家庭の子供に生理用品の提供を行うことを支援する。さらに、「生理の貧困」に係る取組の横展開に資するよう、各地方公共団体における取組を調査し、情報提供を行う。【内閣府】

##### ②フェムテックの更なる推進

産官のワーキンググループにおいて、フェムテック関連製品について、「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律」上の位置付けと必要な規制の詳細等について議論を行うとともに、必要に応じて薬事規制への該当性や審査のカテゴリーに関する個別企業の相談に応じる。また、働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性特有のライフイベントに起因する望まない離職等を防ぐため、フェムテック企業と導入企業、医療機関、地方公共団体等が連携して、フェムテックを活用し、働く女性の健康課題を解消するためのサポートサービスを提供する実証事業を実施することにより、働く女性の就業継続を支援する。さらに、フェムテック製品・サービスに関連して消費者等から情報提供があった場合は、関係府省庁間で情報を共有し、適切に対応する。【内閣府、消費者庁、

### ③予期せぬ妊娠への対応

#### ○緊急避妊薬

予期せぬ妊娠の可能性が生じた女性が、緊急避妊薬を処方箋なしに薬局で適切に利用できるようにすることについて、「医療用から要指導・一般用への転用に関する評価検討会議」で検討を進める。令和4年度は、パブリックコメントを実施し、その結果等を踏まえ、課題点の整理及びその対応策の取りまとめに向け着実に検討を進める。【厚生労働省】

#### ○経口中絶薬

令和3年12月に国内で初めて経口中絶薬が薬事承認申請されたことを受け、独立行政法人医薬品医療機器総合機構において有効性や安全性について適切に審査を行う。【厚生労働省】

### ④女性の健康に関する知識向上等

女性は、個人差もあるが、その心身の状況が年代に応じて大きく変化する。このため、女性の健康を生涯にわたり包括的に支援するための事業・研究に取り組むとともに、女性の健康に関する知識の向上や社会的関心を喚起する。

女性の就業率が上昇する中、仕事と女性特有の健康課題等（月経関連症状、医学的に妊娠・出産に適した年齢など妊娠・出産に関すること、更年期症状等）との両立が課題となっている。働く女性が自らの身体に関心を持ち、自らの身体のことを知るとともに、男性も含めて、企業・職場や社会全体が、年代ごとの女性の健康課題等への理解・関心を深めることにより、男女ともに女性の健康に関する医学的・科学的な知識・情報を入手・理解・活用する能力（ヘルスリテラシー）を高めていくことが重要である。国が率先して取り組むため、国の職員を対象に、研修など様々な機会を通じて、こうした能力を高めるための情報を周知することを検討する。【内閣官房、厚生労働省、(人事院)】

### （6）夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方

現在、身分証明書として使われるパスポート、マイナンバーカード、免許証、住民票、印鑑登録証明書なども旧姓併記が認められており、旧姓の通称使用の運用は拡充されつつあるが、国・地方一体となった行政のデジタル化・各府省間のシステムの統一的な運用などにより、婚姻により改姓した人が不便さや不利益を感じることをないよう、引き続き旧姓の通称使用の拡大やその周知に取り組む。【関係府省】

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婚姻後の生活の支障になっているとの声など国民の間に様々な意見がある。そのような状況も踏まえた上で、家族形態の変化及び生活様式の多様化、国民意識の動向等も考慮し、夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、戸籍制度と一体となった夫婦同氏制度の歴史を踏まえ、また家族の一体感、子供への影響や最善の利益を考える視点も十分に考慮し、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進める。【法務省、関係府省】

