



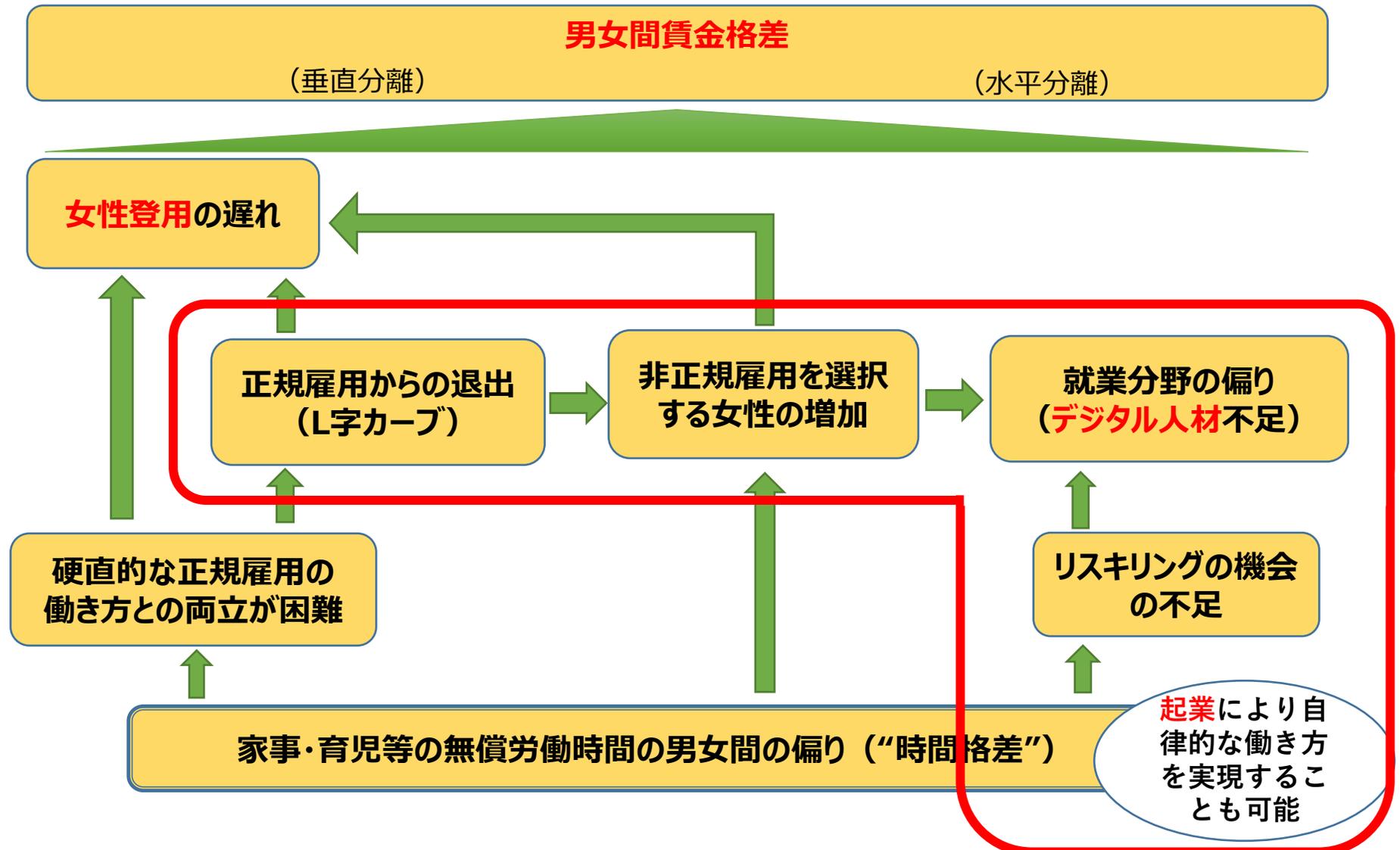
第35回計画実行・監視専門調査会の議題等 について

令和6年4月25日
内閣府男女共同参画局

1. 女性のさらなる所得向上に向けた取組について

男女の“時間格差”から派生する構造的課題（イメージ図）

男女格差の要因は複合的かつ重疊的であるが、男女間での無償労働時間の大きな偏りを起点にして、そこから派生する課題を簡略化して図示すると以下ようになる。我が国における無償労働時間の偏りは、国際的にみても大きな課題であり、それを克服し、また克服する途上で女性活躍を実現する方策について検討する必要がある。

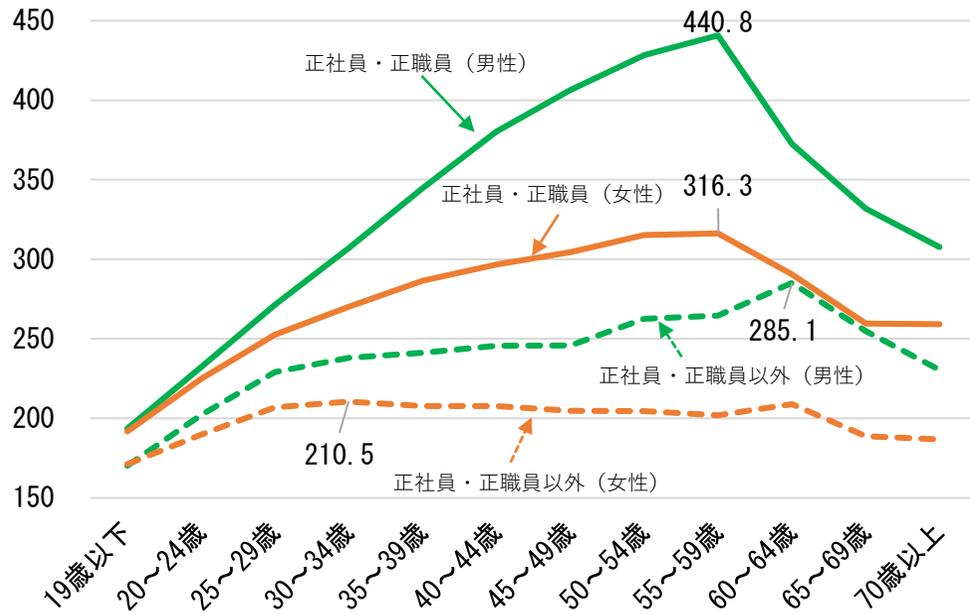


給与額の男女間格差

- ・ 給与金額は、正社員同士、非正規雇用労働者同士で比較しても、全体としてみると、男女間に差。年齢が高まるにつれてその差が拡大。
- ・ 我が国の男女間賃金格差はOECD諸国と比較しても大きい状況にある。

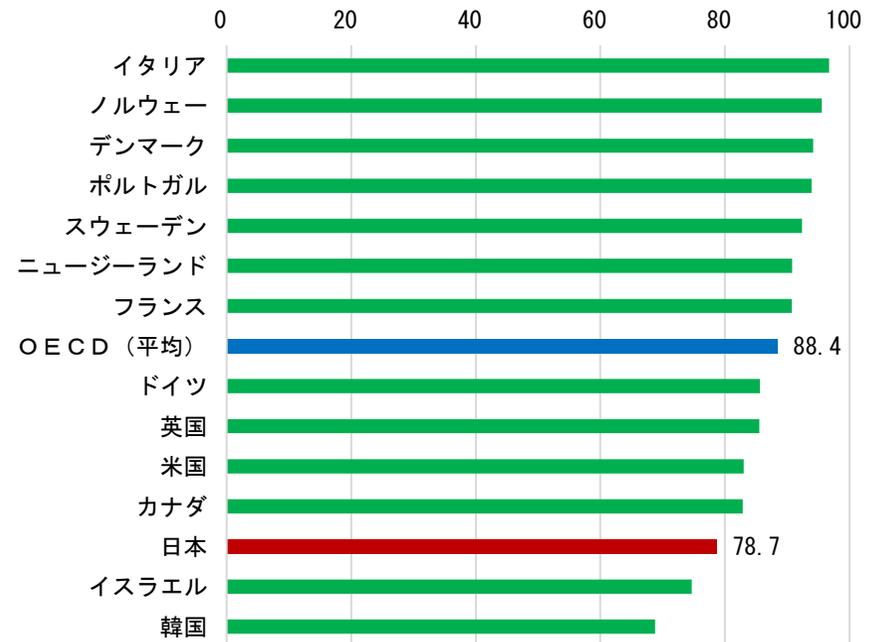
所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）

(千円/月額)



(備考) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」より作成

給与額の男女間格差（国際比較）



(備考)

1. OECD “OECD.Stat”より作成。
2. ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。
3. イスラエルは令和3（2021）年、それ以外の国は令和4（2022）年の数字。

女性就業者数の推移

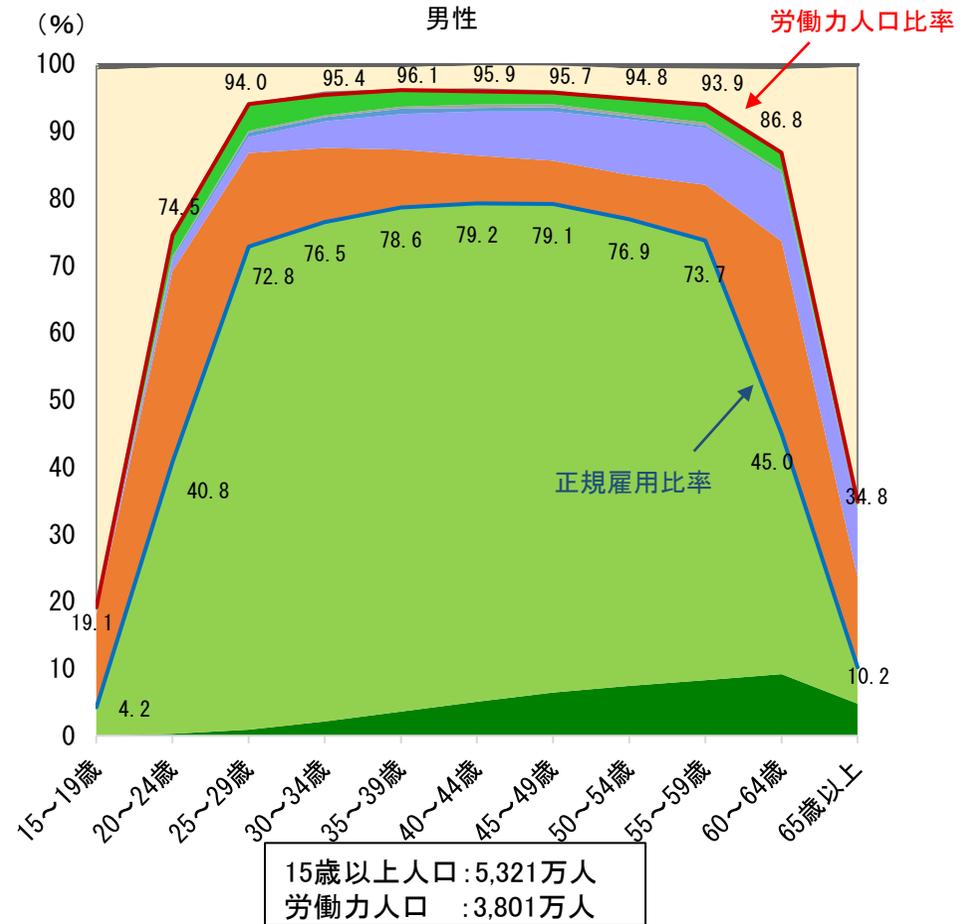
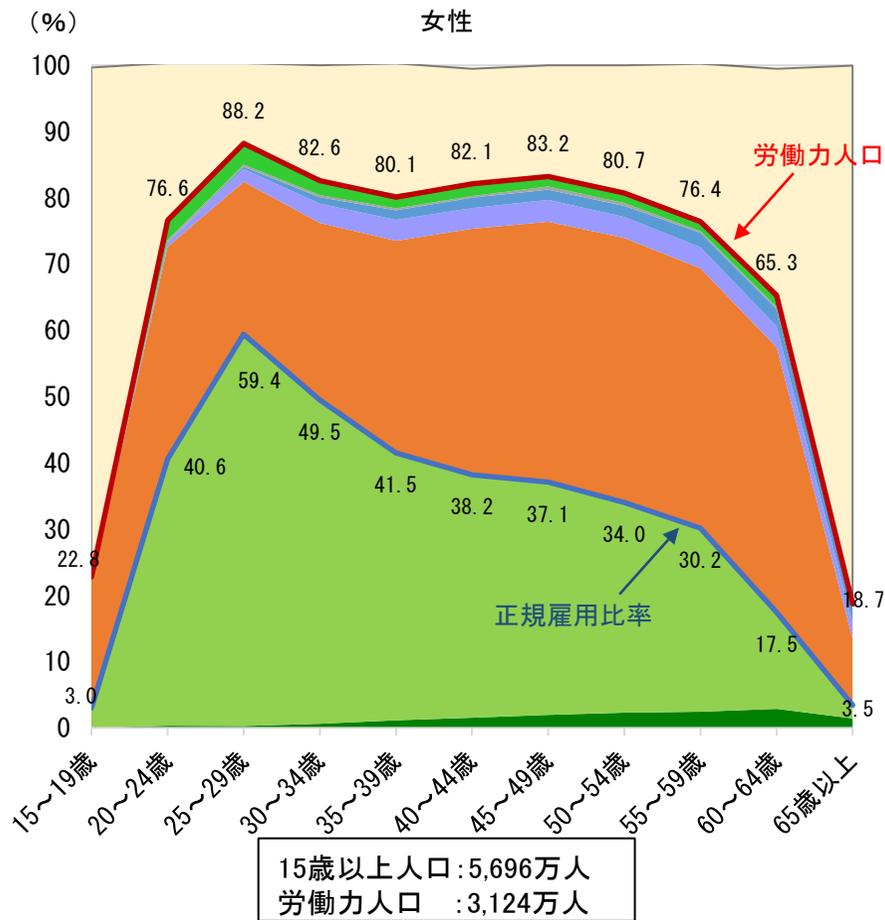
- ・我が国の就業者数は、2023年は、女性3,051万人、男性3,696万人。
女性の就業者数は、2012年から2023年までの11年間で約393万人増加。



