

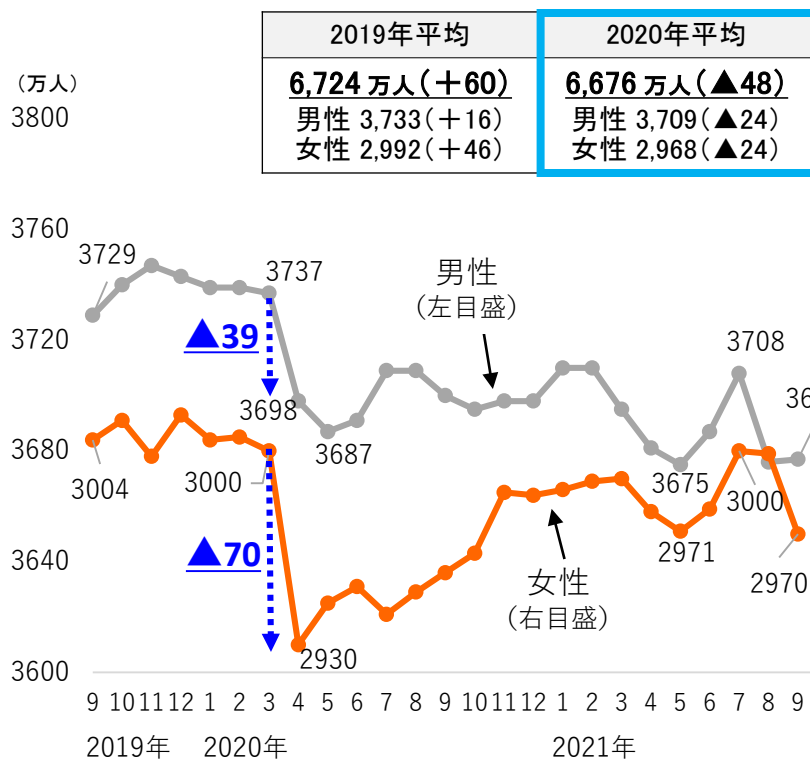
女性の経済的自立について①

令和3年11月25日
内閣府男女共同参画局

コロナ下の女性の就業への影響

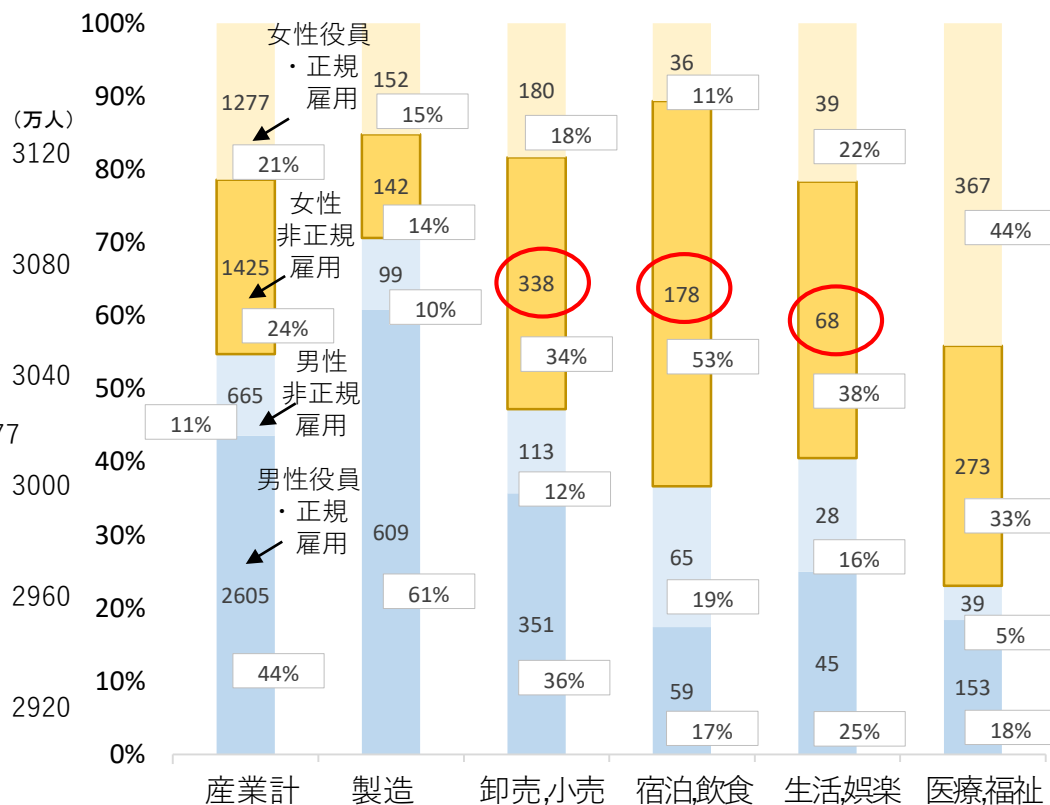
- ・就業者数は、男女とも2020年4月に大幅に減少。特に女性の減少幅が大きい。(男性:39万人減、女性:70万人減)
年平均では、男女とも24万人の減少となった。
- ・女性は男性に比べて非正規雇用労働者の割合が高く、特に、「宿泊、飲食業」「生活、娯楽業」「卸売、小売業」「医療、福祉」の割合が高い。

就業者数の推移



(総務省「労働力調査」より作成。季節調整値。)

産業別雇用者の男女別・雇用形態別の割合 (2020年)



(総務省「労働力調査」より作成。原数値。棒グラフの数値は万人。)

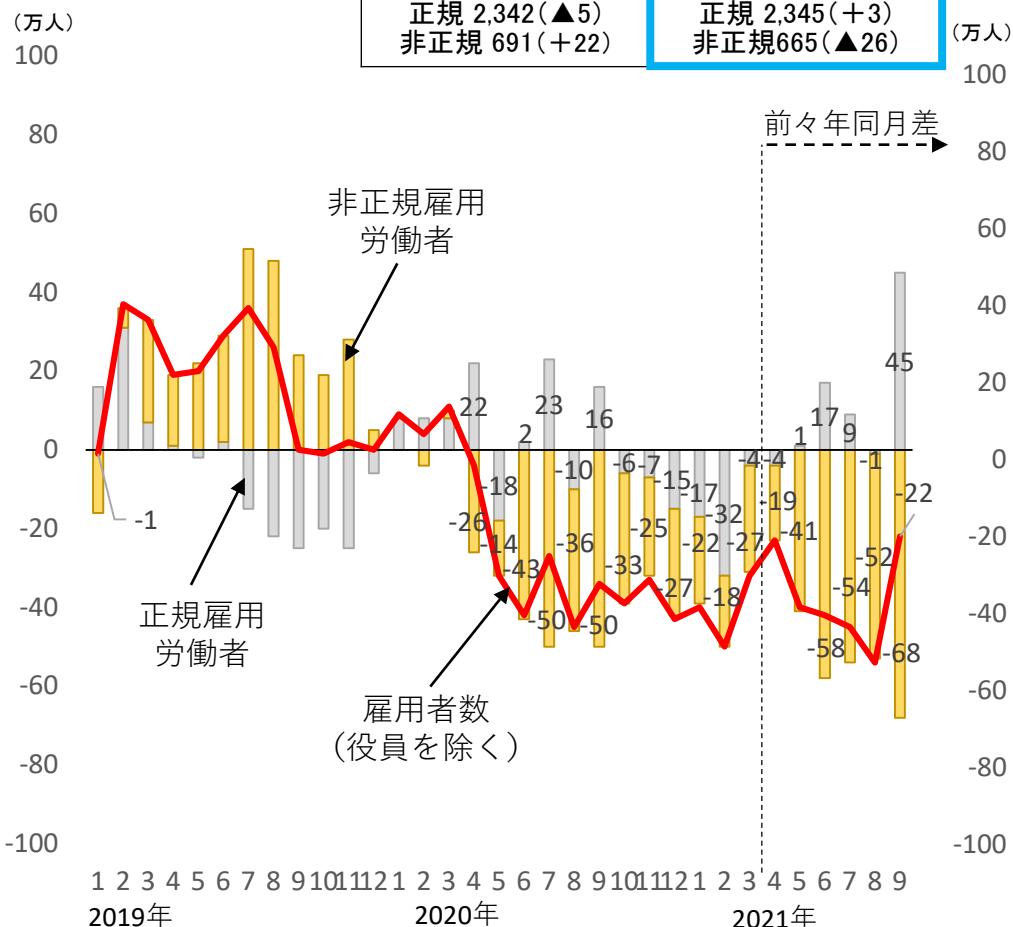
雇用形態別雇用者数の前年、前々年同月差の推移

○女性の非正規雇用労働者数は、2020年3月以降、前年同月差で13か月連続で減少。2021年4月以降は前年同月差では増加しているものの、前々年同月差(新型コロナウイルス感染症拡大前)では、減少で推移。