### Ⅲ 男性の家庭・地域社会における活躍

男女共同参画の実現に向けては、女性の活躍促進と並行して、男性の活躍の場を家庭や地域社会に広げることが不可欠である。しかしながら、例えば民間企業の男性の育児休業取得率は12.65%といまだ道半ばである。その背景として、男性が積極的に育児に参画しにくい雰囲気や慣行があることが指摘されている。「母親だから」「父親だから」といった両親の固定的な役割分担意識から育児の在り方を考えるのではなく、「こどもまんなか」の考え方の下、各種手続きのオンライン化の推進等、男女問わず育児参画しやすい環境づくりを強力に進める必要がある。また、50歳時点で配偶者のいない男性の割合は3割となるなど、家族の姿が変化・多様化する状況の中で、女性のみならず男性が家庭や地域社会において望まない孤独及び孤立に陥らないよう活躍の場を広げ、社会的なつながりを持てるようにすることが重要である。

#### (1) 男性の育児休業取得の推進及び働き方の改革

##### ①男性の育児休業取得の推進等

「産後パパ育休」の創設などを内容とする改正育児・介護休業法が令和4年4月から段階的に施行されていることを踏まえ、ハローワークにおける育児休業中の代替要員確保に関する相談支援や両立支援等助成金の周知等を実施するとともに、改正内容の確実な履行を確保することにより、男性の育児休業取得率（令和2年度：12.65%）を令和7年までに30%とする目標の達成に向けて取組を強力に推進する。【厚生労働省】

また、いわゆる「取るだけ育休」とならないよう、地方公共団体が実施する両親学級等が、より男性が参加しやすく、産後の育児について学ぶものとなるよう、両親学級のオンライン開催やSNS等を活用したオンライン相談など、地域の実情に応じた支援体制の強化を促す。【厚生労働省】

##### ②長時間労働慣行の是正

労働基準法に基づく時間外労働の上限規制等法定労働条件の履行確保及び長時間労働是正のため、的確に監督指導を行うとともに、令和6年度からの全面施行に向け、企業における働き方改革推進のために必要な支援等を実施する。【厚生労働省】

##### ③転勤の予見可能性の向上等に向けた労働契約関係の明確化

転勤等による就業の場所の変更の範囲については、ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成を左右するものであり、労働契約関係の明確化が特に重要となることから、労働条件明示事項に就業場所の変更の範囲を追加すること等について検討する。【厚生労働省】

##### ④コロナ下で広まったテレワーク等多様な働き方の定着

コロナ下で広まったテレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、働く時間や場所を柔軟かつ有効に活用できる働き方である。コロナ収束後もこうした多様な働き方を後退させず、コロナ前の働き方に戻さないよう、関係府省が連携してテレワークの実施を推進する。令和4年度は、適正な労務管理下における良質なテレワークが幅広い業種で定着・促進されるよう、中小企業におけるテレワークの導入を引き続き支援するとともに、テレワークに関する労務管

理やICT活用をワンストップで相談できる窓口を設置する。また、「転職なき移住」を実現し、地理的・時間的な条件にかかわらずあらゆる地域で同じような働き方を可能とする環境を整えるため、地方創生に資するテレワーク（地方創生テレワーク）を推進する。さらに、テレワーク推進に関する新たな政府目標を検討する。【内閣官房、内閣府、デジタル庁、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】

あわせて、国の行政機関においては、幹部職員及び管理職が不慣れなことによってオンライン会議が避けられるといったことがないよう、全府省において管理職のデジタル自立を実践する。【全府省】

## （２）男性の育児参画を阻む壁の解消

### ①男性が育児参画するためのインフラの整備

男性が子育てに参画しやすくするため、公共交通機関や公共施設において、ベビーベッドやベビーチェア等の男性トイレへの設置を推進するほか、ベビーカー使用者のためのフリースペースの設置を促進する。また、公共交通機関においてベビーカーを気兼ねなく安心して利用できるよう、周囲の利用者の理解・協力を求めるキャンペーンを実施する。【国土交通省】

### ②学校関連の活動・行事におけるオンライン化の推進等

学校における働き方改革とともに保護者の負担軽減にも資するよう、保護者から学校への欠席・遅刻連絡や学校から保護者への連絡のオンライン化などを進める。あわせて、PTAや保護者会など学校関連の活動・行事について、オンラインの活用など、男女共同参画の観点から保護者や地域住民が参画しやすい工夫を行っている事例を取りまとめる。これらについて、令和４年度中に教職員研修等において事例紹介を行うことを通じて、優良事例の横展開を図る。【文部科学省】