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 2011年値は、総務省が補完的に推計した値。

年齢階級別労働力人口比率の就業形態別内訳

・年齢階級別の正規雇用比率を見ると、男性は20代後半から50代までは7割を超えているものの、女性は25～29歳の59.4%をピークに低下し、年齢の上昇とともに下がる、L字カーブを描いている。

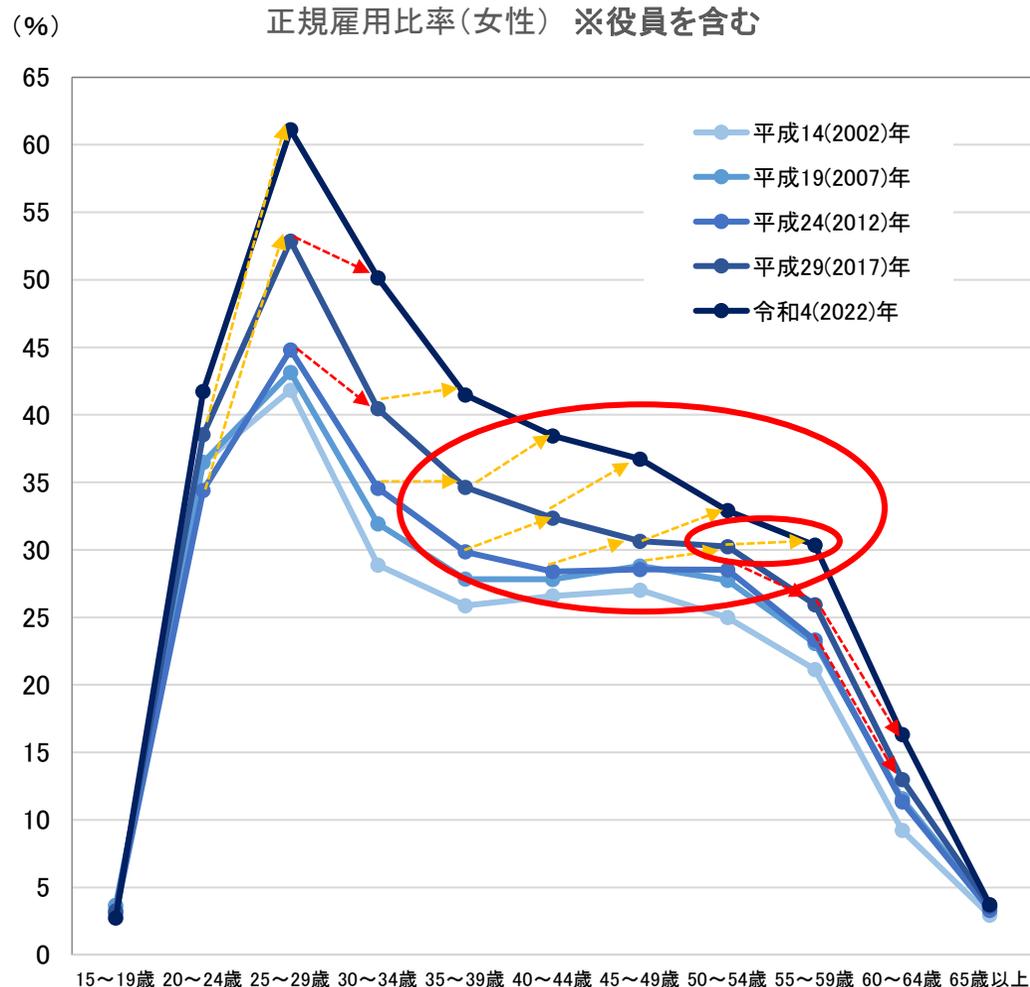
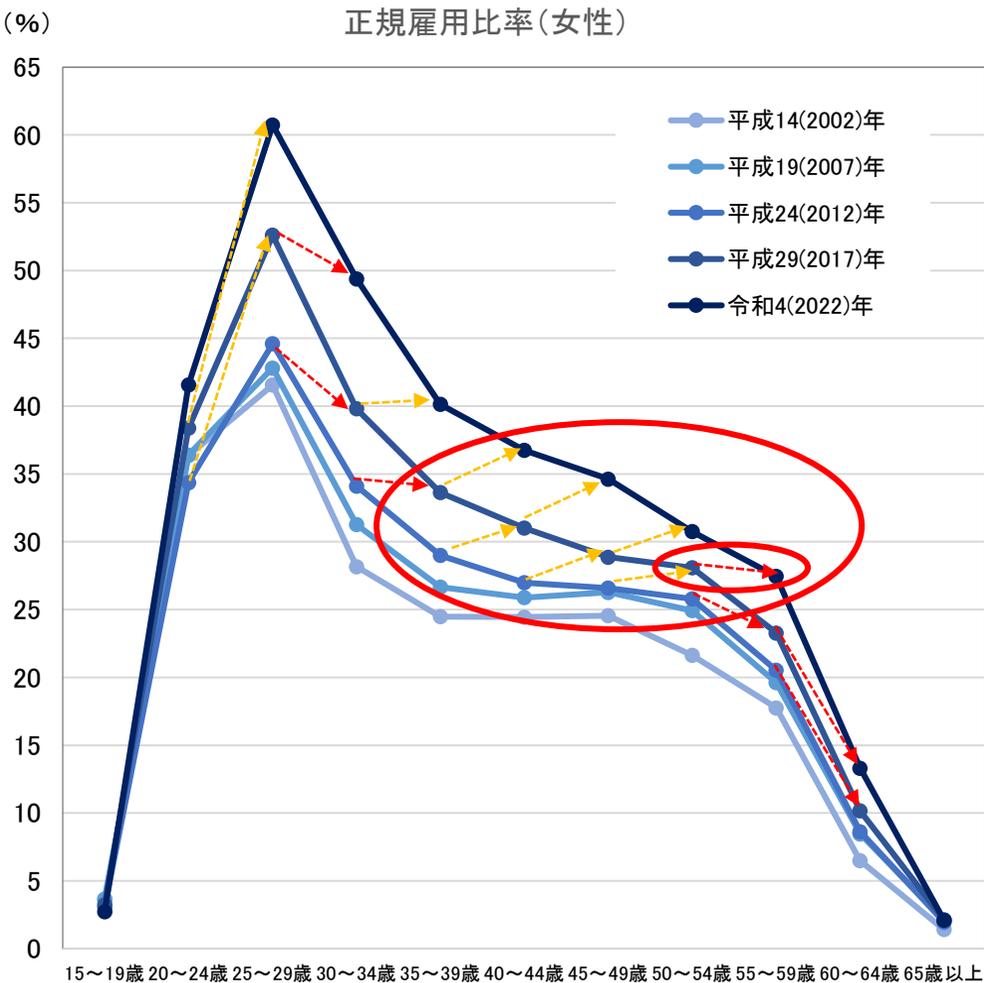


■ 役員 ■ 正規の職員・従業員 ■ 非正規の職員・従業員 ■ 自営業主 ■ 家族従業員 ■ 従業上の地位不詳
■ 完全失業者 ■ 非労働力人口 ■ 就業状態不詳 — 労働力人口比率 — 正規雇用比率

(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
 2. 労働力人口比率は、当該年齢階級人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合。
 3. 正規雇用比率は、当該年齢階級人口に占める「役員」及び「正規の職員・従業員」の割合。

女性の正規化の拡大

・生産年齢人口が減少するなか、女性の正規雇用比率は、近年若い世代を中心に大幅に上昇している。また、40代以降では正規雇用比率が上昇する傾向にあるが、役員を含めて見てみると、上昇幅がさらに大きくなる。