○女性の正規雇用労働者数は、前年同月差、前々年同月差で増加が続いている。

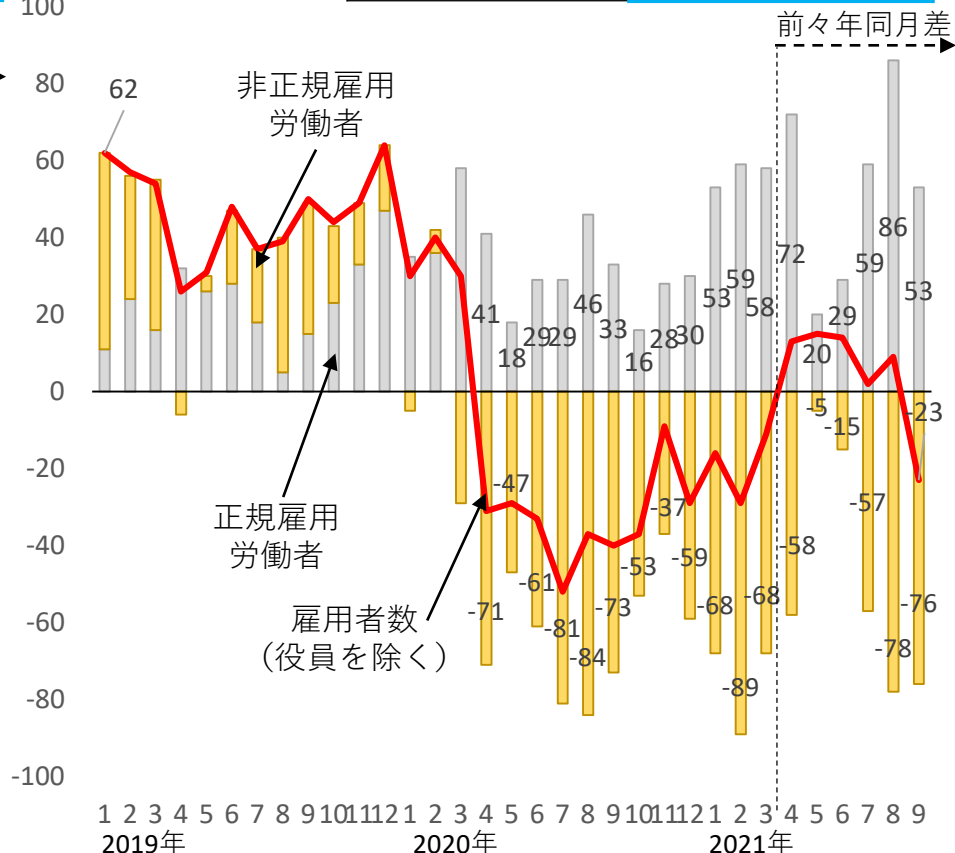
男性

2019年平均	2020年平均
3,033 万人(+17)	3,010 万人(▲23)
正規 2,342(▲5)	正規 2,345(+3)
非正規 691(+22)	非正規 665(▲26)



女性

2019年平均	2020年平均
2,636 万人(+47)	2,620 万人(▲16)
正規 1,161(+23)	正規 1,194(+33)
非正規 1,475(+24)	非正規 1,425(▲50)

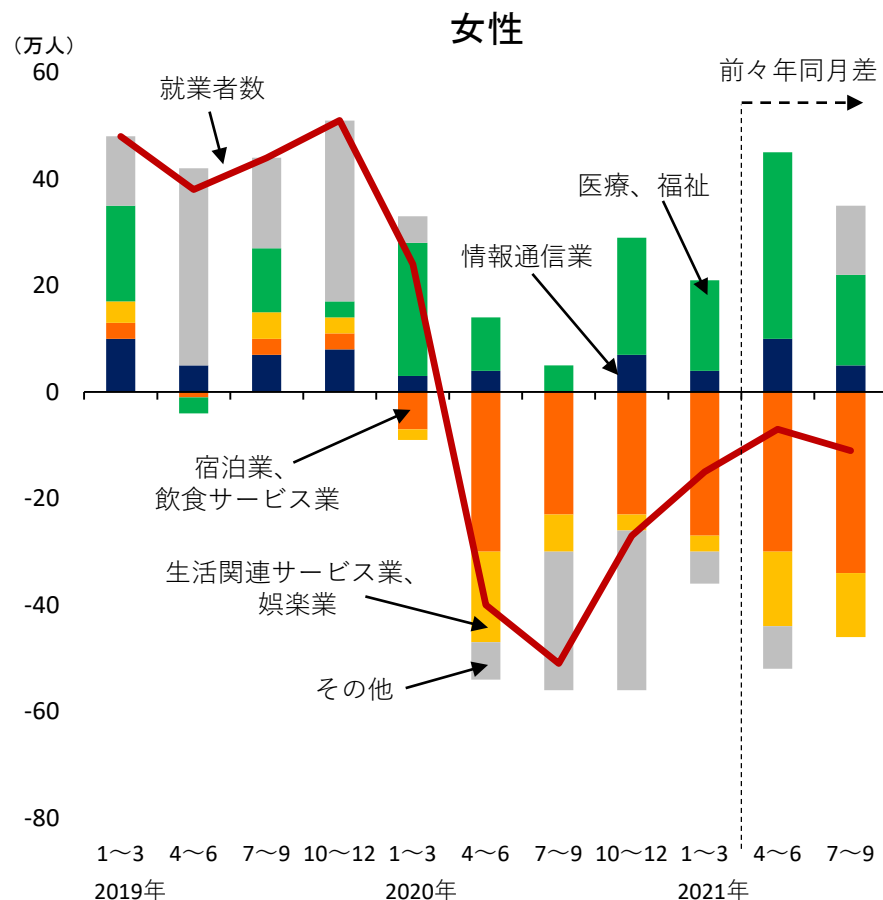
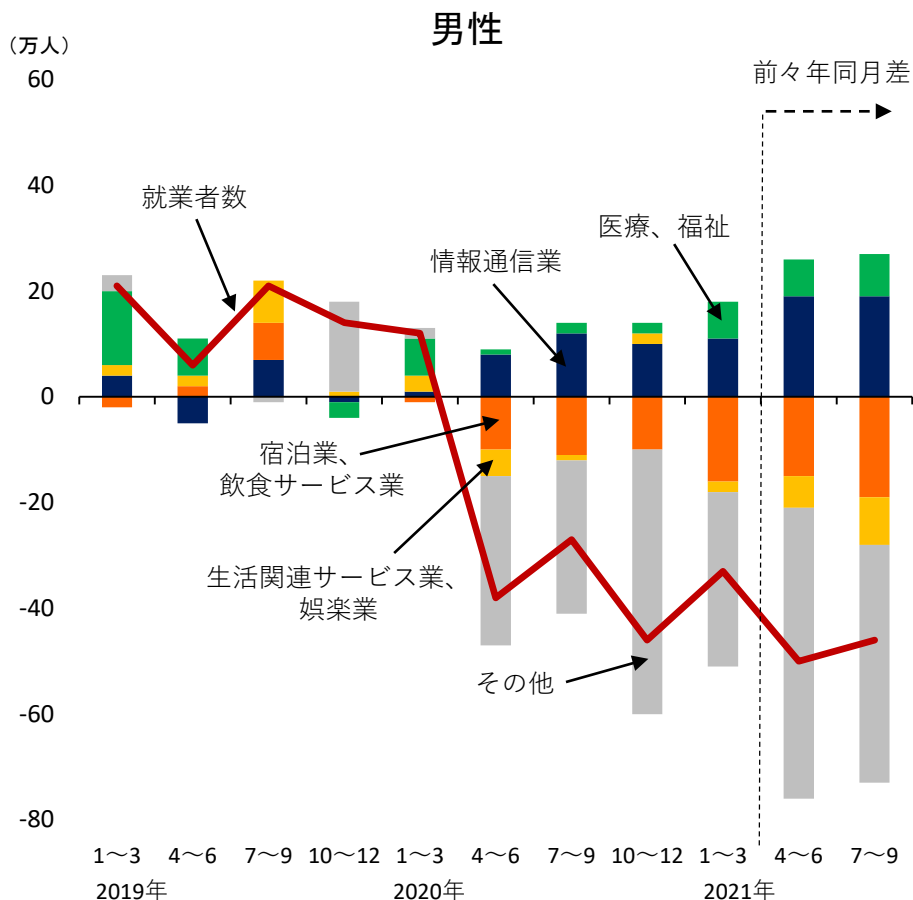


(総務省「労働力調査」より作成。原数値。役員を除く。)