### ③子育て・介護など各種行政手続におけるオンライン化の推進

子育てや介護を担う者の利便性向上や手続に係る負担軽減を図るため、マイナポータルからマイナンバーカードを用いて子育て・介護に関する手続のサービス検索及びオンライン申請ができるワンストップサービスについて、令和４年度に地方公共団体における導入を促すとともに、地方公共団体のシステム改修等の支援を行う。【内閣府、デジタル庁、総務省、厚生労働省】

### ④仕事と子育て等の両立を阻害する慣行等への対応

仕事と子育て等の両立を阻害したり、父親の育児参画を阻む固定的な性別役割分担意識や身近な慣行等の解消に取り組む。園と保護者の連絡が電話や紙で行われることなどについて、関係府省に対し対応を働きかけるとともに、使用済み紙おむつや布団の持ち帰りなどについて、令和３年度に実施した「仕事と子育て等の両立を阻害する慣行等調査」において収集した対応例を広く一般に周知する。【内閣府、文部科学省、厚生労働省】

## （３）男性の孤独・孤立対策

### ①男性相談窓口の充実強化

男性の家庭・地域社会における活躍のためには、男性の育児休業取得の推進及び働き方の改革、男性の育児参加を阻む要因の解消のほか、男性の望まない孤独及び孤立の解消を図っていく必要がある。特に、家族の姿が変化・多様化する状況の中で、家庭や介護等に関わる悩みも増えてきており、男性が様々な悩みを相談できる窓口の整備を進める。

### ○地方公共団体における男性相談体制の整備

全国 37 の都道府県において男性相談の窓口<sup>3</sup>が置かれる中、男性相談を行う男女共同参画センター等の総数は 79 に留まっており、全国的に相談対応が行えるよう体制の整備に取り組む。また、各地の相談ニーズや対応状況につき実態を把握するとともに、課題を抽出し、具体的な支援方法を検討する。男性相談を行っている男女共同参画センターの取組事例について、全国の男女共同参画センターに対して横展開し、様々な地域活動への男性の参画の促進も含め、今後の取組を促す。【内閣府】

### ○民間における男性相談の取組との連携

男女共同参画センターが N P O 等様々な主体との連携強化を含めて体制の強化を進めるとされている中、民間団体における具体的な相談業務の実態を把握するとともに、行政機関や他の男女共同参画センターとの連携を後押しする。【内閣府】

## IV 女性の登用目標達成（第 5 次男女共同参画基本計画の着実な実行）

5 次計画に掲げられた目標を着実に達成し、計画を絵に描いた餅にしないよう、目標の進捗状況を確認し、P D C A を回しながら、各府省において必要な施策を展開していく。このため、以下の（１）から（６）までに記載した内容を含め、5 次計画における女性の登用・採用に関する全 58 項目の成果目標について、その達成状況を内閣府のホームページにおいて公表することで、進捗の「見える化」を行うとともに、達成状況の遅れているものについては、目標達成に向けた取組を更に加速させていく。

### （１）政治分野

#### ○政治分野における男女共同参画の推進

令和 4 年 4 月に公表した政治分野におけるハラスメント防止のための研修教材について、各議会等における積極的な活用を推進するとともに、令和 4 年度以降、その活用状況等について、定期的に把握し、「見える化」を図る。【内閣府】

議員等に対する性的な言動等に起因する問題に係る相談体制の整備等の取組について、諸外国における具体的な取組事例に関する調査研究を行い、その結果について、各議会等に対し広く情報提供を行う。【内閣府】

地域における人口減少や高齢化が進行する中で、地方議員のなり手不足の解消にも資する女性の政治参画の拡大に向けた方策について、地方議会の関係者等とも連携しつつ、様々な観点から議論し、広く発信するシンポジウムを開催する。【内閣府、総務省】