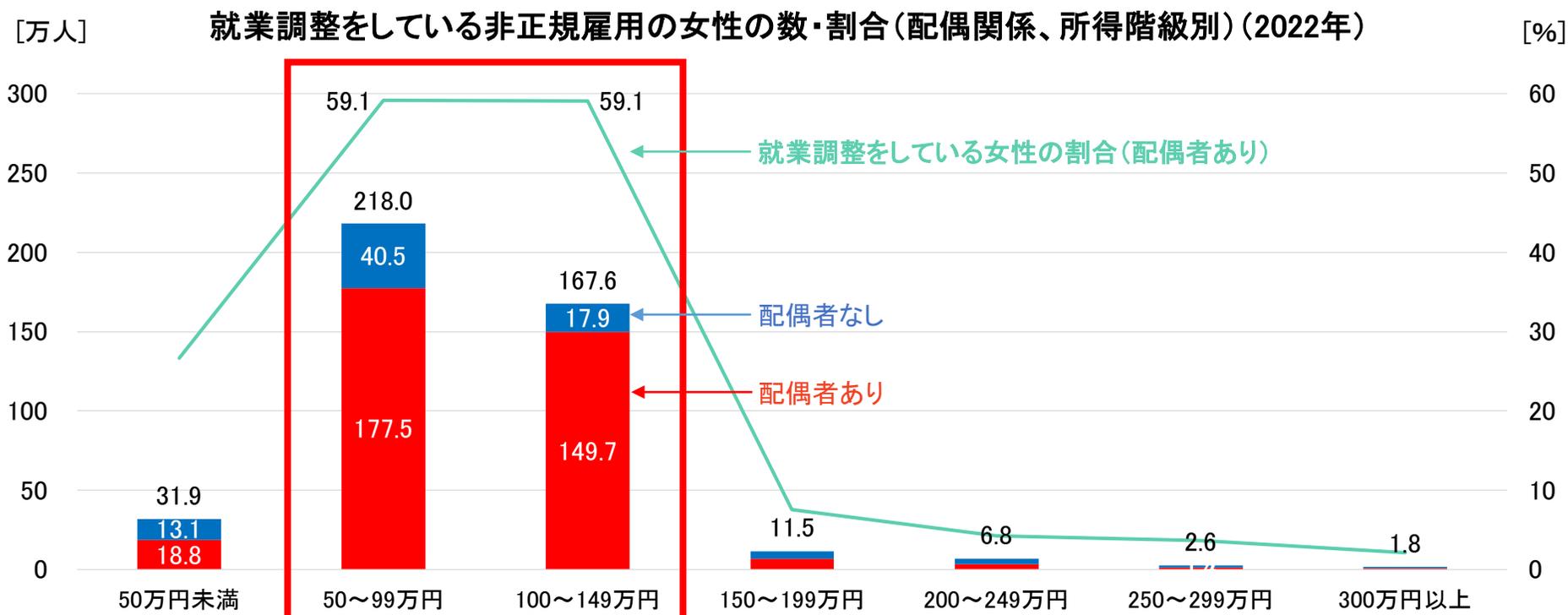


(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。

2. 正規雇用比率は、左図が当該年齢階級人口に占める「正規の職員・従業員」の割合、右図が当該年齢階級人口に占める「役員」及び「正規の職員・従業員」の割合。

就業調整をしている非正規雇用の女性の数・割合（配偶関係、所得階級別）（2022年）

- 有配偶の非正規雇用女性では、所得階級が50～99万円の者及び100～149万円の者について59.1%が就業調整をしている。



（出典）総務省「令和4年就業構造基本調査」より内閣府男女共同参画局作成。

「収入を一定の金額以下に抑えるために就業時間や日数を調整していますか」との問に対する「している」との回答を集計。

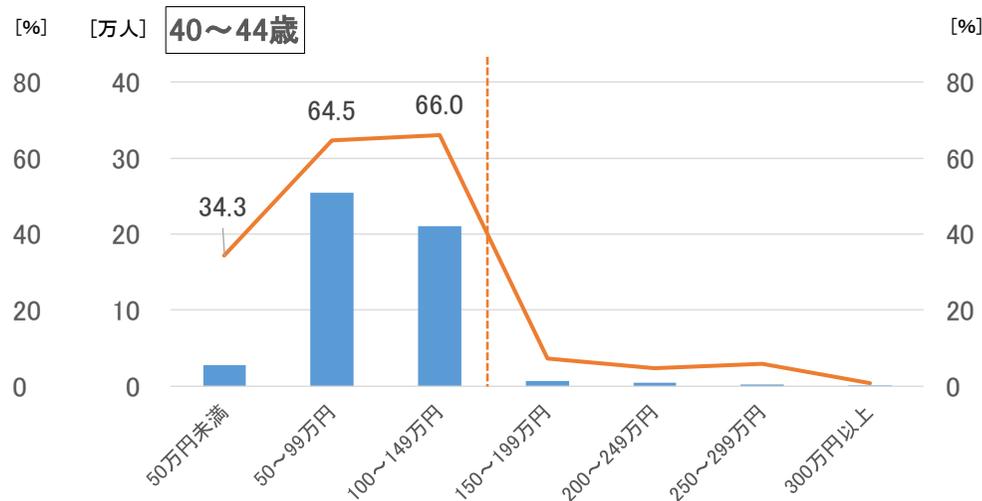
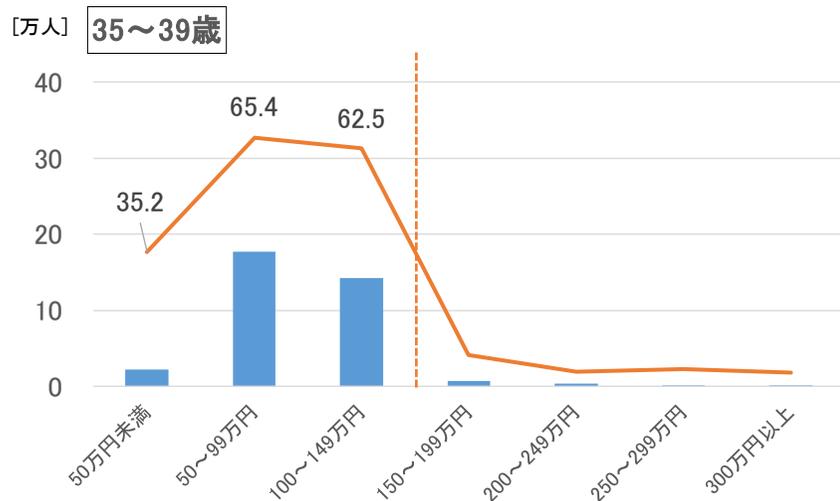
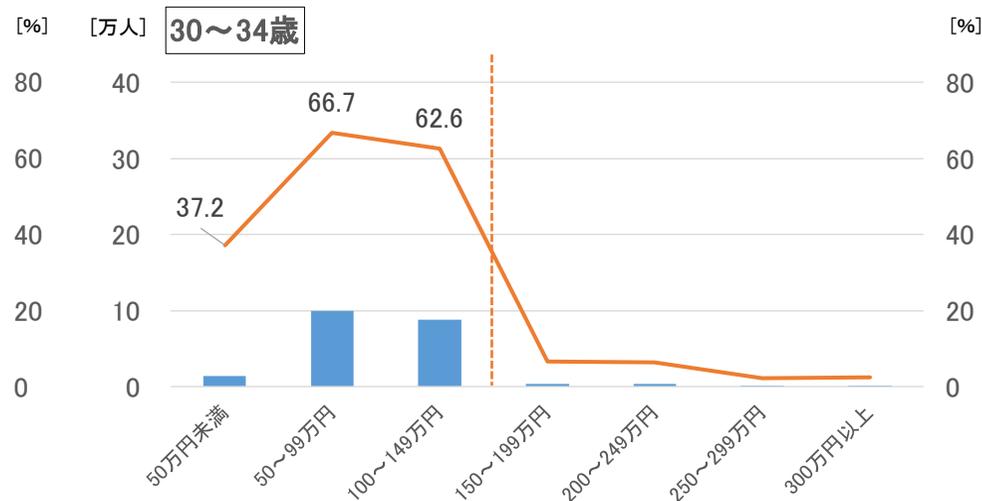
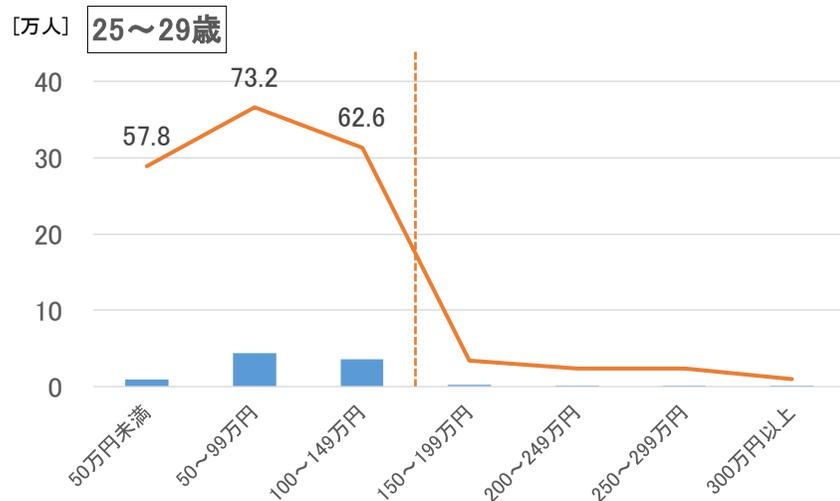
（参考）

就業調整の有無	非正規雇用の女性の総数(万人)	
	配偶者あり	配偶者なし
就業調整をしている(女性)	360.3	83.1
就業調整をしていない(女性)	502.9	403.6
合計	863.2	486.6

（出典）総務省「令和4年就業構造基本調査」より内閣府男女共同参画局作成。

就業調整をしている有配偶非正規雇用女性の数・割合（年齢階級、所得階級別）（2022年）①

・ いずれの年齢階級も、所得階級が50～99万円、100～149万円の者の6割強が就業調整をしている。

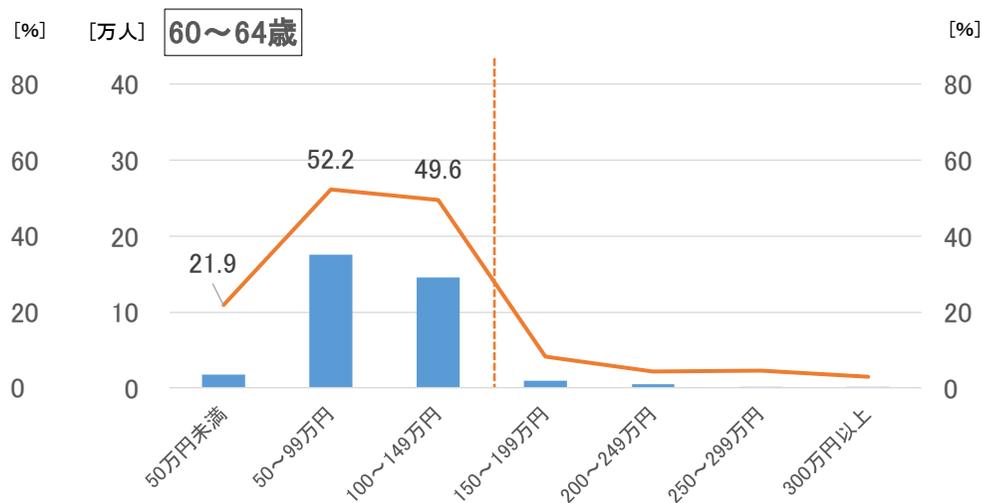
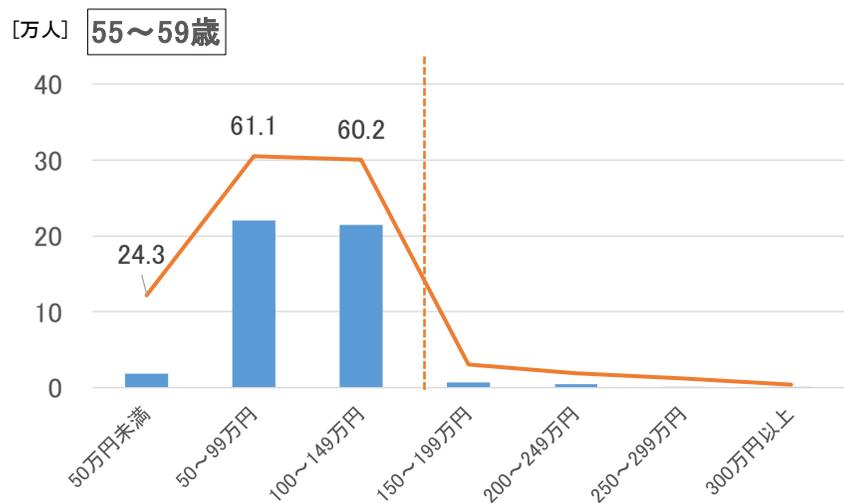
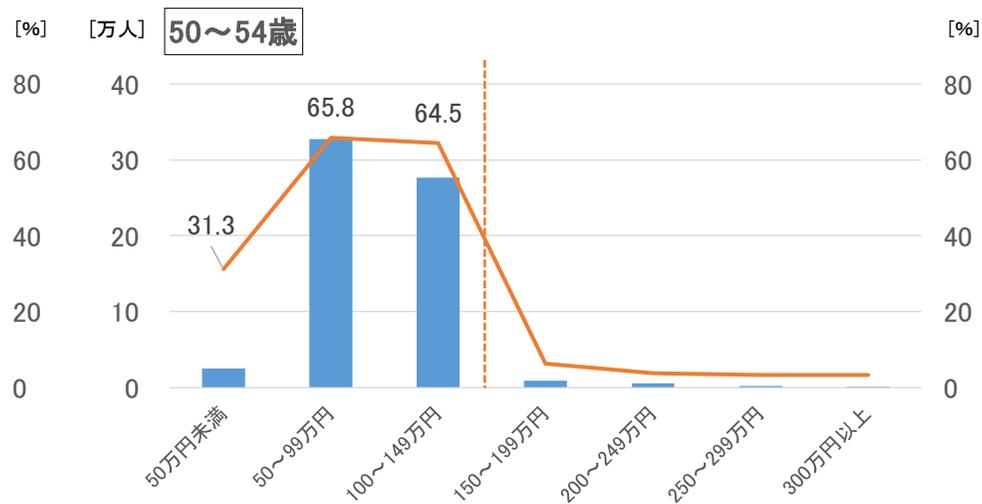
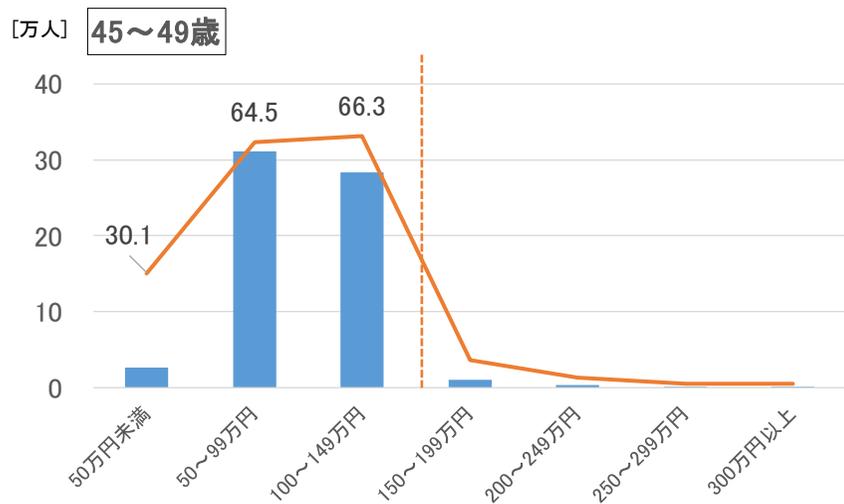