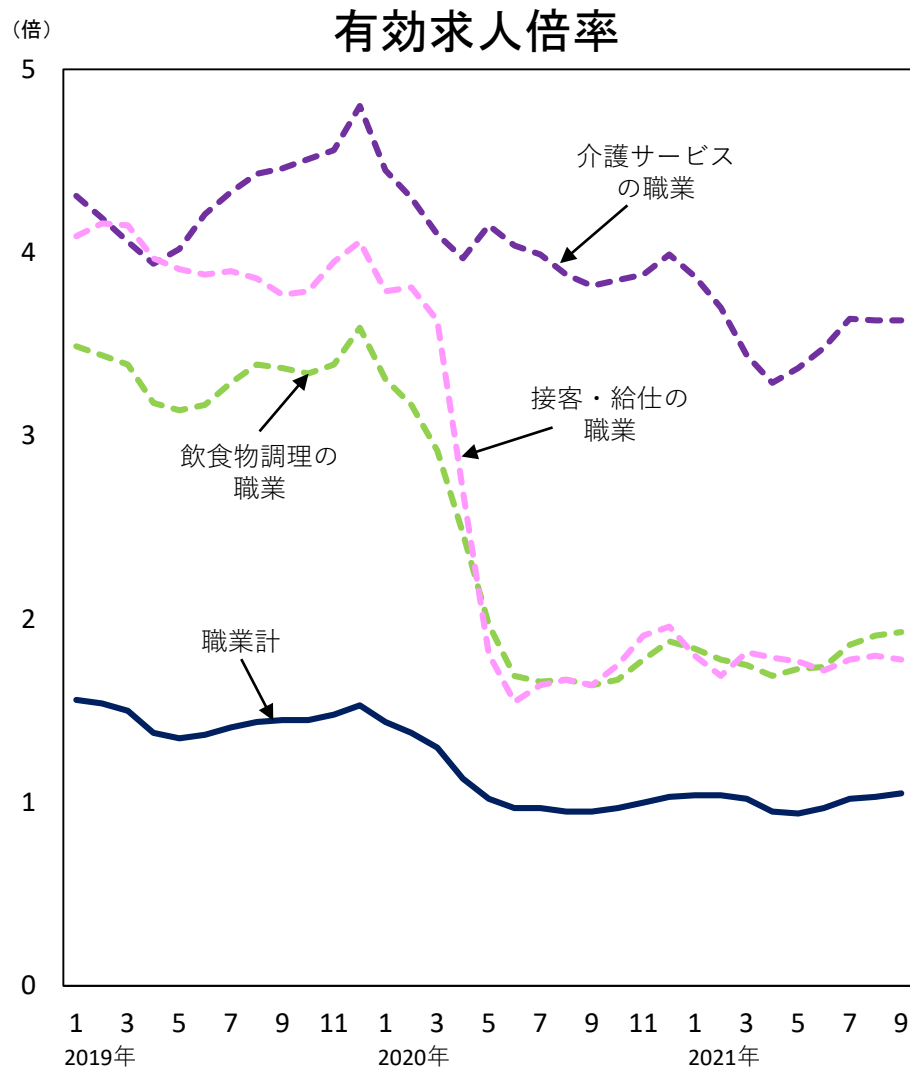
産業別就業者数の前年、前々年同月差の推移

○2020年4～6月期以降、男女ともに「医療、福祉」「情報通信業」で就業者数の増加が続いている。他方、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では、就業者数の減少が続いている。

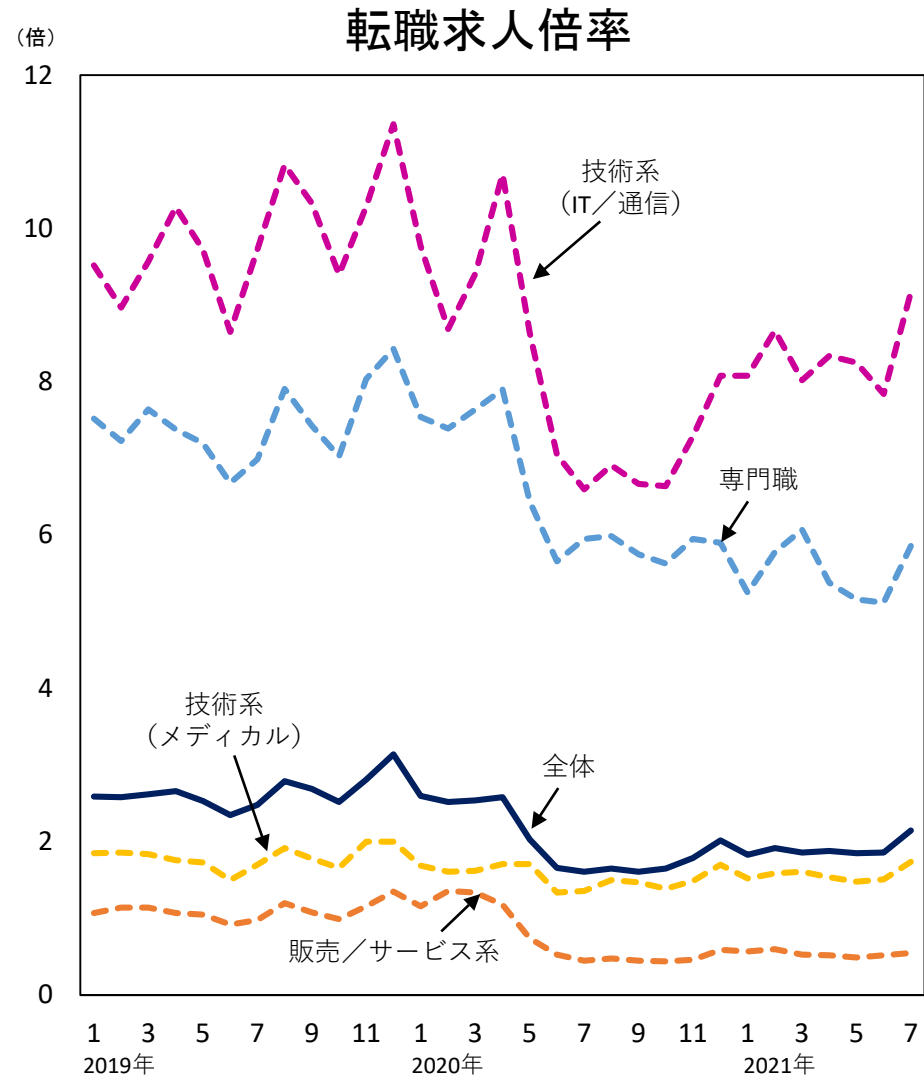
○男女別に見ると、男性で「情報通信業」の増加幅が大きい一方、女性は相対的に小さい。また、「医療、福祉」では、女性の増加幅が大きい。「宿泊業、飲食サービス業」では、女性の減少幅が大きい。



(参考)有効求人倍率、転職求人倍率の推移



(厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。平成23年改訂「厚生労働省編職業分類」に基づく数値(パートタイムを含む常用・実数)。)

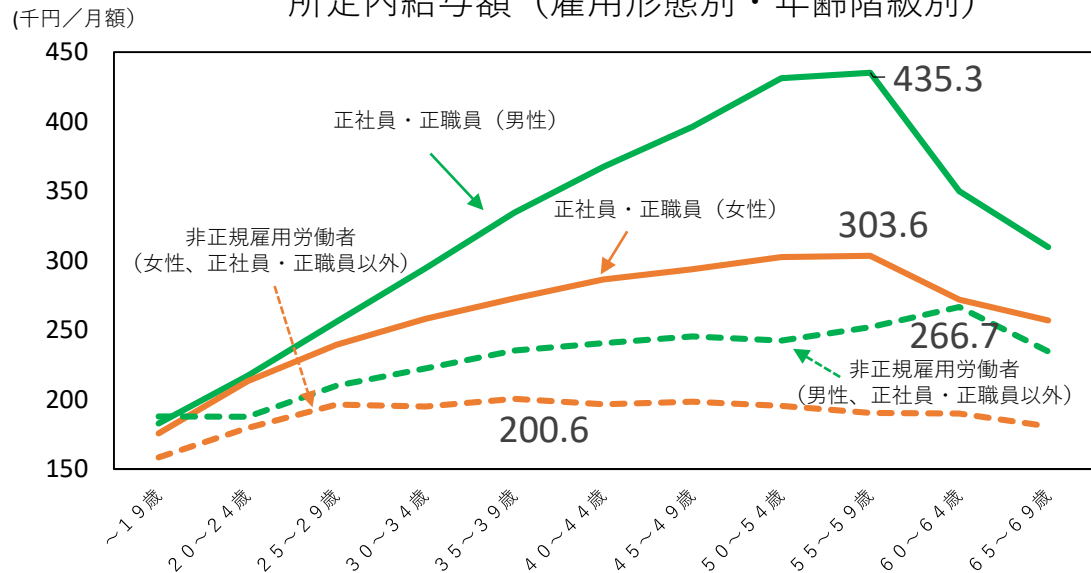


(パーソルキャリア株式会社「転職サービス『doda』転職求人倍率レポート」を基に作成。)