### （２）行政分野

---

<sup>3</sup> 男性相談員が、夫婦関係や職場・仕事上の人間関係などについて、男性のための悩み相談に応じる。

## ○国家公務員の女性職員の職域の拡大に向けた取組

働き方について社会全体における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）の存在が指摘されていることを踏まえ、能力及び実績による人事管理を前提としつつ、従来の人事慣行を見直し、女性職員の職域の拡大に取り組むとともに、重要な職務経験の付与、研修機会の付与等により、女性職員の積極的かつ計画的な育成を図る。【内閣官房、全府省】

## ○国家公務員の女性職員の登用拡大に向けた取組

行政分野においては、国家公務員の各役職段階に占める女性の割合（令和3年：係長相当職（本省）27.7%、係長相当職（本省）のうち新たに昇任した職員25.5%、地方機関課長・本省課長補佐相当職13.3%、本省課室長相当職6.4%、指定職相当4.2%）を令和7年度末までに引き上げる目標（係長相当職（本省）30%、係長相当職（本省）のうち新たに昇任した職員35%、地方機関課長・本省課長補佐相当職17%、本省課室長相当職10%、指定職相当8%）を掲げているところ、これらの目標を達成するため、男性職員のみが配置されてきた管理職ポスト等に女性職員を配置するに当たって工夫した事例等、各府省等における女性職員の登用拡大に向けた取組について把握・分析し、優良事例の横展開を行う。

【内閣官房】

## ○男女問わず働きやすい環境整備

### ①転勤に関する配慮

育児、介護等以外の時期に転勤等をさせて必要な職務経験を積ませ、登用に向けた育成を行うことや、育児、介護等による時間制約のある職員に対しては、職員本人の希望を踏まえて、転勤を所属の管区内等で行うことなど、転勤の多様性を確保するための各府省等における人事上の取組の工夫について把握・分析し、優良事例の横展開を行う。【内閣官房】

### ②テレワーク等の柔軟な働き方の推進

コロナ前の働き方に戻さないよう、テレワーク等の柔軟な働き方を引き続き推進する。人事院における「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」の議論を踏まえ、令和4年度内にフレックスタイム制の見直し等による勤務時間の弾力化について検討するとともに、健康確保の観点から、勤務が深夜に及んだ場合の勤務間インターバルの確保の在り方についても検討を進める。【内閣官房、（人事院）】

## ○偏見や固定観念に基づく言動の改善

男女共同参画は、国際的に共有された規範であるという認識の下、各府省内で偏見や固定観念に基づく言動があれば、それを指摘し、改善する。【全府省】

## （3）経済分野

### ①女性役員比率の向上

企業のガバナンスにおけるジェンダーを含む多様性の確保に資する施策として、有価証券報告書における多様性の確保等に関する情報開示に関して、女性管理職比率等の中長期的な企業価値判断に必要な項目について、令和4年夏頃までに結論を得る。【金融庁】

女性リーダー人材バンクについて、利用者のニーズ調査を行うとともに、その結果を踏まえ、更なる活用の拡大を図る。また、新たに「女性役員情報サイト」において、プライム市場上場企業を始め、市場ごとの女性役員がいない企業の状況や女性役員比率ランキングを掲載すること等を通じて、企業における役員への女性登用に係る取組を促す。さらに、女性活躍の要素を考慮したジェンダー投資の状況等について調査し、広く発信することにより、企業における女性活躍を推進する。【内閣府】

令和4年夏以降、プライム市場上場企業を対象に執行役員等を含めた役員に占める女性割合の調査を行い、これを踏まえ、令和4年度内に5次計画における令和7年までの企業における女性役員の割合に関する新たな成果目標の設定を行うべく検討を進める。【内閣府】

## ②全国の商工会、商工会議所における取組

令和4年度に全国の商工会及び商工会議所における役員の種別ごとの女性割合を一覧化して「見える化」する。あわせて、例えば代表を役員の充て職とするなど、女性部や女性会の活用を図るなどにより役員の女性割合を増加させるよう要請する。【経済産業省】