(備考) 1. 総務省「令和4年就業構造基本調査」より内閣府男女共同参画局作成。

2. 「収入を一定の金額以下に抑えるために就業時間や日数を調整していますか」との問に対する「している」との回答を集計。

就業調整をしている有配偶非正規雇用女性の数・割合（年齢階級、所得階級別）（2022年）②

- 59歳以下のいずれの年齢階級も、所得階級が50～99万円、100～149万円の者の6割強が就業調整をしている。

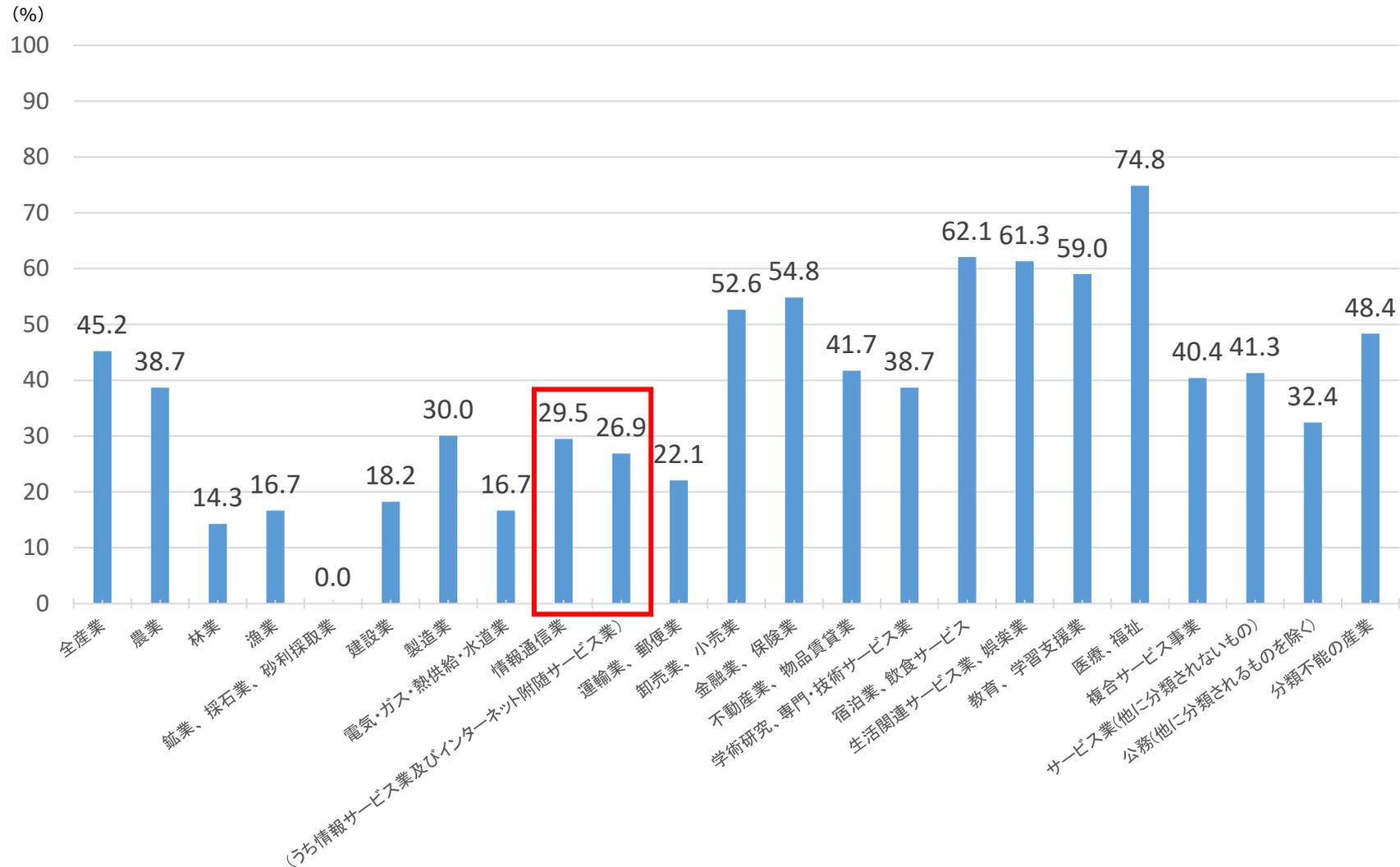


(備考) 1. 総務省「令和4年就業構造基本調査」より内閣府男女共同参画局作成。

2. 「収入を一定の金額以下に抑えるために就業時間や日数を調整していますか」との問に対する「している」との回答を集計。

産業別就業者数の女性比率

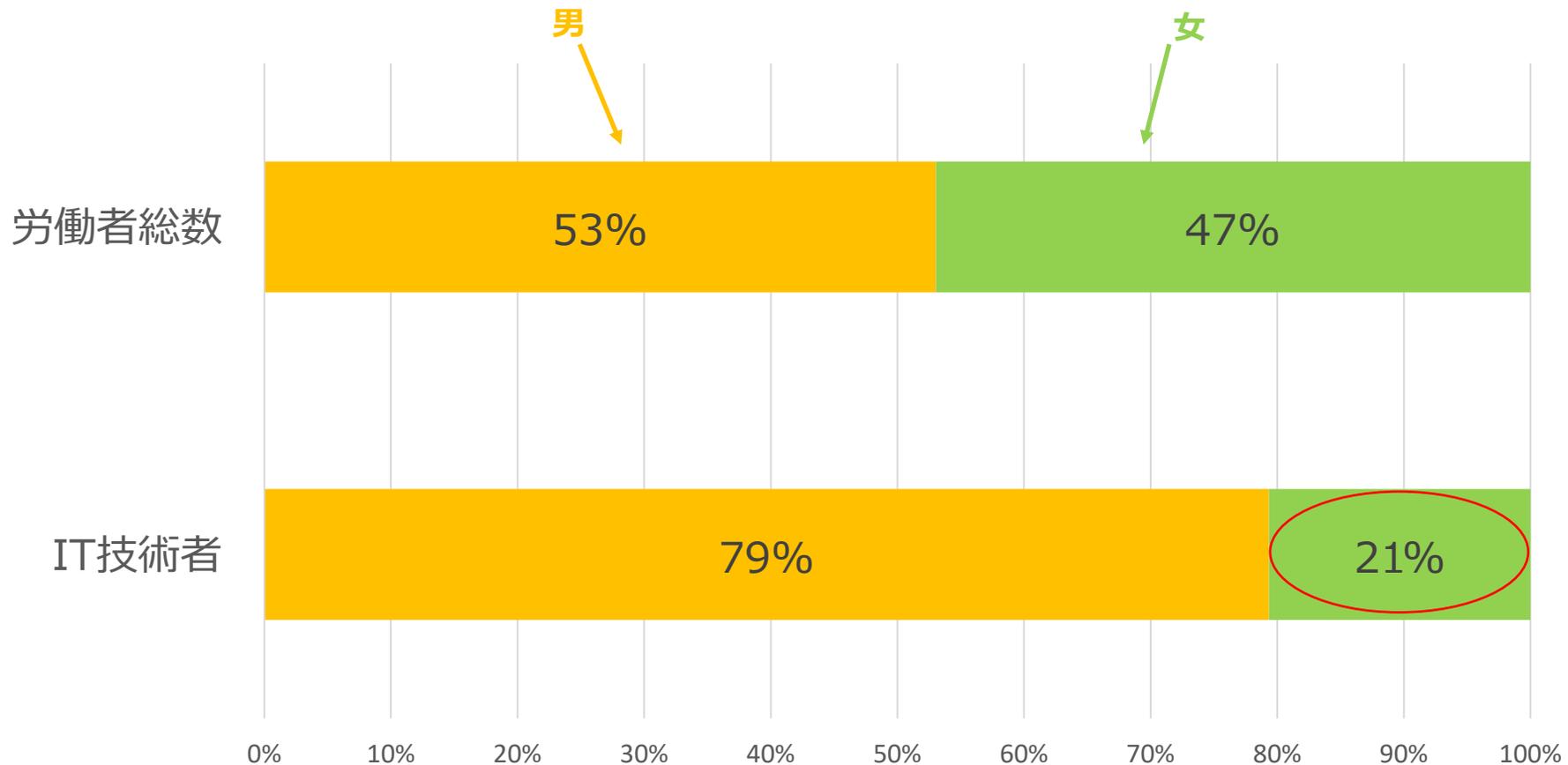
- 産業別就業者数の情報通信業における女性比率は29.5%、うち情報サービス及びインターネット附随サービス業は26.9%と、全産業の平均よりも低くなっている。



(備考) 総務省「労働力調査」(令和5年)より男女共同参画局作成。

IT技術者の男女比率（令和5年）

- IT技術者における女性の割合は、わずか21%に留まっている。

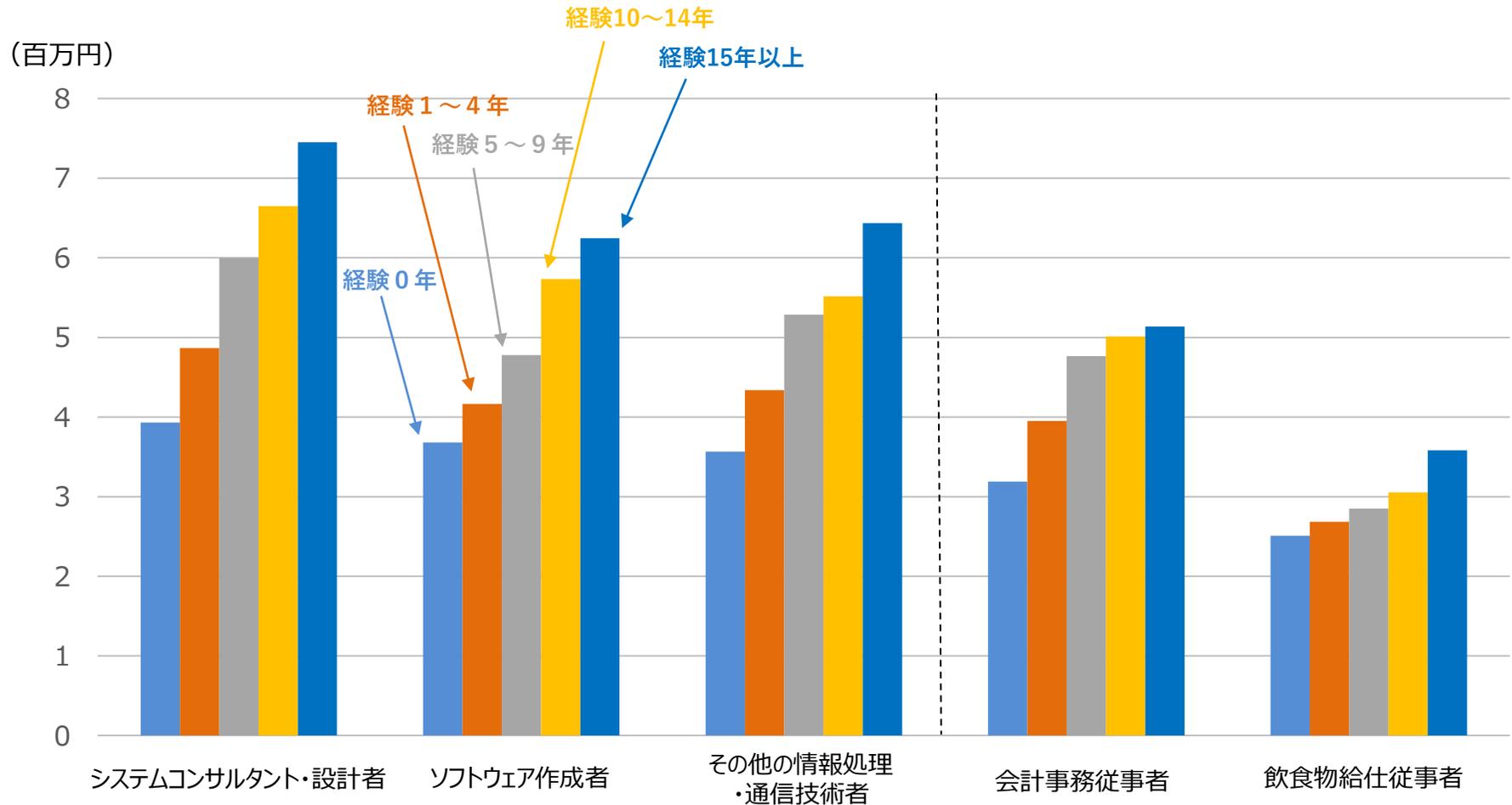


（備考）1.厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」より、一般労働者数と短時間労働者数の合計。

2.IT技術者は、「システムコンサルタント・設計者」、「ソフトウェア作成者」、「その他の情報処理・通信技術者」の3職種を足し合わせたもの。

デジタル分野の人材（女性）の年収（令和5年）

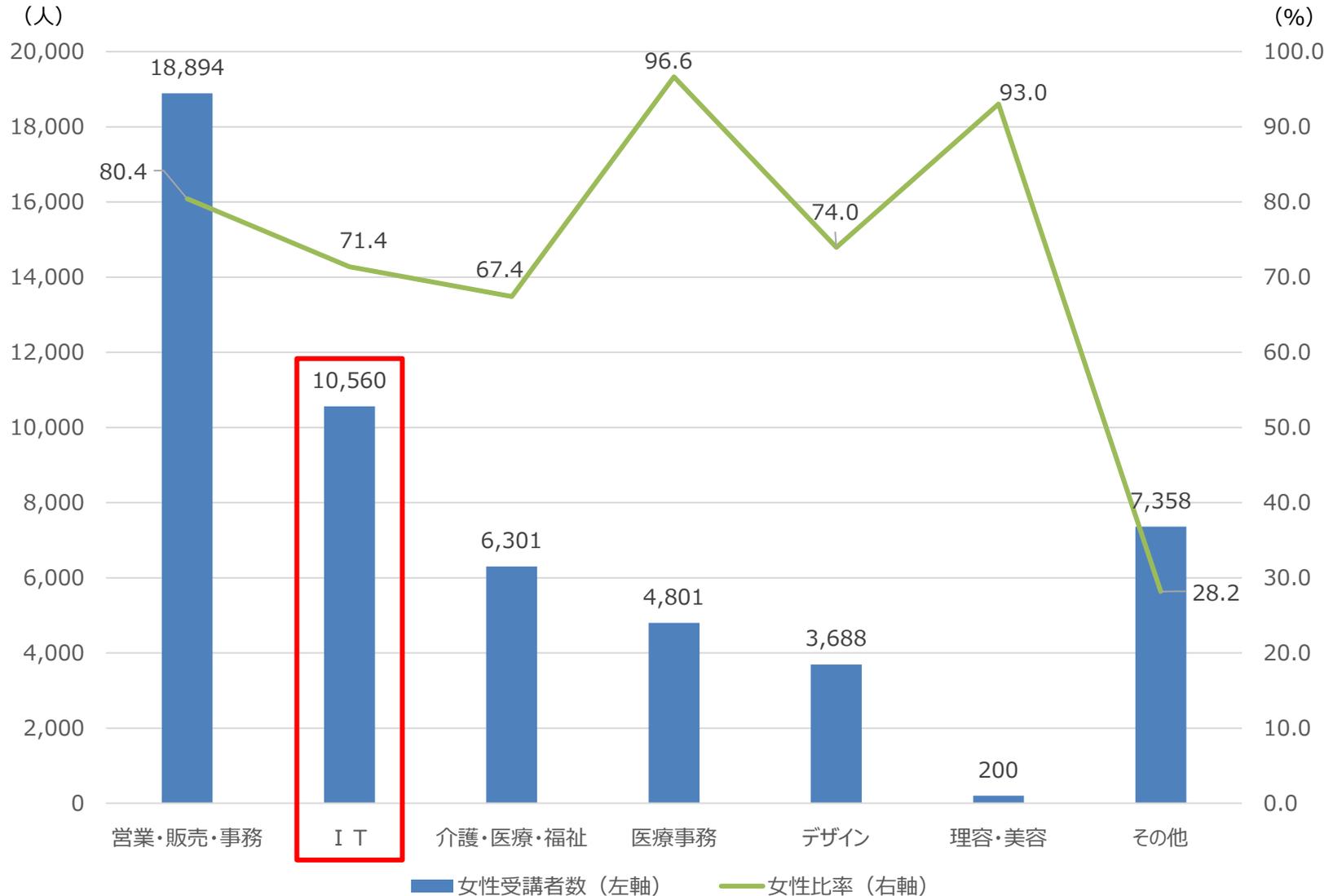
- デジタル分野で働く女性は、経験年数に比例して順調に年収が伸びており、女性の所得向上の実現を期待できる成長分野となっている。