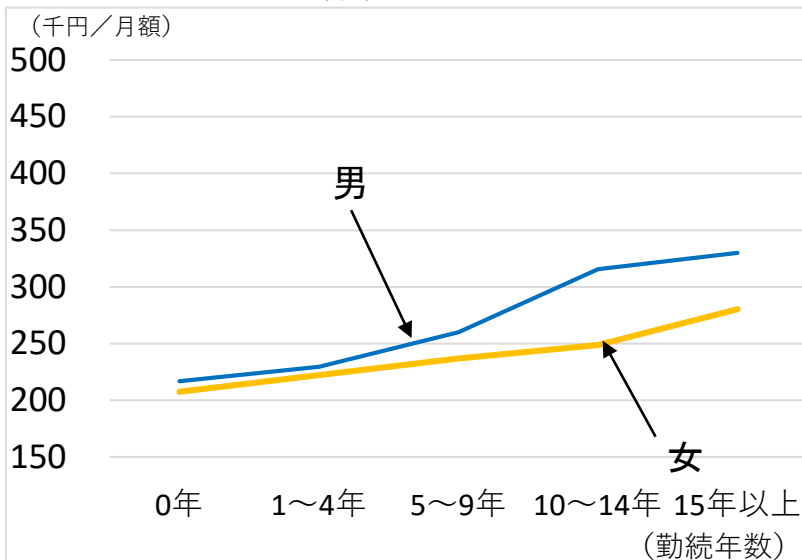
給与額の男女間格差

- ・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。
- ・給与金額は、同じ職業、勤続年数であっても、男女間で差。

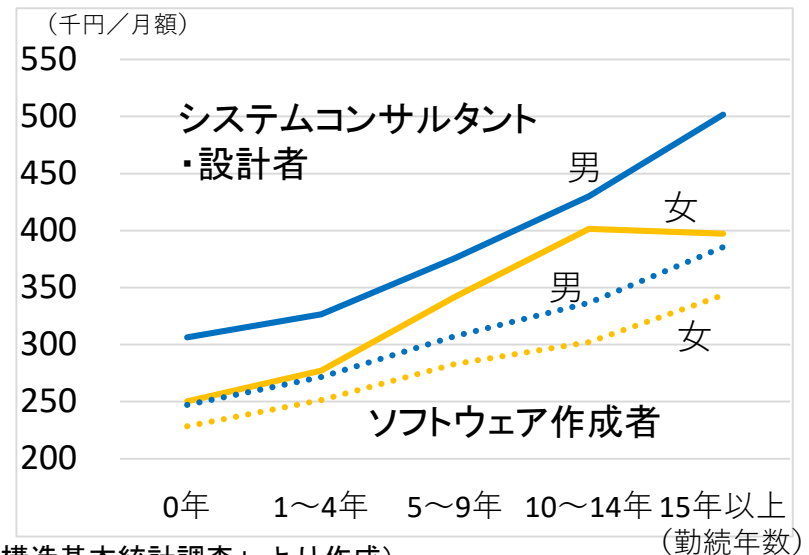
所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）



保育士



システムコンサルタント・設計者、ソフトウェア作成者



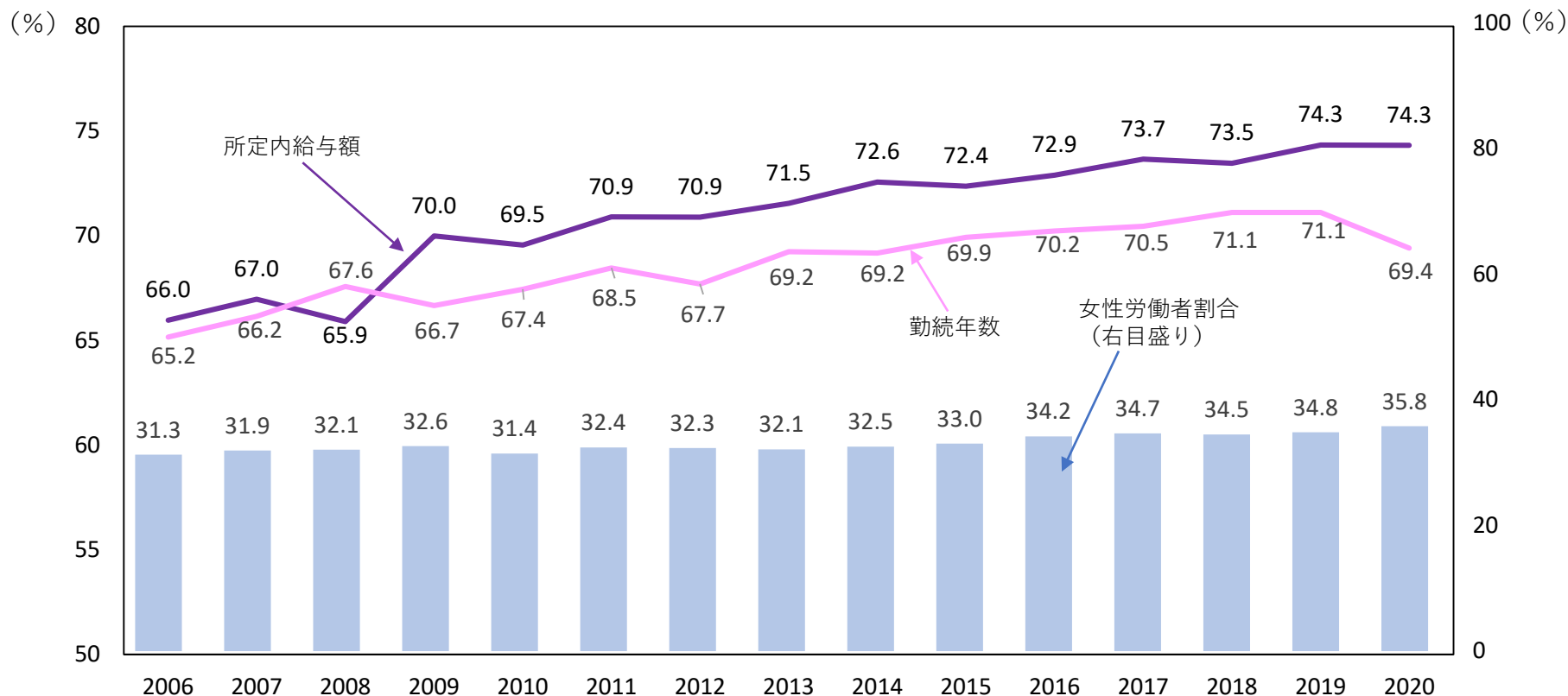
（厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」より作成）

（勤続年数）

男女間賃金格差の推移(男性=100としたときの女性の水準)

○一般労働者の所定内給与で見た場合、近年、男女間賃金格差は縮小している。2020年は、男性の平均が338,800円(月額)、女性の平均が251,900円(月額)。

○勤続年数の男女間の差も同様に縮小している。2020年は、男性の平均が13.4年、女性の平均が9.3年。



(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成)

(注) 一般労働者：常用労働者のうち、「短時間労働者（同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働時間が少ない労働者）」以外の正規雇用労働者および非正規雇用労働者。

勤続年数：男性一般労働者の勤続年数を100とした場合の女性一般労働者の勤続年数。

所定内給与額：男性一般労働者の所定内給与を100とした場合の女性一般労働者の給与水準。

女性労働者割合：労働者に占める女性の割合(%)。

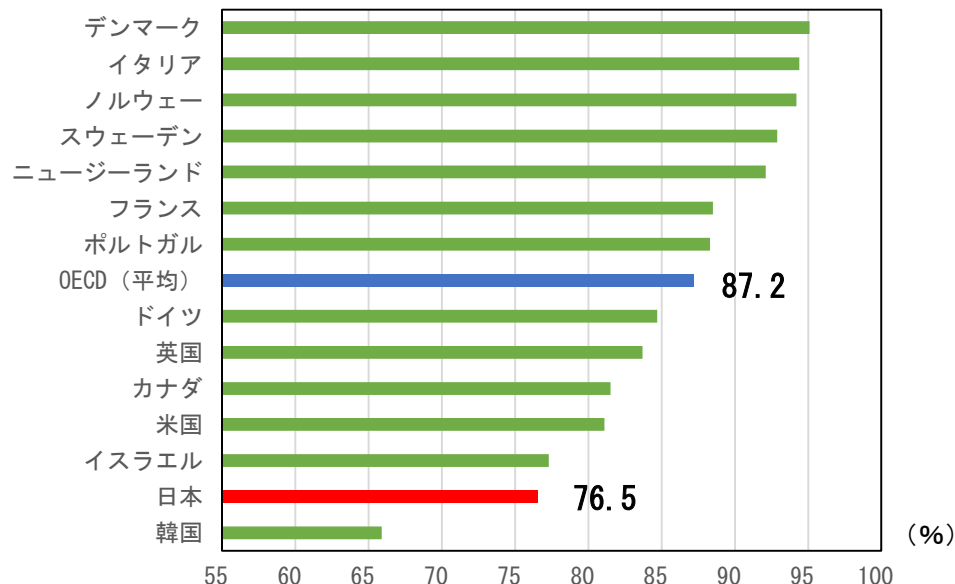
男女間賃金格差の国際比較(男性=100としたときの女性の水準)