## ③公共調達の見直し

令和4年3月に改正した「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する実施要領（平成28年3月22日内閣府特命担当大臣（男女共同参画）決定）」に基づき、公共調達において女性活躍推進法等に基づく認定を受けた企業等を加点点評価する取組について、更に実効的な運用を図る観点から、国の機関における加点点評価の実施状況や、同企業等の入札参加及び受注の状況等を新たに調査・公表し、取組状況の更なる「見える化」を行い、予算の適正な使用に留意しつつ、各機関における取組の底上げを図るとともに、令和元年の改正女性活躍推進法の施行後5年の見直しに向けた課題整理を開始する。【内閣府】

## ④コース別雇用管理の柔軟な運用等

コース別雇用管理を行っている企業について、女性活躍推進の観点から、より柔軟な運用に向けた見直しを行うよう周知啓発を行う。特に、コース転換制度を設けていない企業（平成29年度：20.3%）に対し、制度を設けるよう働きかける。【厚生労働省】

## ⑤男女共同参画推進連携会議の活動を通じた女性登用の推進

男女共同参画推進連携会議の構成団体と協力し、構成団体における女性登用を推進するため、計画策定・実行時のアドバイス等の支援を行うとともに、他の団体においても活用できるノウハウについては広く横展開を図る。また、メディア業界等社会的影響力が大きい分野の構成団体やその傘下の企業・組織トップに対し直接インタビューを行い、その内容を広報媒体等を通じて広く発信することで、トップを巻き込んだ業界内の取組が加速するよう促す。【内閣府】

## （４）科学技術・学術分野

科学技術・学術分野において男女共同参画を進め、研究・技術開発に多様な視点を取り

入れていくことは、ジェンダード・イノベーション<sup>4</sup>の創出にもつながり、重要である。このため、大学の理工系の教員（講師以上）に占める女性の割合や大学の研究者の採用に占める女性の割合を令和7年までに引き上げる目標を分野別に掲げるとともに、大学（学部）の理工系の学生に占める女性の割合を毎年度高めるとの目標を定めている。また、大学の准教授及び教授等（学長、副学長及び教授）に占める女性の割合（令和3年：准教授26.1%、教授等18.2%）を令和7年までにそれぞれ引き上げる目標（准教授30%、教授等23%）を掲げているところ、これらの目標を達成するため、以下の取組を進める。

### ○理工系分野への進学を選択する女子学生への支援

給付型奨学金や授業料等減免の制度について、理工系や農学系の分野に進学する女子学生を対象とした官民共同の修学支援プログラムを創設する。【文部科学省】

女子中高生の理系分野に対する興味・関心を喚起し、理系分野へ進むことを支援するための取組を行っている大学等に対して、教育委員会や学校等の協力を得て効果検証を行うことを促すとともに、取組の好事例の普及を図る。また、出産・育児等のライフイベントと研究との両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダーの育成を一体的に推進するダイバーシティ実現に向けた大学等の取組を支援するとともに、女子中高生の適切な理系進路選択を促すため、中・高等学校との連携強化を一体的に進める。【文部科学省】

### ○大学入学者選抜における多様な入試方法の推進

学部等の枠を超えた大学入学者選抜の実施などによる入学後の専攻分野の決定（レイトスペシャライゼーション）や、入学後の専攻分野の転換、編入学など、学生が大学での学修の中で専攻分野を決定したり、専攻分野の転換をより容易にしたりする等の複線的・多面的な学びを通じて、早期に文理選択を行う必要のない環境の構築を進め、女子の理工系分野への進学者の増加を目指す。【文部科学省】

女子学生の占める割合の少ない分野の大学入学者選抜における女子学生枠の確保等に積極的に取り組む大学等に対して、運営費交付金や私学助成による支援を強化する。【文部科学省】

### ○大学への資源配分におけるインセンティブの強化

国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金を始めとする大学への資源配分において、学長、副学長及び教授における女性登用に対するインセンティブを引き続き付与する。また、出産・育児等のライフイベントが女性研究者のキャリア形成に支障を来さないよう、大学において若手教員を採用する際には、産前産後休暇や育児休業の期間を配慮するよう促す。【文部科学省】