(備考) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」より作成。

公共職業訓練における女性比率

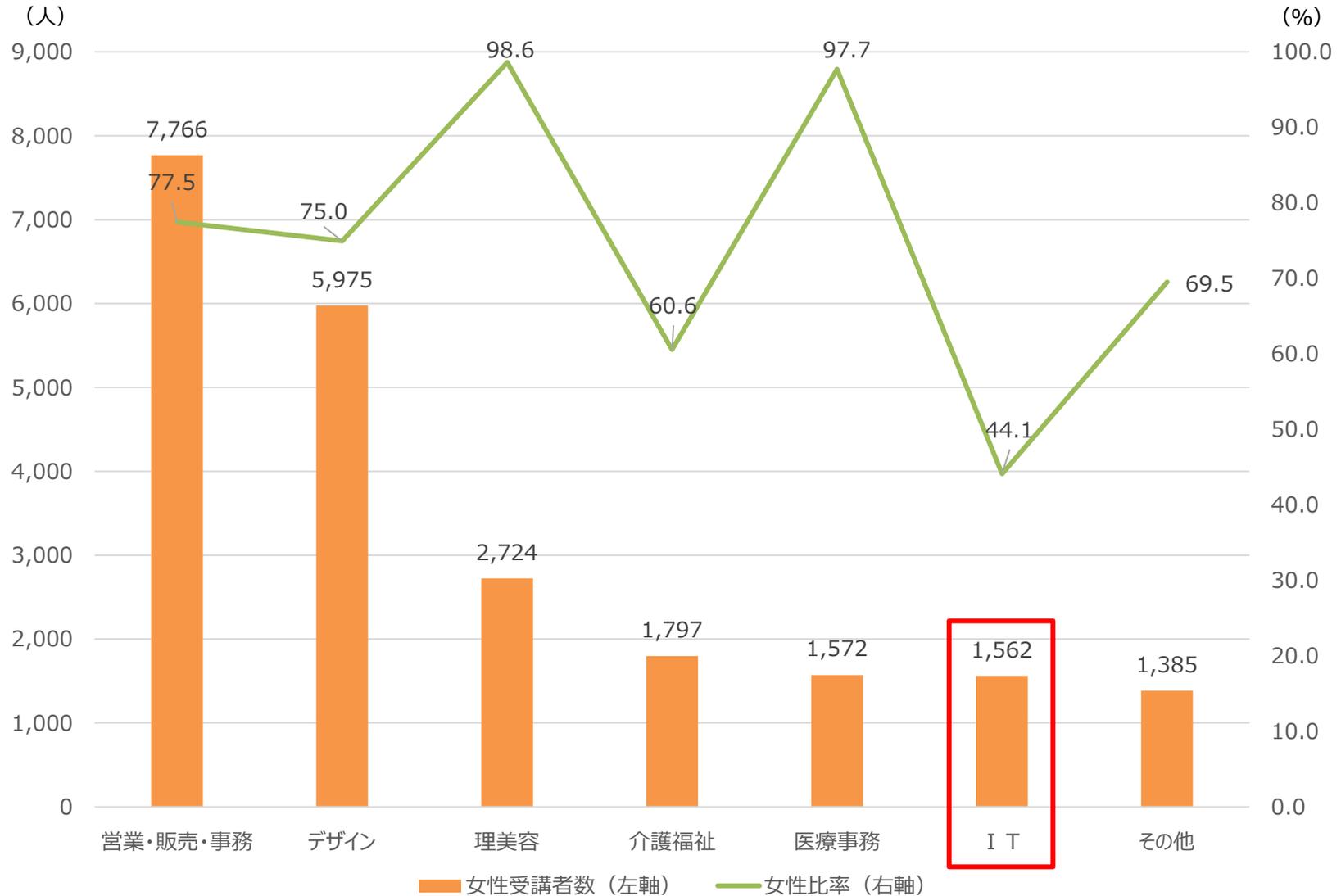
- 公共職業訓練（ハローワークの求職者のうち、主に雇用保険受給者が対象）におけるIT分野の女性入校者数及び比率は、他の分野と比較しても遜色ない。



(備考) 厚生労働省調べ。令和4年度実績(速報値)。

求職者支援訓練における女性比率

- 求職者支援訓練（ハローワークの求職者のうち、主に雇用保険を受給できない方）におけるIT分野の女性受講者数及び女性比率は、他の分野と比較して低くなっている。



(備考) 厚生労働省調べ。令和4年度実績（速報値）。

はじめに

・コロナ下における女性の就労支援

コロナは特に女性の就業面に大きな影響を与え、非正規雇用労働者への厳しい影響は今なお継続。他方で、情報通信業はコロナ下においても雇用が増加し、その他の業種でもデジタル人材の需要が高まる中で、女性のデジタルスキルの向上と就労支援が重要。

・女性の経済的自立

人生100年時代を迎える中、女性が長期的に経済的自立ができるよう、中高年の女性を含め、新たなスキルを習得する必要。また近年、若い女性が地方から大都市へ流出する傾向があり、女性がのびのびと力を発揮できるよう、地域における雇用創出が重要。

・デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消

現状、IT技術者や、新たな就業獲得に向けた公的職業訓練のITコースの利用率は、いずれも女性割合が少ない。デジタル人材の需要が高まる中、男女間の偏りの解消に向け取組を進める必要。

図1. 女性の産業別就業者数の前年、前々年同期差

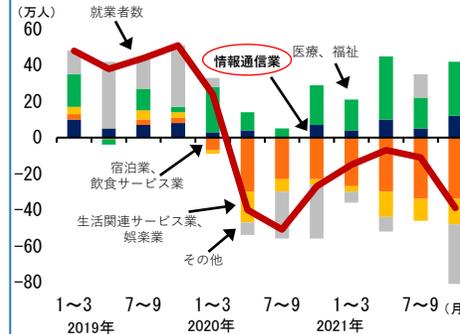


図3. IT技術者の男女比率

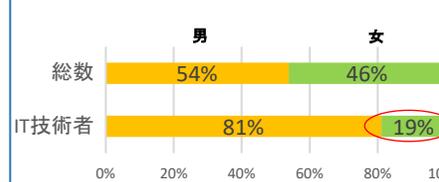


図2. 地域における10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合

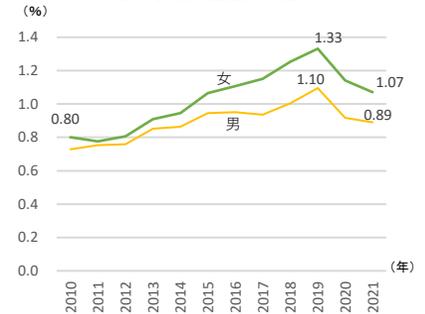
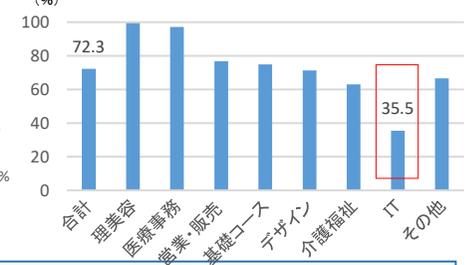


図4. 求職者支援訓練における女性比率



本プランの趣旨

デジタル人材育成の全体取組

政府全体のデジタル人材育成の取組として、**デジタルを活用し地域の課題解決を牽引する高レベルなスキルを持った専門人材である「デジタル推進人材」の育成・確保**という目標を掲げ、男女問わず取組を推進。

女性デジタル人材育成プラン

コロナ下で厳しい状況にある女性の就業獲得や所得向上に向けて、**就労に直結するデジタルスキルを身に付けた女性デジタル人材育成の加速化**という目標を掲げ、特に女性を対象とした取組を積極的に実施。
(対象例) コロナの影響による失業や減収で苦しんでいる女性
育児・介護等により就労に時間的・場所的制約がある女性
デジタル分野の仕事は未経験でスキルアップしたい女性 等

専門性を高め、所得を更に引き上げていくためにスキルアップを継続
(「デジタル推進人材」の育成・確保と本プランは地続きの関係にある)

本プランのポイント

デジタルスキル向上とデジタル分野への就労支援という両面の視点から具体策を盛り込んだ総合的な対策

- 基礎的なデジタルリテラシー獲得の支援など、デジタル分野への間口を広く取り、女性の参入を促進。
- 育児・介護等でフルタイムの仕事が出来ない女性も、柔軟な働き方でデジタル就労ができる環境を整備。
- 自治体や企業等に対して周知・啓発を強力に行うことで、全国各地域へ官民連携の取組を横展開。

(備考) 図1は総務省「労働力調査(基本集計)」2021年10～12月期平均より作成。図2は総務省「住民基本台帳人口移動報告」、「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」により内閣府で算出。図3は、厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より、一般労働者数と短時間労働者数の合計。IT技術者は、「システムコンサルタント・設計者」、「ソフトウェア作成者」、「その他の情報処理・通信技術者」の3職種を足し合わせたもの。図4は厚生労働省調べ。令和2年度実績。

女性デジタル人材育成の具体的な取組

① デジタルスキル習得支援

(施策の例)

・デジタルスキル教育コンテンツの提供

「デジタル人材育成プラットフォーム」において産学官のデジタルスキル教育コンテンツを提供。ポータルサイト上で、女性が活用しやすい講座を抽出するとともに、主要な支援策を分かりやすく一覧化。地域の中小企業と連携した現場研修プログラムも提供。



・公的職業訓練を通じたデジタルスキル向上

公的職業訓練において、デジタル分野のコース設定を促進するとともに、育児等で時間的制約のある女性も受けやすいよう、eラーニングコースの拡充や託児サービス付きの訓練コース等を実施。

・事業主等が行う職業訓練への助成(人材開発支援助成金等)

事業主等が行うデジタル分野を含む職業訓練に対し、訓練経費等を助成。加えて、特定の訓練を修了した非正規雇用労働者を正社員化した場合、助成額を加算。

・地域の教育機関における実践的なプログラムの提供

地域の大学や高等専門学校等において、女性向けを含むデジタルリテラシー向上のために実施する実践的なプログラムを支援。

・中高年の女性を含めデジタル活用に不安のある方々への支援

オンラインによる行政手続等のスマートフォンの利用方法などデジタル活用に関する講習会や講師派遣を実施。

② デジタル分野への就労支援

(施策の例)

・地域の実情に応じた就労支援の取組を後押し

自治体における、デジタルスキルの取得とスキルを生かした就労を支援するための地域の実情に応じた取組を地域女性活躍推進交付金で後押し(地方創生推進交付金など他に活用可能な交付金等も紹介)。

・公的職業訓練における就労支援の提供

公的職業訓練によりデジタルスキルを習得した求職者に対し、職業相談や就職支援サービスを提供。着実に就労につなげるため、OJTを取り入れ、企業実習と組み合わせた訓練も推進。

・女性の就労機会創出につながるテレワークの定着・促進

時短勤務やフレックス勤務ともなじみやすく、柔軟な働き方を可能とするテレワークの定着・促進に向けて、関係府省や自治体が連携し全国的な導入支援体制の整備等を実施。

・農林水産分野における就労支援

女性農業者が働きやすい環境の整備等に加えて、スマート農林水産業の人材育成の取組と併せて、現場の研修も取り入れ、着実に就労へとつなげる。

③ 全国各地域への横展開に向けた周知・啓発

女性デジタル人材育成に関する取組の全体像、優良事例やその背景の考え方の周知・啓発を強力に行い、全国各地域への横展開を図る。

(例)

官民の優良事例を「事例集」として取りまとめ、「デジタル人材育成プラットフォーム」のポータルサイト等に掲載し、随時更新。



今後の推進体制

官民連携で3年間集中して取組を推進。本プラン策定3年後を目途に、①各種統計を用いてデジタル人材の男女割合をマクロの視点から点検、②本プランの主要な取組について男女割合や人数を実績として把握し、プラン全体の施策の在り方について必要な見直し。

➢自治体との連携・協力(新たに取組を開始または長期的に取組を実施する自治体に対し、公的職業訓練や交付金、事例集等で後押し)

➢企業等との連携・協力(女性デジタル人材を雇用・育成する企業等の増加が重要との認識のもと、人材開発支援助成金や事例集等で後押し)

長野県塩尻市 KADO

<概要>

市の外郭団体の塩尻市振興公社の主導の下、就労に時間的制約がある方に対し、自営型テレワークによる柔軟な働き方を実現しつつ、公社が仕事を分割して登録者(テレワーカー)へ委託し、OJTでスキルを身につけていくことで、地域企業等への就職へと繋げる。

<ポイント>

- ・振興公社の職員による業務管理のもとチームで業務に当たるため、自らの都合に合わせた時間と場所で働くことが可能。
- ・デジタルスキルの無い人が、行政のサポートの下で業務に当たることで、安心してスキルアップができる。
- ・市が整備した専用のコワーキング施設と在宅両方で就労可能であり、利便性の高い就業環境を構築。

<効果>

- ・地域の雇用創出に繋がるとともに、就職が思うように行かなかった方のセーフティネットとしての効果も発揮。
- ・ライフスタイルにあわせて働くことのできる持続的な仕組みを地域社会に実装。
- ・デジタルスキルを持つ人材が地域に増えることで、公共施設や企業など地域のDX化を促進。



兵庫県豊岡市

<概要>

子育て中の女性など潜在的労働力の掘り起こしのため、子育て支援総合拠点をはじめ普段の交流の場を活用しつつ、デジタルマーケティングについて基礎から実践までを習得できるセミナーをオンラインとリアル両方で実施し、就労支援や起業支援などの出口戦略にも取り組む。