○賃金分布の中央・下位10%・上位10%のいずれの値で見ても、日本の男女間賃金格差は諸外国と比較して大きい。

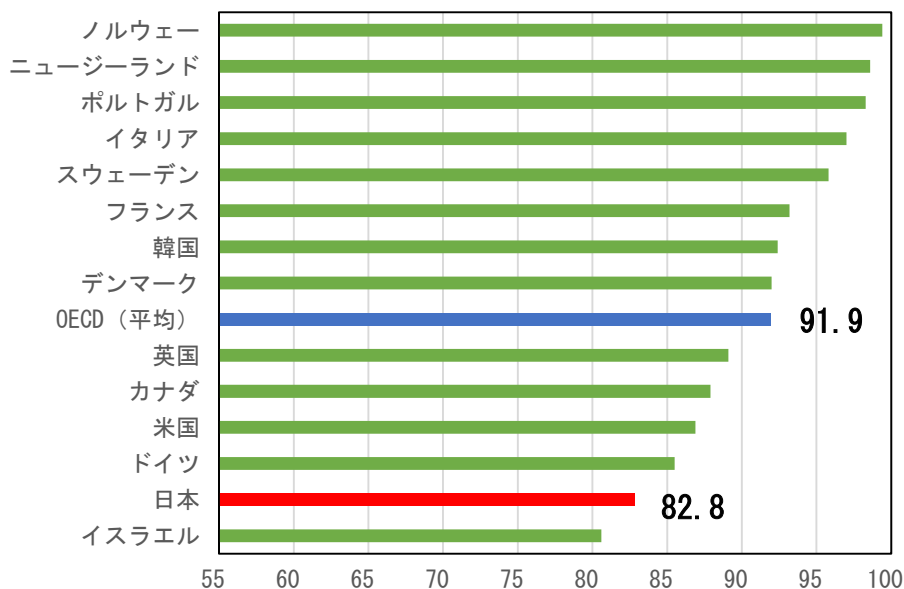
○日本の男女間賃金格差は、OECD(平均)と比較すると、中央値で10.7%ポイント、下位10%値で9.1%ポイント、上位10%値で14.6%ポイント低い水準。

(注) ここで、男女間賃金格差とは、男性賃金の中央値(下位10%値、上位10%値)を100とした場合の女性賃金の中央値(同上)の水準を割合表示した数値。フルタイム労働者の週あたり総収入が対象。

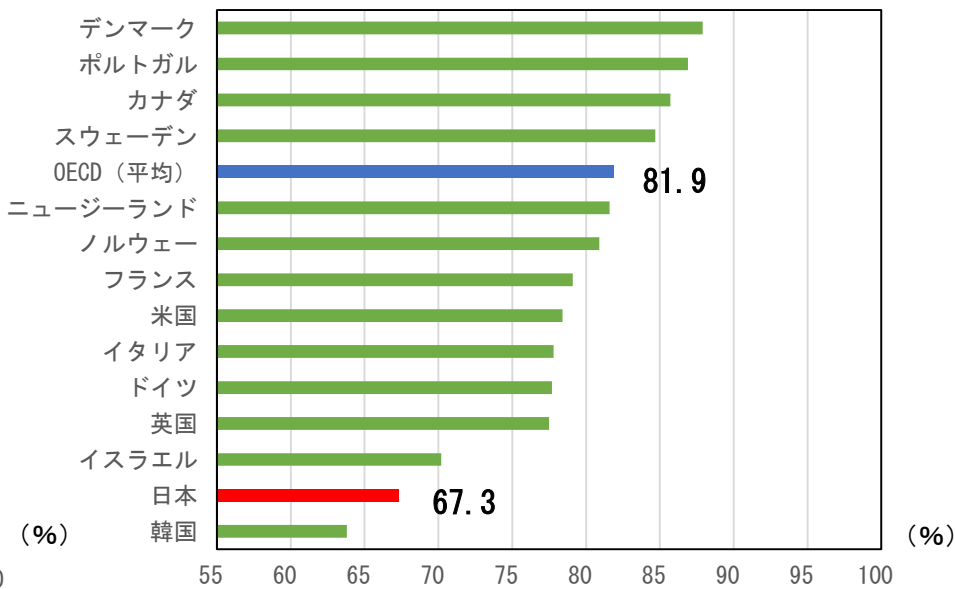
賃金 (中央値)



賃金 (下位 10%値)



賃金 (上位 10%値)



(OECD. Stat の2018年データを利用して作成)

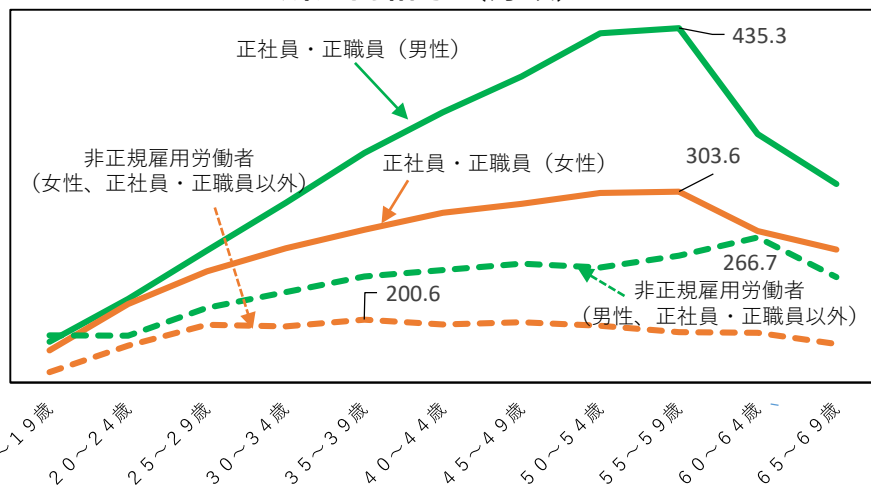
年齢階級別 正社員と非正規雇用労働者の所定内給与、年収(2020年)

○正社員の男女間賃金格差(所定内給与、年収)はピークとなる「55～59歳」まで拡大を続け、その後縮小。

○年収で見ると、ピーク時(「55～59歳」)の正社員では、女性の水準は男性の約67%に留まる。

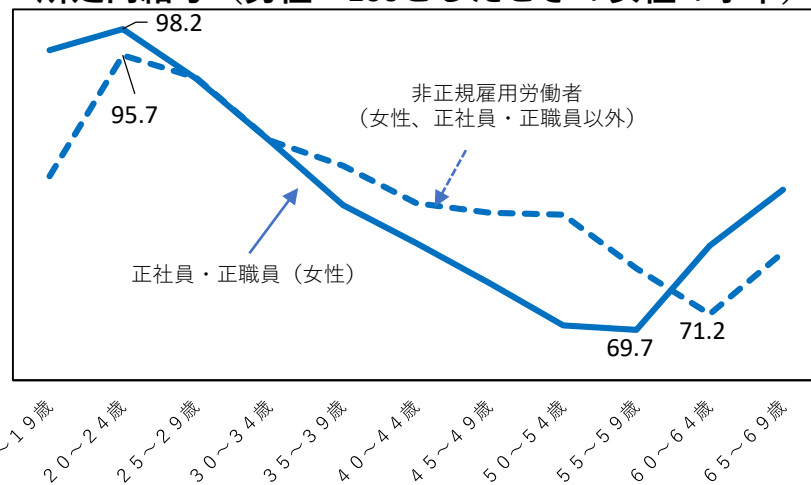
(千円)

所定内給与 (月額)



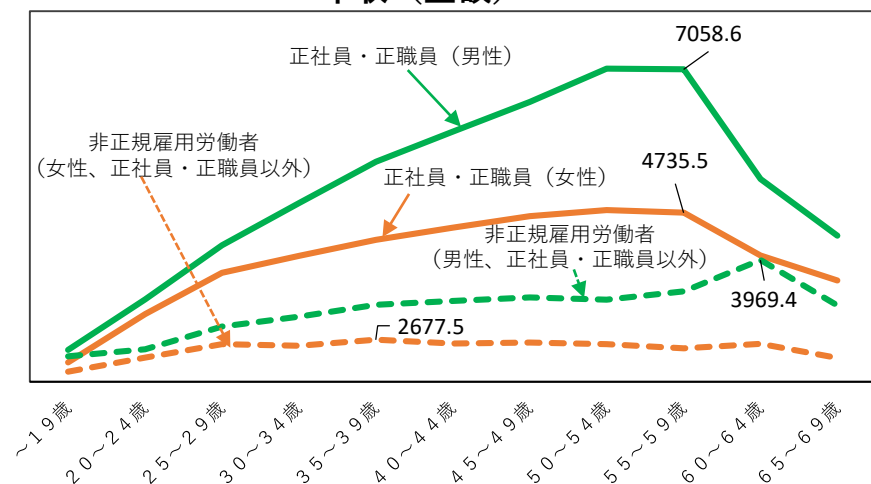
(%)