### ○科学技術・学術分野における女性登用の促進

大学や国の研究開発法人も含めた研究機関に対して、女性活躍推進法を活用し、機関の特性等に応じて、女性教員の採用割合や学長、副学長等の女性管理職への登用割合などの目標及びこれらの目標を達成するための具体的取組を定めるよう要請した結果を把握する。

<sup>4</sup> 科学や技術に性差の視点を取り込むことによって創出されるイノベーション。

【文部科学省、関係府省】

## ○女子中高生の理工系の学びや分野選択の促進

保護者や学校、社会による「女子は理系に向いていない」等のジェンダーバイアス解消に向けて、政府・大学・産業界一体となってSNS等を通じて多角的に情報発信する。また、大学・企業の双方からロールモデルを提示し、ロールモデルによる出前授業を実施すること等により、理系選択者の増加に向けた取組を行う。【内閣府、文部科学省、経済産業省】

## （５）地域における女性活躍の推進

### ①農業委員や農業協同組合役員等における女性割合の向上

#### ○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

農業委員や農業協同組合、森林組合、漁業協同組合の役員及び土地改良区等の理事に占める女性の割合の向上や女性登用ゼロからの脱却に向けた取組などを一層推進することとし、地方公共団体、農林水産団体等に対して、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る。

農業委員会について、農業委員会等に関する法律第8条第7項の規定の趣旨を十分に踏まえた上で農業委員に占める女性割合の目標や女性委員の登用のための具体的取組を定めるよう、全国農業会議所及び都道府県を通じて、各市町村に促す。女性委員が登用されていない農業委員会を令和7年度までに0にするという目標のところ、いまだに女性委員が0である254の農業委員会（令和3年度）に対する働きかけを重点的に行う。市町村の目標及び具体的取組の策定状況、女性委員の登用実績について、令和4年度中に公表し、その結果を踏まえて更に取組を強化していく。

農業協同組合について、農業協同組合法第30条第13項の規定の趣旨を十分に踏まえた上で役員に占める女性割合の目標や女性役員の登用のための具体的取組を定めるよう、全国農業協同組合中央会及び都道府県を通じて、各農業協同組合に促す。女性役員が登用されていない農業協同組合を令和7年度までに0にする目標のところ、いまだに女性役員が0である100の農業協同組合（令和2年度）に対する働きかけを重点的に行う。農業協同組合の目標及び具体的取組の策定状況、女性役員の登用実績について、令和4年度中に公表し、その結果を踏まえて更に取組を強化していく。

土地改良区（土地改良区連合を含む。）について、女性理事が登用されていない組織数を令和7年度までに0にするという目標のところ、現状では3,409（令和2年度）と目標到達には厳しい状況である。このため、土地改良長期計画（令和3年3月23日閣議決定）に基づき、国・都道府県・市町村及び都道府県土地改良事業団体連合会等が都道府県ごとに設置する協議会を通じて、土地改良区に対する情報提供など働きかけを強化するとともに、員外理事制度を活用した女性理事の登用を積極的に促す。また、理事のみならず総代における女性の割合が極めて低い現状を踏まえ、関係者の女性登用に対する理解の促進や意識改革を一層推進し、土地改良区の女性職員のネットワーク化などにより、女性活躍に向けた環境づくりを促進する。

また、女性登用の取組事例と推進のポイントをまとめた手引書の活用等により、農業委員会や農業協同組合等の女性登用を後押ししていく。【農林水産省】

## ○農林水産業における女性の活躍の推進

農林水産業で働く女性にとって扱いやすいデジタル技術を活用したスマート農林水産業の推進、農業女子プロジェクトにおける企業・教育機関と連携した女性が扱いやすい農業機械等の開発、育児と農作業の両立などに関するサポート活動、更衣室や託児スペースの整備、女性の受入体制づくりのための農業法人向けマニュアルの普及等の農林水産業において女性が活躍しやすい環境を整備する。【農林水産省】