<ポイント>

- ・子育て支援総合拠点を活用することで気軽に参加可能にするなど、間口を広く取り女性の参入を促進。
- ・地域の企業経営者への啓発やマッチング事業を通じて、デジタル人材の地域への定着を図る。
- ・市の事業により就労を獲得したデジタル人材が、後輩となるセミナーの受講者の育成やキャリア相談に携わる。

<効果>

- ・子育て等で時間的制約があり就労を諦めていた女性など潜在的な労働力を掘り起こし、地域の人手不足解消に繋げる。
- ・市の事業で育成したデジタル人材が、地域の次のデジタル人材を育成する立場になることで、地域の女性人材育成の好循環モデルを構築。



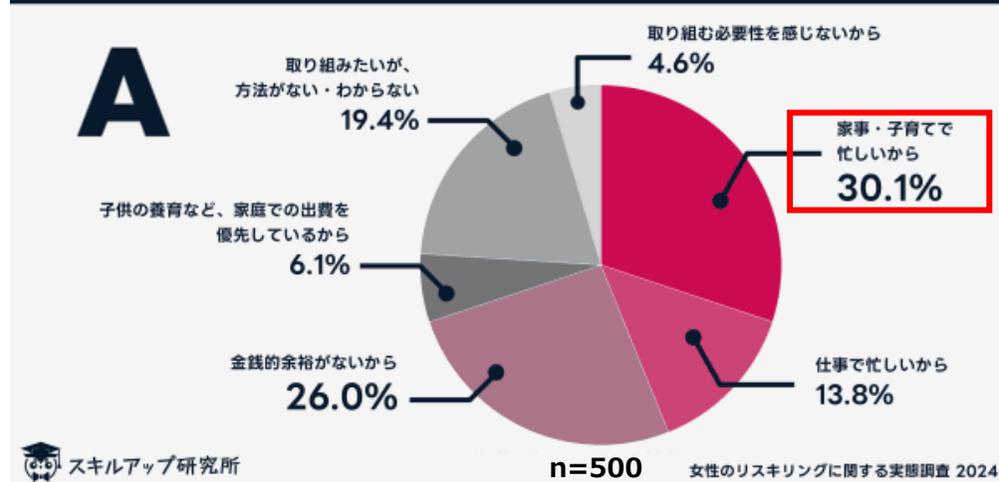
2021セミナー開校式

リスクリングに取り組んでいない理由

・リスクリングに取り組めない理由として、女性は「家事・子育てで忙しいから」が30.1%と最も多いのに対し、男性は「仕事で忙しいから」が39.6%と最も多くなっている。

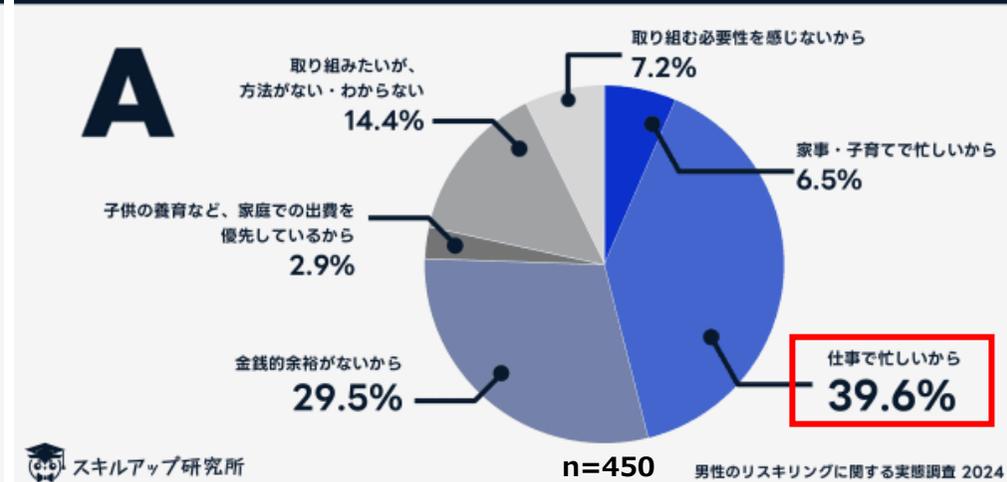
Q 現状スキルアップに取り組んでいない理由を教えてください
(リスクリングを行っていない方)

女性



Q 現状スキルアップに取り組んでいない理由を教えてください
(リスクリングを行っていない方)

男性

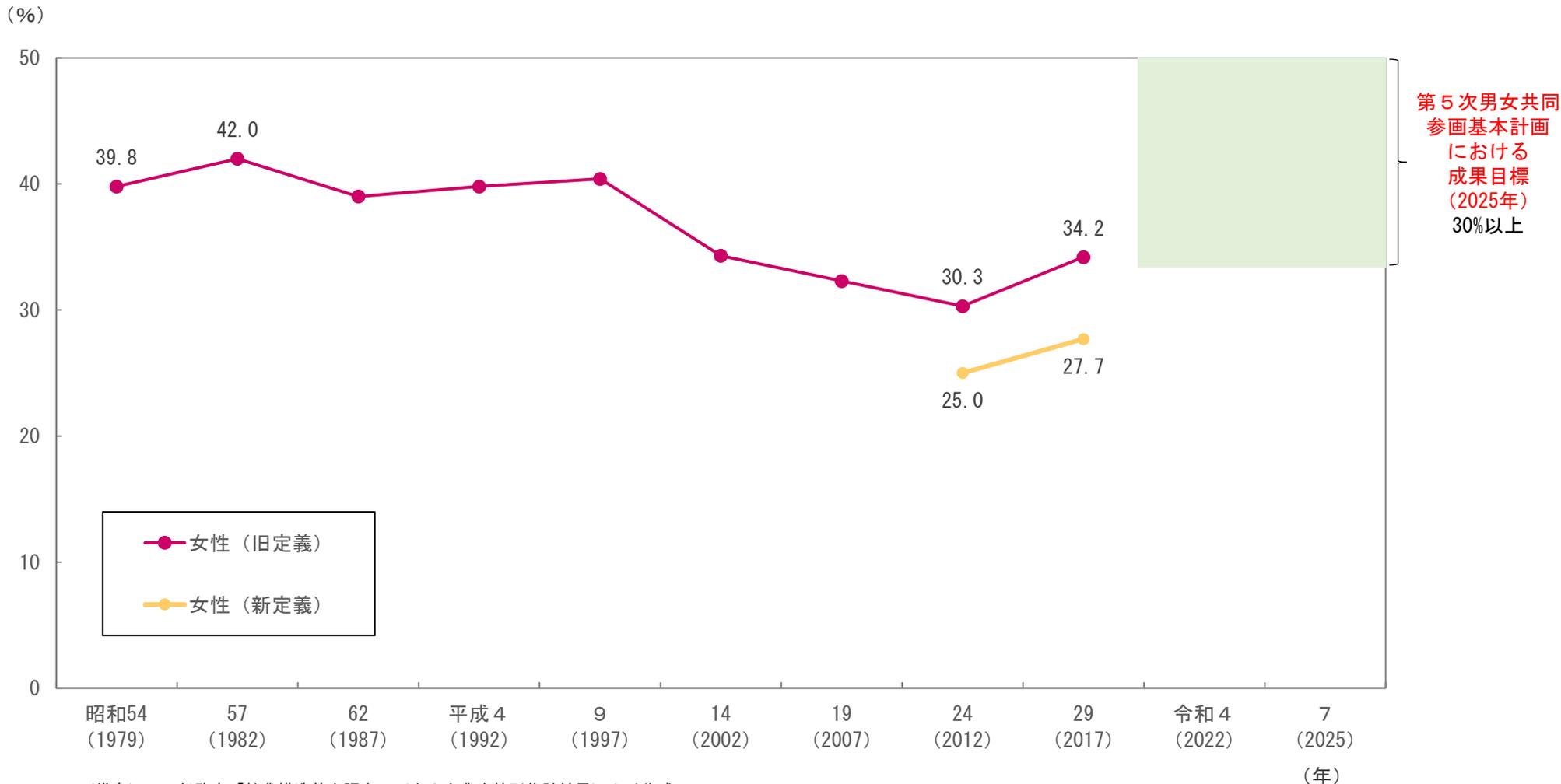


(備考)スキルアップ研究所「女性のリスクリングに関する実態調査2024」より引用。

(<https://reskill.gakken.jp/3240#:~:text=%E3%83%AA%E3%82%B9%E3%82%AD%E3%83%AA%E3%83%B3%E3%82%B0%E3%81%AB%E5%8F%96%E3%82%8A%E7%B5%84%E3%82%81%E3%81%AA%E3%81%84%E7%90%86%E7%94%B1%E3%81%A8%E3%81%97%E3%81%A6%E3%80%81%E3%80%8C%E5%AE%B6%E4%BA%8B%E3%83%BB%E5%AD%90%E8%82%B2%E3%81%A6%E3%81%A7,%E3%81%8C%E9%95%B7%E3%81%84%E5%82%BE%E5%90%91%E3%81%AB%E3%81%82%E3%82%8B%E3%80%82>)

起業家に占める女性の割合の推移

・起業家に占める女性の割合は、平成29(2017)年は27.7%である。



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(中小企業庁特別集計結果)より作成。

2. 旧定義に基づく起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者のうち、現在は「自営業主(内職者を除く)」となっている者。

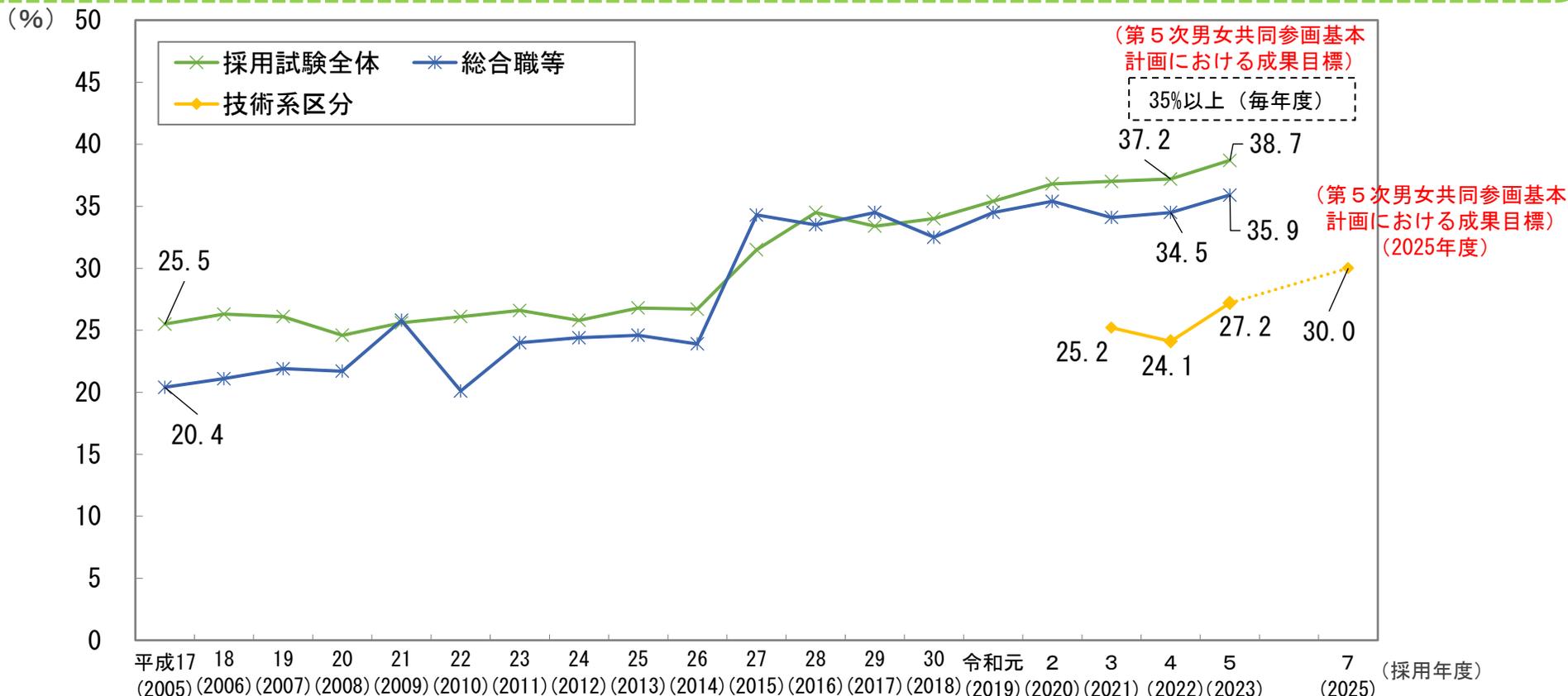
新定義に基づく起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者で、現在は会社等の役員又は自営業主となっている者のうち、自分で事業を起こした者。