所定内給与 (男性=100としたときの女性の水準)



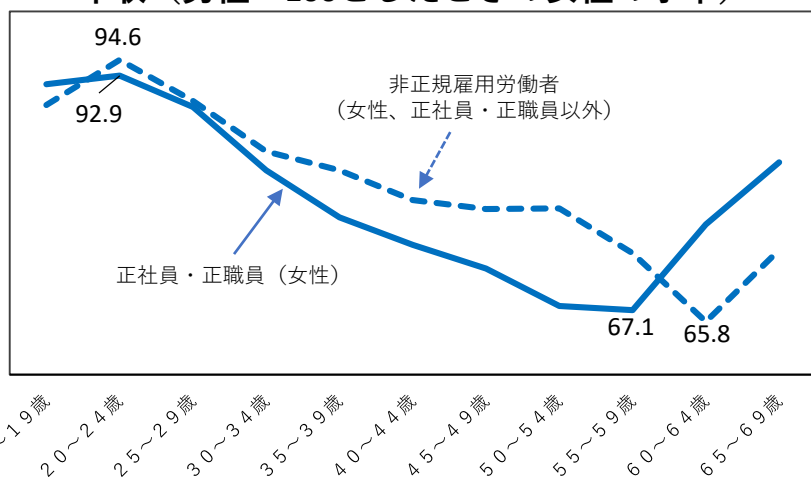
(千円)

年収 (金額)



(%)

年収 (男性=100としたときの女性の水準)

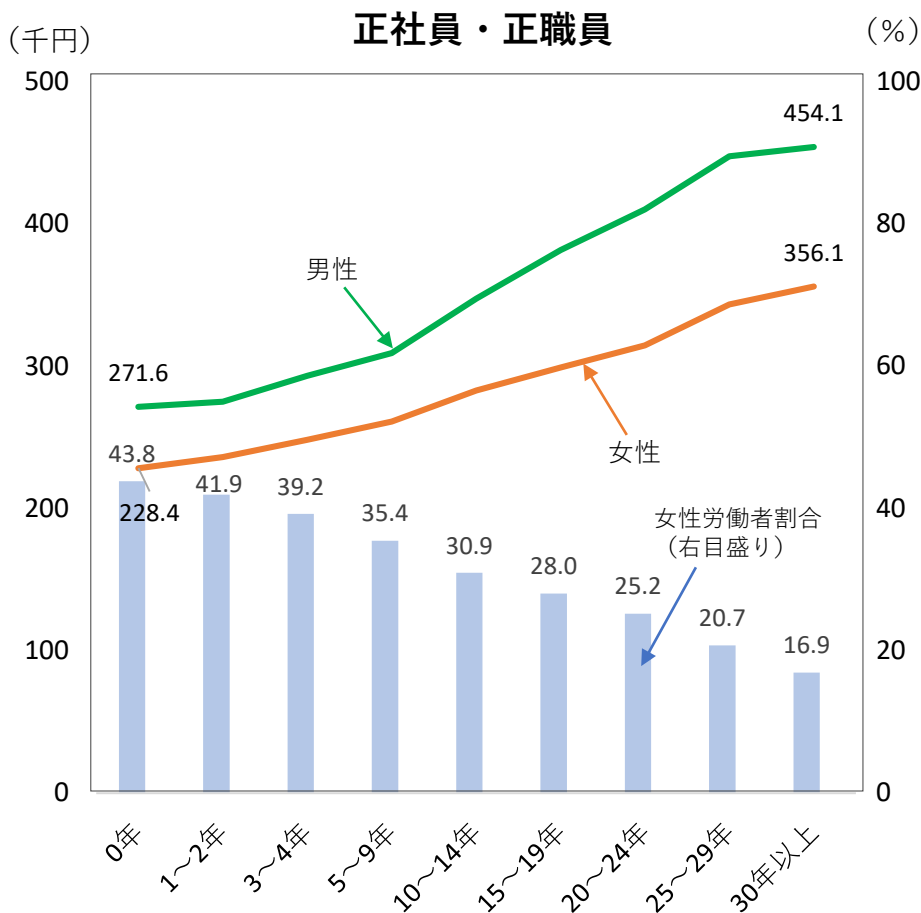


(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成)

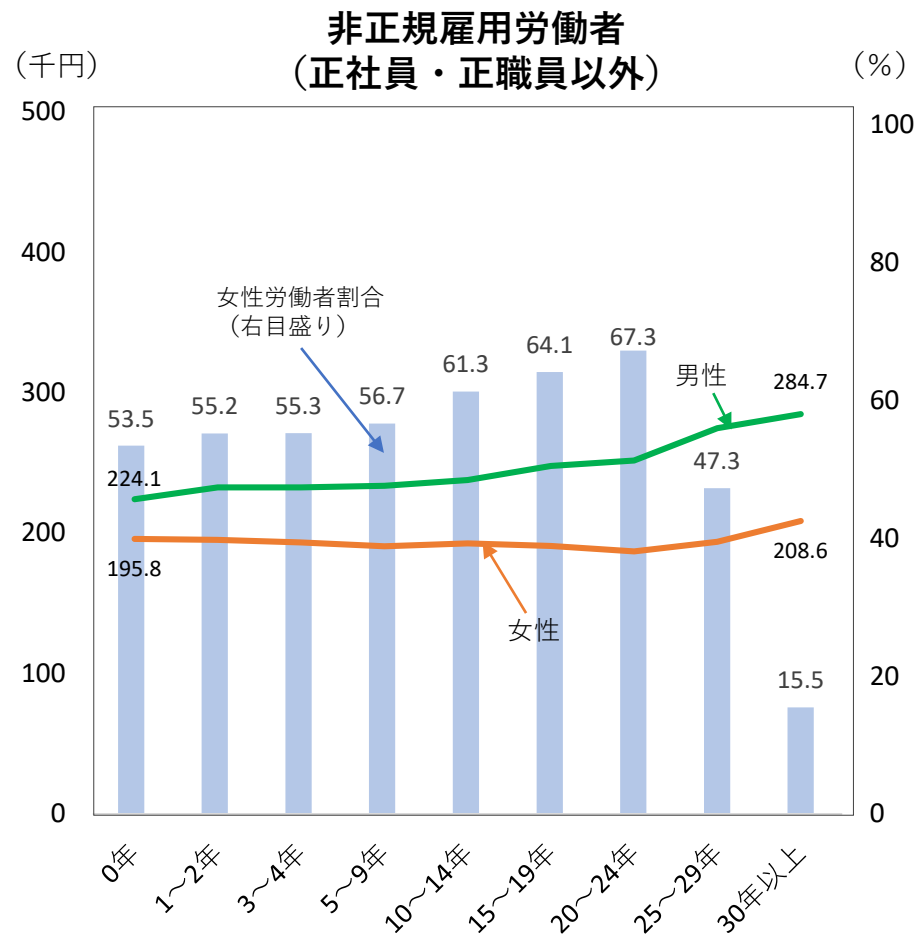
(注) 正社員・正職員：一般労働者のうち、事業所で正社員・正職員とする者
正社員・正職員以外：一般労働者のうち、正社員・正職員に該当しない者

勤続年数別 正社員と非正規雇用労働者の所定内給与の推移(2020年、月額)

- 正社員、非正規雇用労働者ともに、勤続年数が増加しても男女間賃金格差は縮小していない。
- 正社員では、男性の賃金カーブの上昇と比較して女性の賃金カーブの上昇は緩やか。



(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成)