## ②防災分野

### ○男女共同参画の視点からの防災・復興の取組強化

都道府県防災会議の委員に占める女性の割合を現状の16.1%<sup>5</sup>から令和7年までに30%にする目標や、市町村防災会議の委員に占める女性の割合を引き上げる目標（令和7年までに、女性が登用されていない組織数を現状の328<sup>6</sup>から0にするとともに、委員に占める女性の割合を現状の9.3%<sup>7</sup>から早期に15%とし更に30%を目指す）などを掲げているところ、これらの目標を達成するため以下の取組を加速させる。

「防災・復興ガイドライン」<sup>8</sup>に基づく地方公共団体の取組状況のフォローアップ調査について、毎年度継続的に実施する。また、同調査の結果を基に地方防災会議への女性委員の積極的な登用等を行っている地方公共団体にヒアリングを実施し、好事例を収集する。

「防災・復興ガイドライン」の内容を基にした「実践的学習プログラム」<sup>9</sup>や、女性の地域の防災活動を促進するための「ノウハウ・活動事例集」<sup>10</sup>、フォローアップ調査で収集した好事例等を地方公共団体職員向けの研修、女性防災士や地域の女性防災リーダーとの勉強会等、あらゆる機会を通じて全国各地に展開することで、地域の防災力向上や潜在的な地方防災会議の女性委員の発掘につなげる。【内閣府】

### ○防災の現場等における女性の参画拡大

地方公共団体の女性職員の防災の現場への参画を促進し、また性別に関わらず育児や介護等を担う職員も安心して災害対応業務に従事できるよう、子供や要配慮者の預け先の確保等の環境整備など、災害対応に携わる職員への支援を行う地方公共団体の好事例を収集し、周知する。【内閣府】

各地方公共団体で災害対応に携わる女性職員同士の組織の枠を超えたつながりを強化するため、よんなな防災会女子部等の民間団体とも連携し積極的に意見交換や情報共有を行うほか、女性防災士や地域の女性防災リーダーとのネットワーク強化に取り組む。【内閣府】

消防吏員に占める女性の割合を現在の3.2%<sup>11</sup>から令和8年度当初までに5%とする目標を掲げているところ、この目標を達成するため、女性消防吏員の更なる活躍推進に向け、新たに幹部向け研修会を実施する。【総務省】

<sup>5</sup> 令和3年度「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（数値は原則令和3年4月1日時点）

<sup>6</sup> 同上

<sup>7</sup> 同上

<sup>8</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年作成）

<sup>9</sup> 「災害対応力を強化する女性の視点」実践的学習プログラム（令和3年作成）

<sup>10</sup> 「女性が力を発揮するこれからの地域防災～ノウハウ・活動事例集～」（令和4年作成）

<sup>11</sup> 令和3年版「消防白書」（数値は令和3年4月1日時点）

消防団員に占める女性の割合を現在の 3.4%<sup>12</sup>から令和 8 年度までに引き上げる目標（10%を目標としつつ当面 5%）を掲げているところ、この目標を達成するため、消防団への女性の積極的な加入促進に向け、子供連れでも活動できる消防団の環境づくり等、地方公共団体の取組を支援するモデル事業を実施し、全国へ展開する。【総務省】

防災・危機管理分野で活躍が期待される自衛官について、令和 12 年度までに全自衛官に占める女性割合を 12%以上、令和 7 年度末までに佐官以上の幹部自衛官に占める女性割合を 5%以上とする目標を達成するため、駐屯地・基地等の施設の環境整備を進めるとともに、女性の採用拡大、隊員の意識改革、仕事と育児・介護等の両立支援等を一層推進する。

#### 【防衛省】

地方警察官に占める女性の割合を令和 8 年度当初に 12%程度とする目標を掲げているところ、この目標を達成するため、各都道府県警察において策定している計画等を踏まえて女性警察官の採用・登用の拡大に向けた取組が推進されるよう、随時の機会に指導するほか、都道府県警察の幹部職員に対する男女共同参画に関する施策についての教育を実施するなどして、女性がその個性と能力を十分に発揮して活躍できるような環境整備を一層推進する。【警察庁】