※第5次男女共同参画基本計画においては、新定義に基づく起業者に占める女性の割合を成果目標として設定。

2. 公務員の働き方改革・女性活躍の状況について

国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合の推移

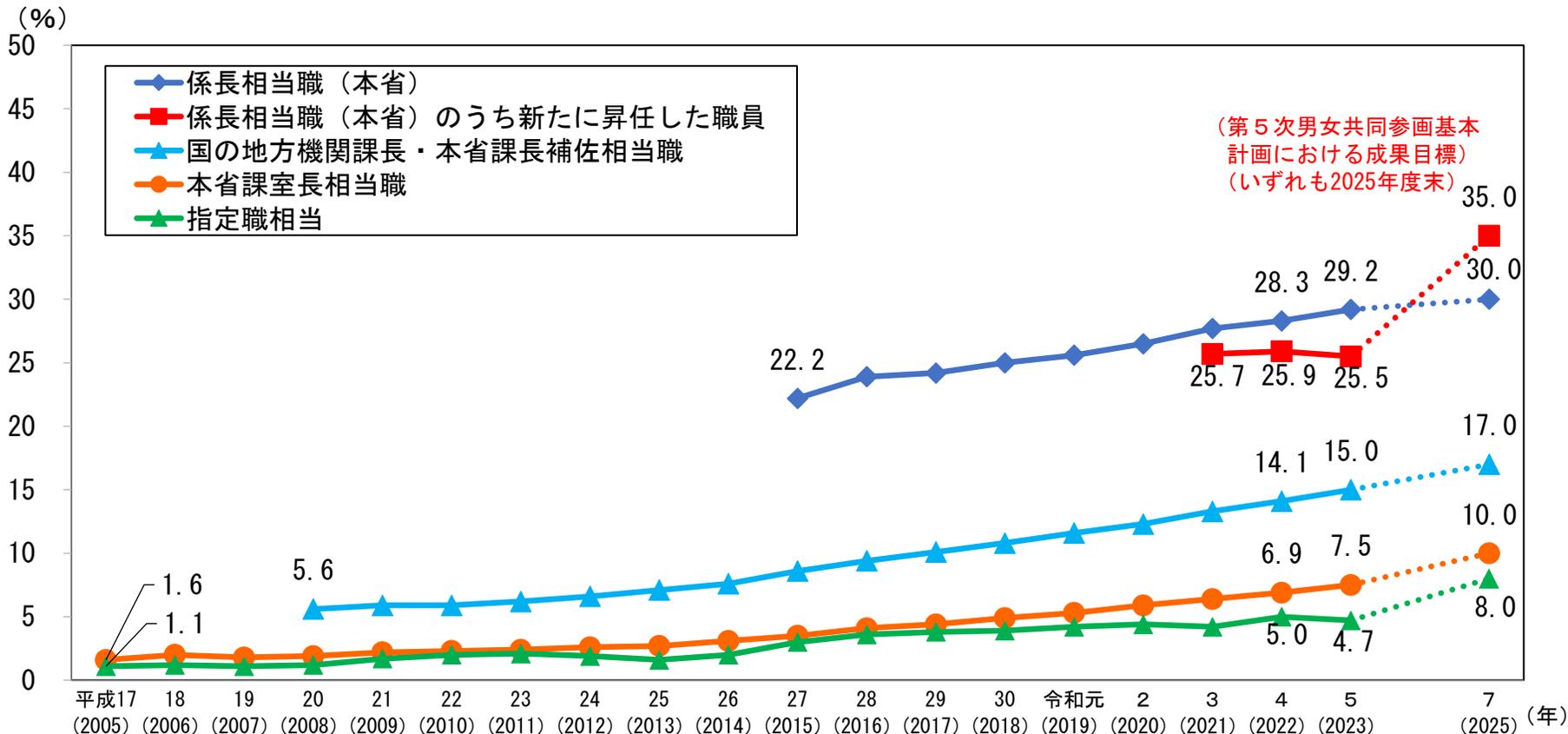
- ・国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合は上昇傾向にあり、令和5(2023)年4月1日時点で38.7%、総合職試験からの採用者に占める女性の割合も35.9%と、いずれも第5次男女共同参画基本計画における成果目標(毎年度35%以上)を達成。
- ・一方、国家公務員採用試験(技術系区分)からの採用者に占める女性の割合は27.2%と、第5次男女共同参画基本計画における成果目標(技術系区分:令和7(2025)年度までに30%)を達成していない。



(備考) 1. 平成17(2005)年度及び平成18(2006)年度は総務省、平成19(2007)年度から平成24(2012)年度は総務省・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」、平成25(2013)年度は総務省・人事院、平成26(2014)年度は内閣官房内閣人事局・人事院、平成27(2015)年度以降は内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」より作成。
 2. 「総合職等」とは、国家公務員採用総合職試験(院卒者試験、大卒程度試験)及び国家公務員採用I種試験並びに防衛省職員採用I種試験をいう。
 3. 「技術系区分」の詳細
 総合職(院卒者・大卒程度): デジタル/工学/数理学・物理・地球科学/化学・生物・薬学/農業科学・水産/農業農村工学/森林・自然環境
 一般職(大卒程度): デジタル/電気・電子/機械/土木/建築/物理/化学/農学/農業農村工学/林学
 一般職(高卒者): 技術/農業土木/林業
 ※デジタル区分の新設等により、令和5(2023)年度から総合職(院卒者・大卒程度)については「デジタル」が追加され、一般職(大卒程度)については「電気・電子・情報」が「デジタル・電気・電子」に改められた。

国家公務員の各役職段階に占める女性の割合の推移

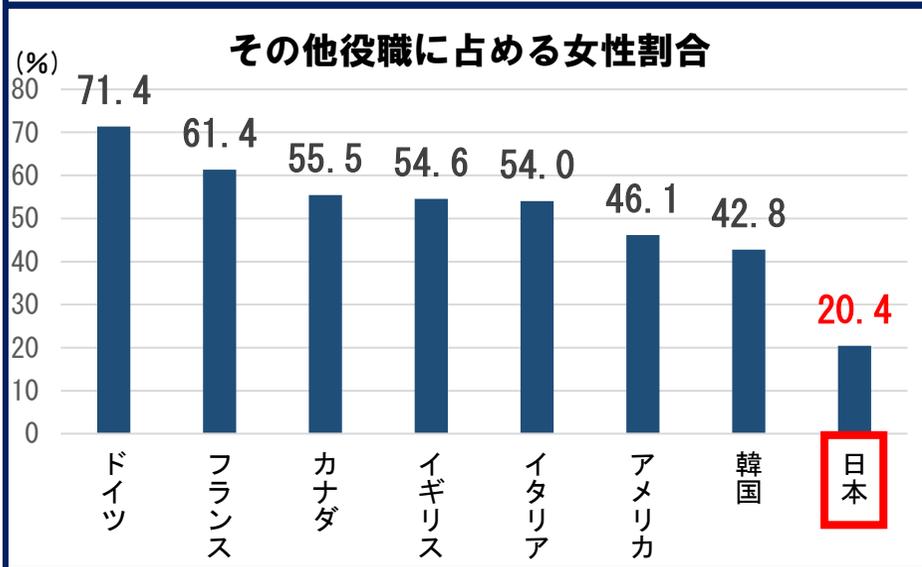
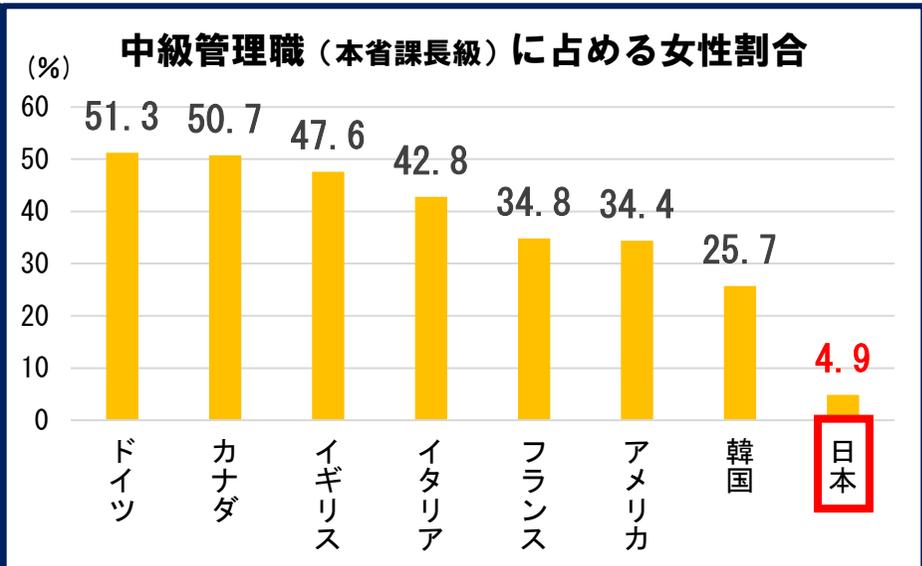
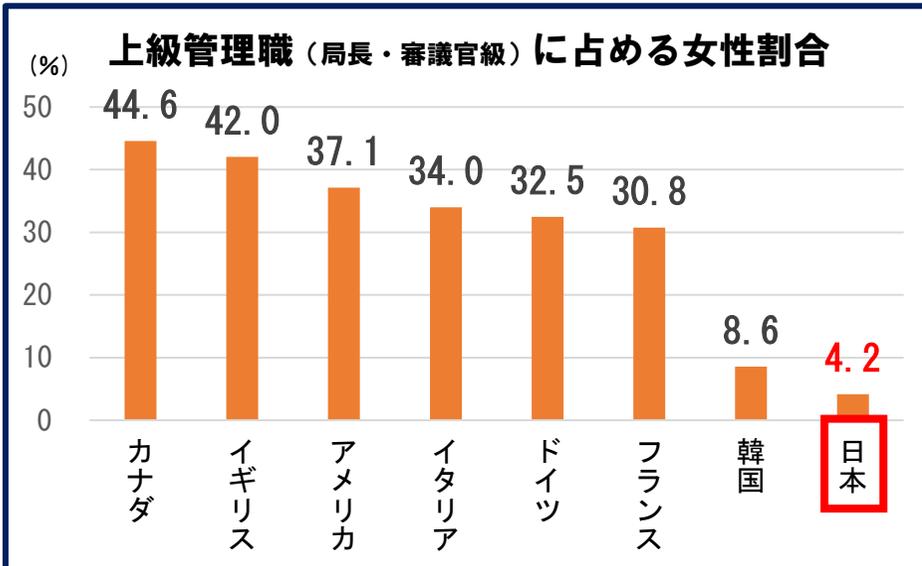
- ・国家公務員の各役職段階に占める女性の割合は上昇傾向にあるが、いずれの役職段階も第5次男女共同参画基本計画における成果目標を達成していない。
- ・令和5(2023)年7月時点では、係長相当職(本省)29.2%、係長相当職(本省)のうち新たに昇任した職員25.5%、地方機関課長・本省課長補佐相当職15.0%、本省課室長相当職7.5%、指定職相当4.7%。



- (備考) 1. 内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」より作成。
2. 「指定職相当」とは一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号。以下「一般職給与法」という。)の指定職俸給表の適用を受ける職員及び防衛省の職員の給与等に関する法律(昭和27年法律第266号)に基づき一般職給与法の指定職俸給表に定める額の俸給が支給される防衛省職員を、「本省課室長相当職」とは一般職給与法の行政職俸給表(一)7級から10級相当職の職員を、「国の地方機関課長・本省課長補佐相当職」とは一般職給与法の行政職俸給表(一)5級及び6級相当職の職員を、「係長相当職(本省)」とは一般職給与法の行政職俸給表(一)3級及び4級相当職の本省職員をいう。
また、「係長相当職(本省)のうち新たに昇任した職員」とは当該年7月1日時点の本省に在籍する係長相当職の職員のうち、当該年の前年7月2日から当該年7月1日までの間に初めて本省の係長相当職に任用された職員をいう。
3. 平成17(2005)年から平成26(2014)年までは各年1月時点。平成27(2015)年から令和5(2023)年までは各年7月時点。ただし、平成27(2015)年について、指定職相当は平成27(2015)年11月時点。

女性国家公務員比率の国際比較

・国家公務員における役職段階別の女性割合をみると、どの役職段階でも日本は諸外国と比べて著しく低くなっている。



【注】定義 (Government at a Glance 2021より)

- ・各国のデータの出典はOECD (2020) Survey on the Composition of the Workforce in Central/Federal Governments.
- ・政府に加えて、公営企業での雇用を含む。
- ・職業レベルについては、以下の定義に基づき、各国が回答。

【上級管理職】

- ・政策や計画を策定、評価、調整し、部の全体的な活動を評価する者。
- ・大臣・国務長官・次官のすぐ下の役職。政策の解釈や実施を監督する者。
- ※日本の値は、指定職俸給表が適用される者（局長・審議官級）に占める女性割合。