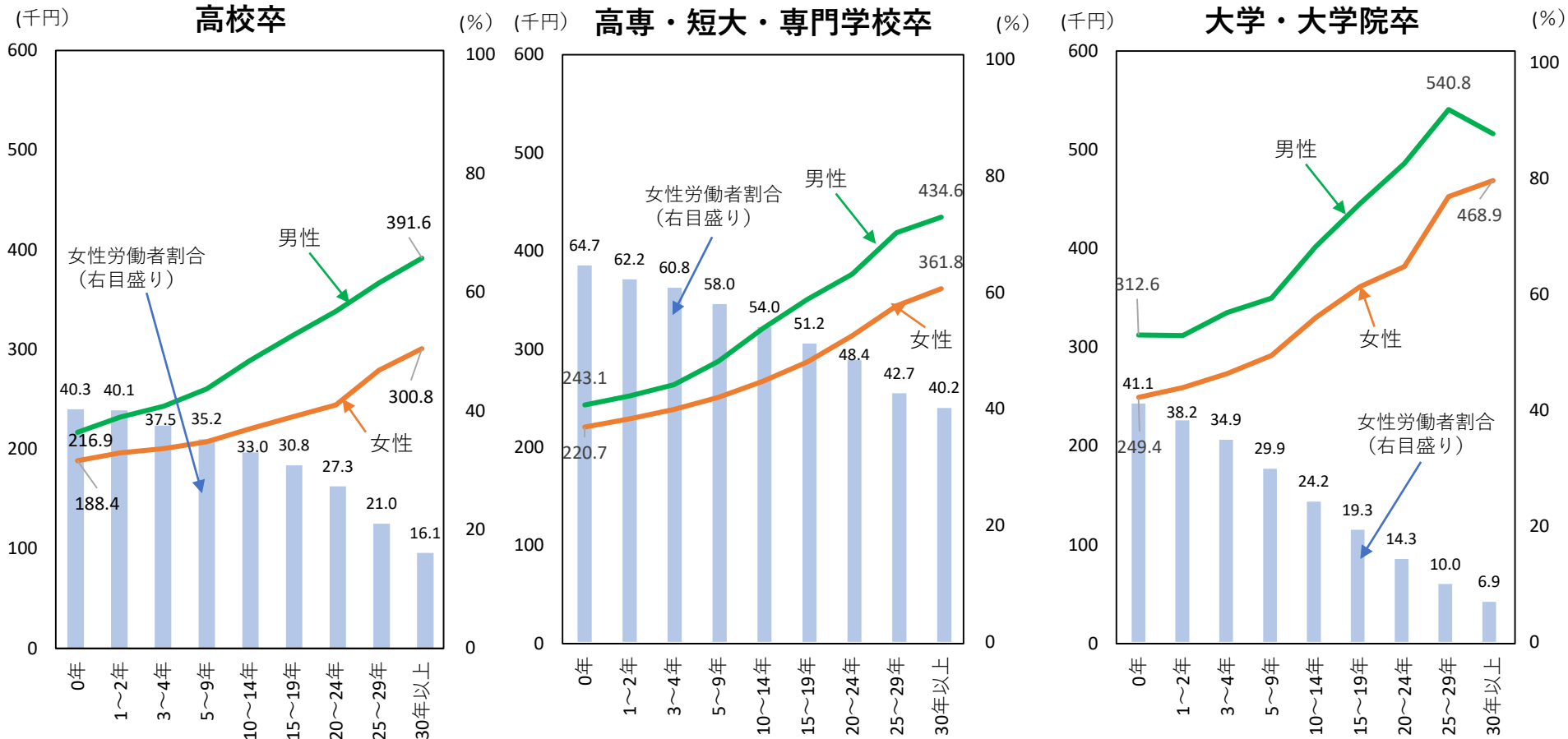


(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成)

(注) 正社員・正職員：一般労働者のうち、事業所で正社員・正職員とする者
正社員・正職員以外：一般労働者のうち、正社員・正職員に該当しない者

学歴別・勤続年数別の所定内給与（2020年、月額）

○「高校卒」「高専・短大・専門学校卒」「大学・大学院卒」ともに勤続年数が増加しても男女間賃金格差（所定内給与）は縮小していない。男女間賃金格差は「0年」から「15～19年」までの間縮小することなく維持され、「20～24年」で最大となっている。



（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成）

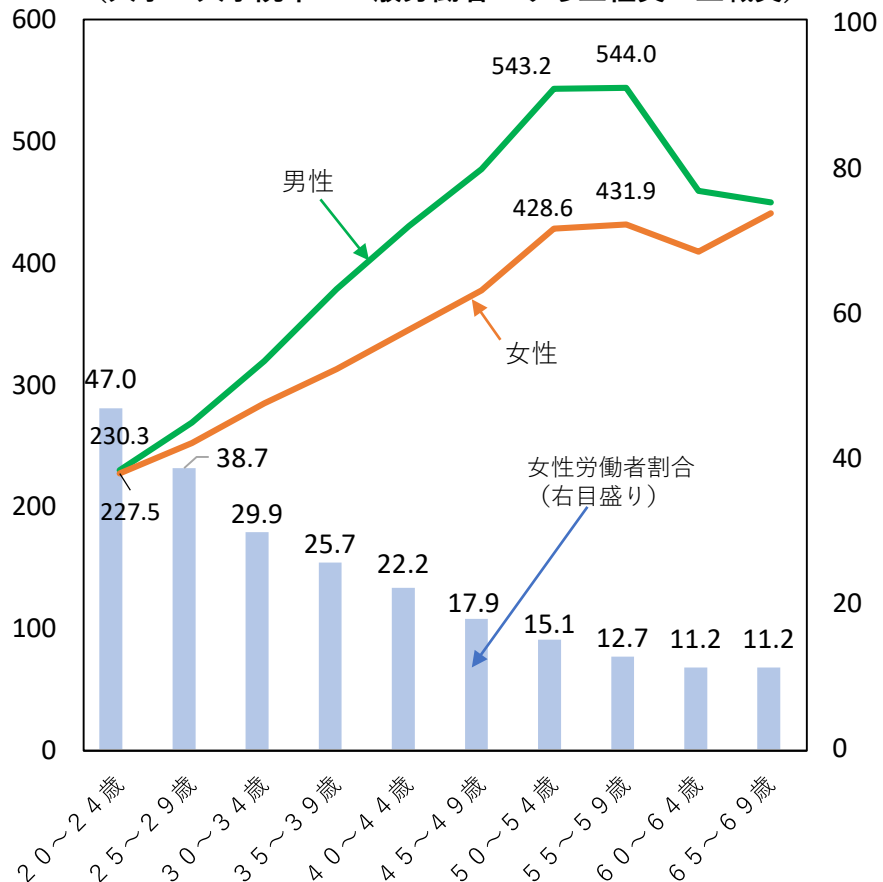
（注）対象は一般労働者。

大学・大学院卒（正社員・正職員）の所定内給与（2020年、月額）

- 大学・大学院卒の一般労働者のうち正社員・正職員に関して、年齢階級別の男女間賃金格差（所定内給与）を見ると、20代では格差はほとんど見られないものの、年齢とともに徐々に拡大し、50代で最大となっている。
- 勤続年数別の男女間賃金格差（所定内給与）を見ると、「0年」の賃金格差が大きく縮小することなく「15～19年」まで維持され、「20～24年」で最大となっている。

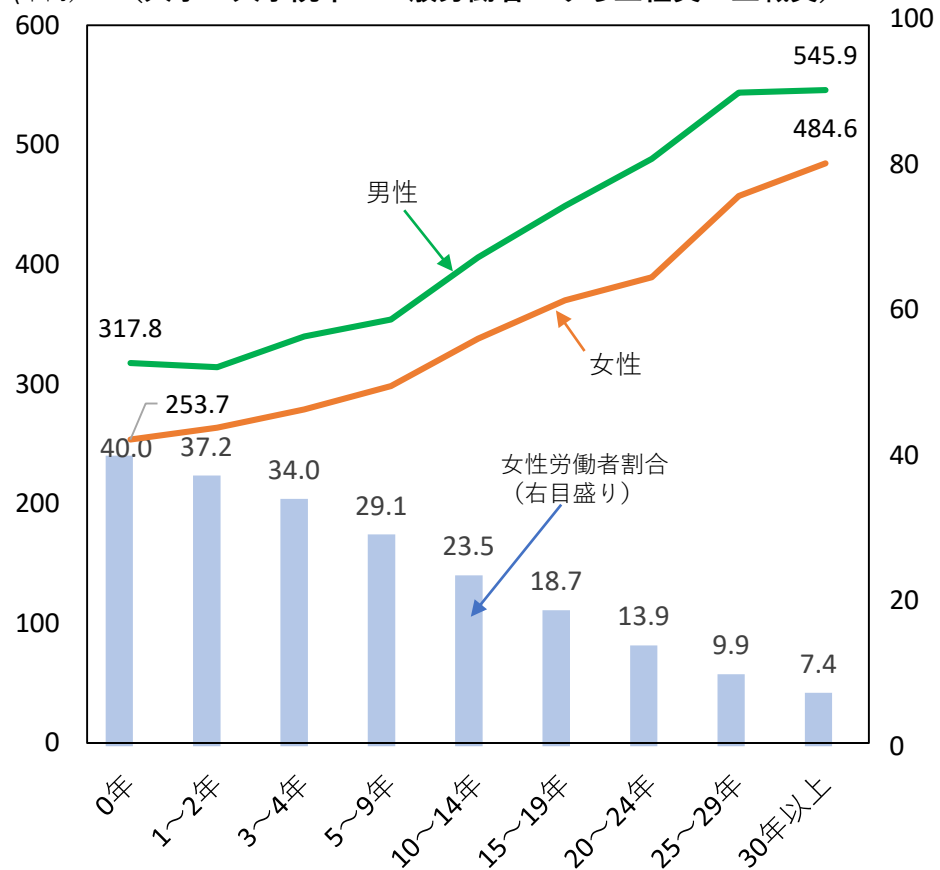
年齢階級別

（千円）（大学・大学院卒の一般労働者のうち正社員・正職員）（%）



勤続年数別

（千円）（大学・大学院卒の一般労働者のうち正社員・正職員）（%）



産業別・従業員規模別の男女間賃金格差(男性=100としたときの女性の水準)