### ③校長・教育委員会等における女性割合の向上

#### ○校長等への女性の登用の促進

教育分野では、初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合（令和 3 年：副校長・教頭 23.2%、校長 17.3%）などを令和 7 年までに引き上げる目標（副校長・教頭で 25%、校長 20%）を掲げているところ、これらの目標を達成するため、以下の取組を進める。

女性活躍推進法に基づく各教育委員会の事業主行動計画等における校長、副校長及び教頭のそれぞれの女性割合の目標や登用のための具体的取組について、既に公表した結果を踏まえ、未だ目標設定等がされていない教育委員会に対して、これらを速やかに定めるよう促すとともに、令和 4 年度中にフォローアップを行う。また、各学校法人についても、令和 4 年度中に、国民にとってわかりやすい形での情報公開を促す。【文部科学省】

教育委員会における学校長等の管理職人事担当者（課長クラス）等が参加する全国フォーラムを開催し、女性登用に関して地域ごとに抱える課題や収集した好事例等について横展開を図ることで、校長等の女性割合が低い地域に対して積極的な女性登用を促す。さらに、教育委員会や学校長会等の教育関係団体への周知やホームページでの発信など、あらゆる場を通じて教育委員会や初等中等教育機関に対して取組を促す。【文部科学省】

教育委員会における管理職選考試験について、出産・育児・介護等によるキャリアの中断が不利とならないよう、経験年数や年齢等の受験要件の必要な見直しを促すとともに、その結果を令和 4 年度中に公表する。また、女性教員がどのような点で受験要件について困難に感じているかを把握し、更なる取組を検討する。【文部科学省】

教職員の男女がともに仕事と育児・介護等を両立できるようにするためにも、学校における働き方改革を進めることは重要であり、各教育委員会における働き方改革に係る取組状況調査を行う。【文部科学省】

独立行政法人教職員支援機構が行う校長・教頭への昇任を希望する教員が参加する各種研修について、女性教職員の参加割合の数値目標（現状 25%）を 30%に引き上げる。妊娠

<sup>12</sup> 令和 3 年版「消防白書」（数値は令和 3 年 4 月 1 日時点）

している教職員や子育て・介護等を行っている教職員が参加しやすいようオンライン研修を積極的に取り入れるとともに、集合型研修を行う場合においても、これらの教職員が参加しやすいよう教育委員会に対して環境の整備を促す。また、女性教職員の参加が少ない都道府県教育委員会に対し、積極的な参加を促す。【文部科学省】

### ○教育委員会等における女性登用の推進

都道府県及び市町村の教育委員会のうち、女性の教育委員のいない教育委員会の数を令和7年までに0にする目標を掲げているところ、この目標を達成するため、以下の取組を進める。

女性教育委員がいない都道府県及び市町村教育委員会が早期にゼロとなるよう女性教育委員がいない理由や今後の選任予定に関する調査結果を踏まえ、令和4年度中に対応策を検討し、教育委員会に助言を行うとともに、その結果を公表する。さらに、依然として女性教育委員がいない教育委員会に対してフォローアップを行う。【文部科学省】

令和4年度中に学校運営協議会委員の女性委員の割合を把握し、女性委員の登用促進を各教育委員会に働きかけ、その結果を公表する。【文部科学省】

## （6）国際分野

### ①女性外交官の活躍推進

在外公館の各役職段階に占める女性の割合（令和3年7月現在：公使、参事官以上7.5%、特命全権大使、総領事 4.7%）などを令和7年までに引き上げる目標（公使、参事官以上10%、特命全権大使、総領事8%）を掲げているところ、これらの目標を着実に達成するため、人材の着実な育成や昇任意欲の向上につながる取組を進め、女性職員の採用拡大、能力向上につながる適材適所な人材配置を行うとともに、省内公募の活用、管理職や管理職候補への中途採用や民間登用の推進等により、管理職登用を直接行うだけでなく、中長期的な観点からもその候補者を増やす取組を進める。【外務省】