【中級管理職】

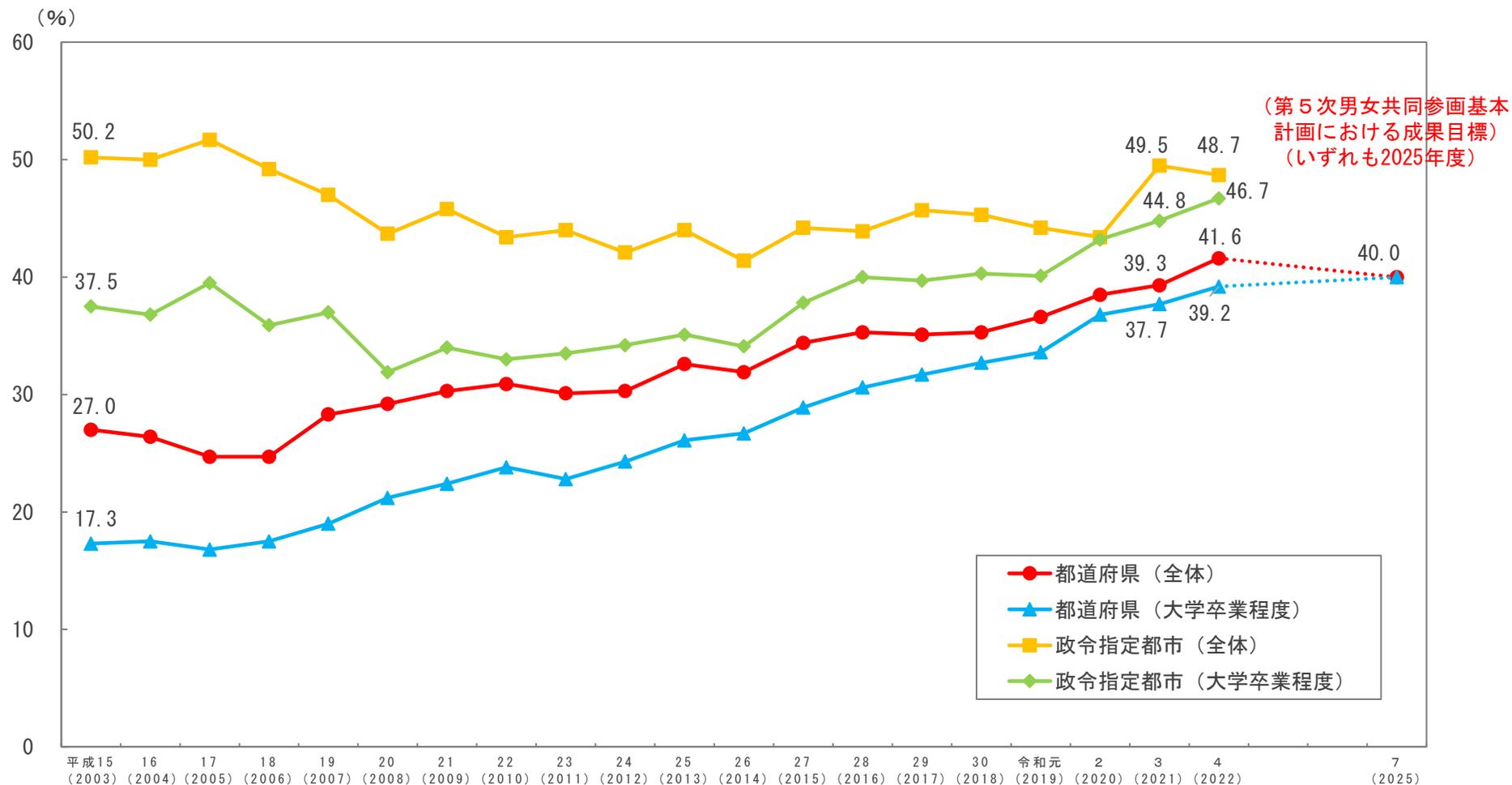
- ・上級管理職のすぐ下の役職。省内の特定の局で、計画、指示、調整を行う者。
- ※日本の値は、行政職俸給表(一)の8～10級の者（本省課長級）に占める女性割合。

【その他役職】

- ・上級管理職、中級管理職以外の者。
- ※日本の値は、一般職国家公務員から指定職、行政職俸給表(一)8～10級の者を除いた者に占める女性割合。

地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合の推移

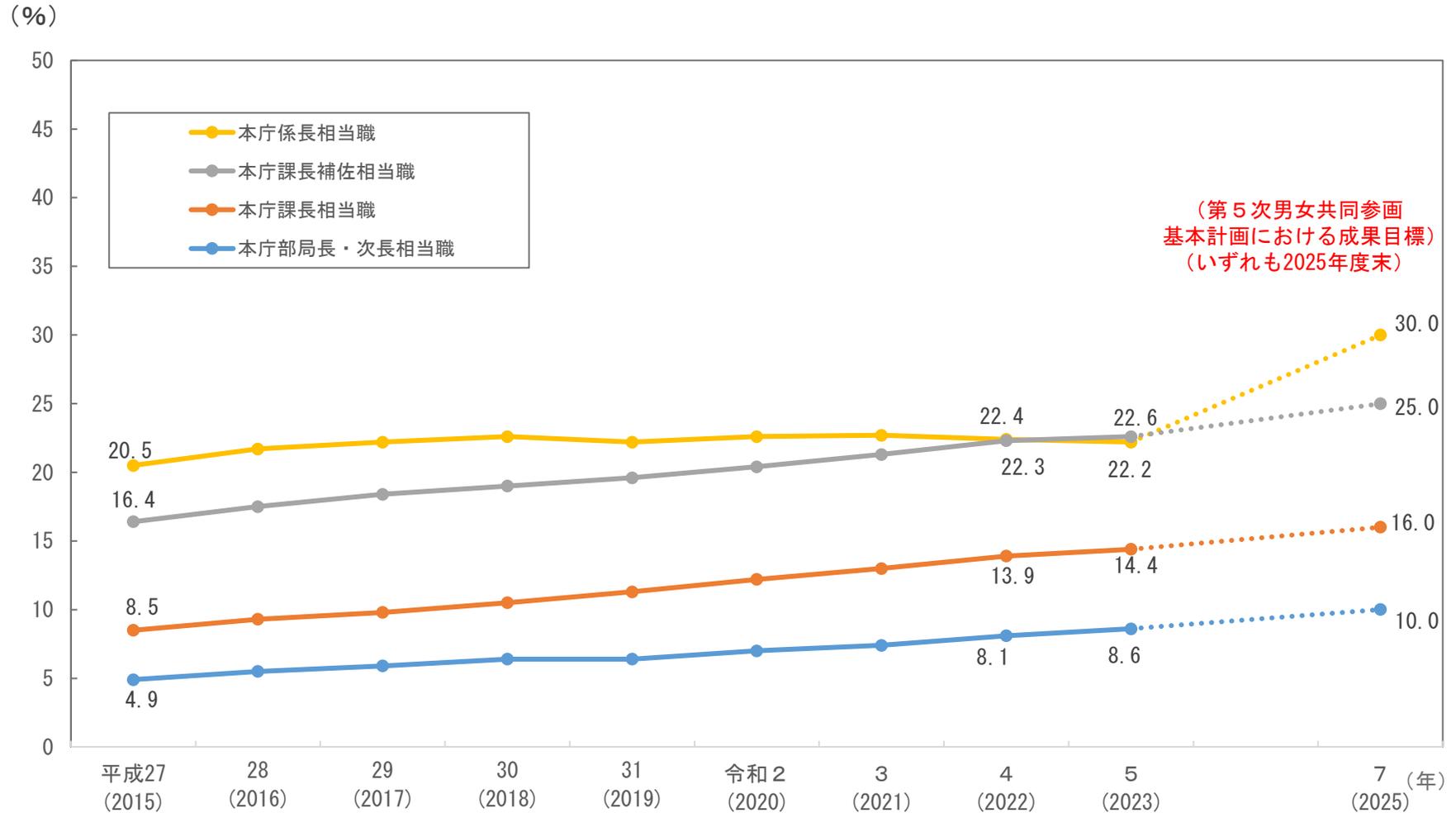
・令和4(2022)年度の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合は、都道府県では、全体で41.6%、うち大学卒業程度で39.2%。政令指定都市では、全体で48.7%、うち大学卒業程度で46.7%。



(備考) 1. 内閣府「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」より作成。
2. 各年4月1日から翌年3月31日の採用期間のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。

都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合の推移

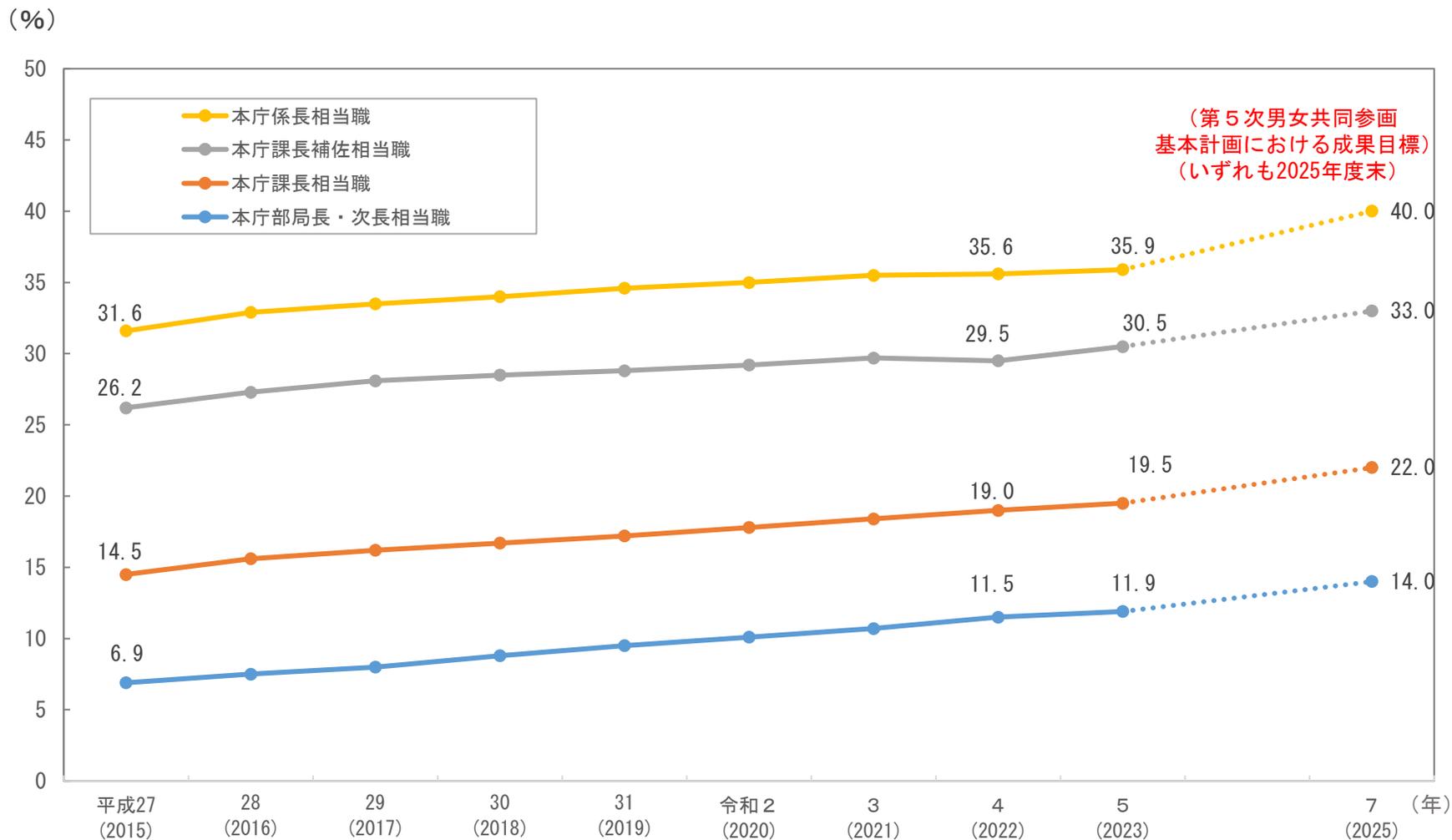
・都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合は、令和5(2023)年4月1日現在で、本庁係長相当職22.2%、本庁課長補佐相当職22.6%、本庁課長相当職14.4%、本庁部局長・次長相当職8.6%。



(備考) 1. 内閣府「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」より作成。
2. 各年4月1日時点(一部の地方公共団体においては、異なる場合あり)のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。

市区町村職員の各役職段階に占める女性の割合の推移

・市区町村職員の各役職段階に占める女性の割合は、令和5(2023)年4月1日現在で、本庁係長相当職35.9%、本庁課長補佐相当職30.5%、本庁課長相当職19.5%、本庁部局長・次長相当職11.9%。



(備考) 1. 内閣府「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」より作成。
2. 各年4月1日時点（一部の地方公共団体においては、異なる場合あり）のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。

3. 女性の視点に立った令和6年能登半島地震 に係る対応について

○第5次男女共同参画基本計画(抜粋)

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 地方公共団体の取組促進

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

- 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。【内閣府】**

イ 防災の現場における女性の参画拡大

- 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。【内閣府】**
- 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。【内閣府】**

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・復興ガイドライン～」の活用徹底

- 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～」を関係地方公共団体に通知し、取組を促す。【内閣府】**

令和6年能登半島地震に係る対応における女性の視点からの取組

- 1月1日 被災自治体に対し、「女性の視点からの防災・復興ガイドライン」に基づく取組を進めるよう要請。
- 1月5日 男女共同参画局職員を現地災害対策本部に派遣
・避難所に支援に入る国、県・市町、自衛隊、警察、民間団体に女性の視点からの「避難所チェックシート」の周知・活用を依頼
・石川県と連携し、女性の視点に立った1.5次避難所開設・運営への支援
・防犯ブザーをプッシュ型支援として4,200個市町に配布するなど避難所における性暴力・DV被害防止のための取組を実施
- 1月17日 各都道府県に対し、石川県作成の性暴力・DV防止啓発ポスターや、避難所チェックシートの活用を応援職員等に周知するよう依頼。
- 1月29日 各都道府県に対し、広域避難先においても被災者が性暴力・DVに関して相談できるよう配慮するとともに、相談窓口の周知を依頼。
- ～3月末 石川県に対し、「応急仮設住宅・復興住宅チェックシート」について、市町への周知・活用の依頼。
- 4月以降 定期的に男女局職員を短期間派遣し(直近では4月17日)、市町の避難所を巡回して女性の支援ニーズ等への対応状況を確認するほか、石川県の関係部局と密に情報共有し、ニーズに応じて支援予定。

4. 本日も議論いただきたい論点について

- ・女性のさらなる所得向上に向けた環境づくりのための取組
- ・公務員の働き方改革・女性活躍をさらに進めるための新たな視点
- ・令和6年能登半島地震に係る対応から得られる知見と今後の課題