- 産業別の男女間賃金格差の状況を見ると、女性の従業員が約半数を占める「金融業、保険業」で格差が最も大きい。
- 従業員規模別の男女間格差(所定内給与)を見ると、大企業ほど格差も大きくなっている。

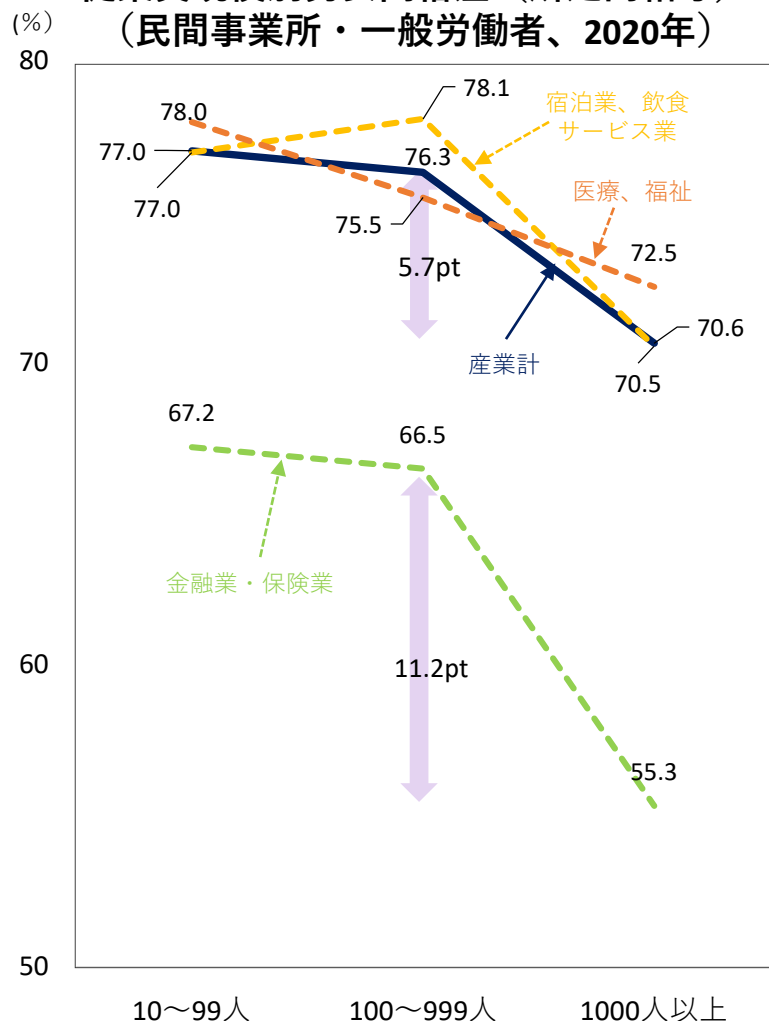
産業別男女間格差（民間事業所・一般労働者、2020年）

産業	男女間格差				女性割合
	所定内給与	年収	時間あたり年収	勤続年数	
運輸業、郵便業	78.3	72.2	80.4	70.1	14.5
情報通信業	77.9	74.8	76.5	67.2	24.6
電気・ガス・熱供給・水道業	77.3	74.2	76.4	77.6	12.0
宿泊業、飲食サービス業	75.1	73.0	76.4	80.2	40.0
生活関連サービス業、娯楽業	74.9	70.2	73.1	74.3	43.6
複合サービス事業	74.8	71.6	74.2	75.1	30.2
医療、福祉	74.5	75.2	76.6	94.5	70.7
鉱業、採石業、砂利採取業	73.3	69.3	72.1	76.7	12.9
建設業	72.7	70.0	74.4	79.9	12.8
不動産業、物品賃貸業	71.9	68.8	70.8	72.3	34.8
学術研究、専門・技術サービス業	71.6	67.9	68.7	69.3	27.4
教育、学習支援業	71.5	69.6	70.4	71.5	48.3
製造業	69.2	63.6	65.1	74.7	23.8
卸売業、小売業	68.2	64.1	66.4	66.2	34.6
金融業、保険業	58.7	55.3	59.5	72.9	53.0
産業計	74.3	70.0	74.1	69.4	35.8

😊
格差小

😞
格差大

従業員規模別男女間格差（所定内給与）
（民間事業所・一般労働者、2020年）



(注) 産業別男女間格差は所定内給与の格差が小さい順に記載。各項目格差上位5産業を緑、下位5産業を赤で網掛けしている。

(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成)

役職別の男女間賃金格差(2020年)

○ 役職別の男女間賃金格差を見ると、同じ役職の中でも男女間賃金格差(年収)が存在する。

役職	年収			女性割合
	男性	女性	男女間 賃金格差	
部長級	943.3万円	783.0万円	83.0%	9.1%
課長級	812.9万円	702.4万円	86.4%	12.1%
係長級	644.0万円	550.7万円	85.5%	22.0%
非役職	483.4万円	380.6万円	78.7%	39.6%

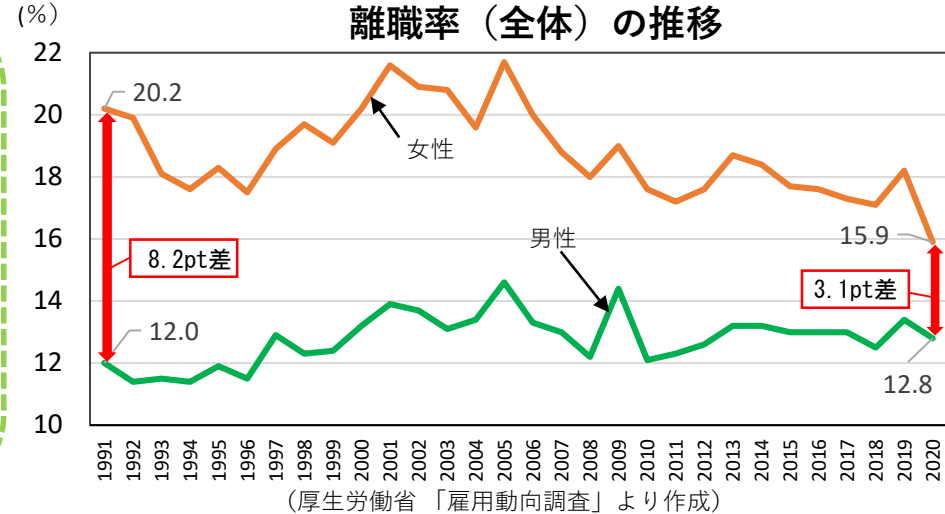
(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成)

(注) 対象は一般労働者(雇用期間定め無し)。ここでの男女間賃金格差とは、男性=100としたときの女性の水準。

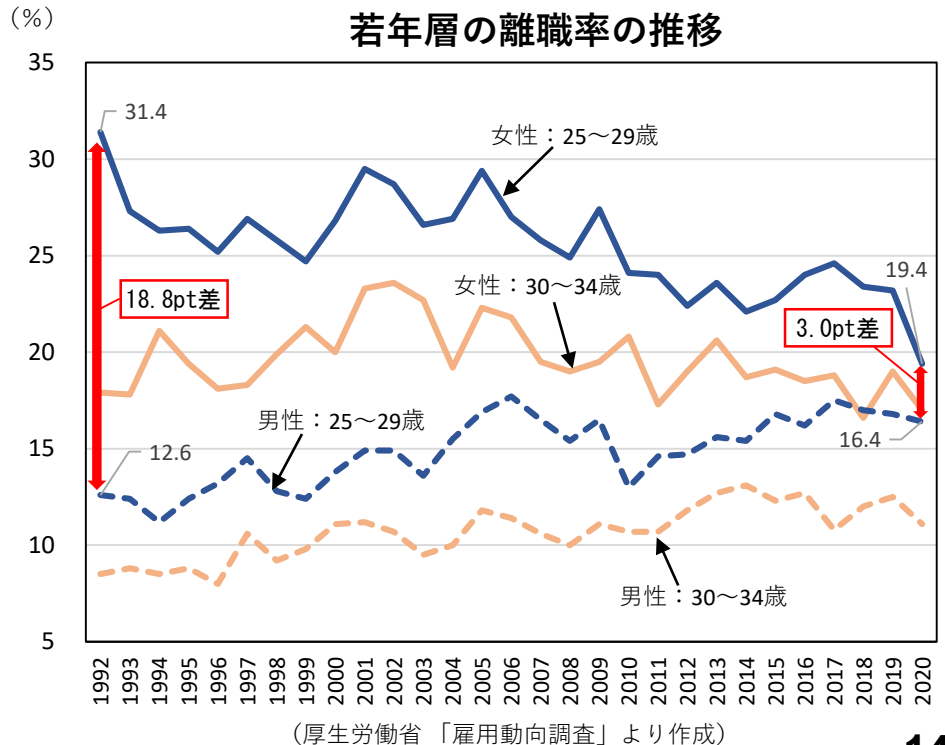
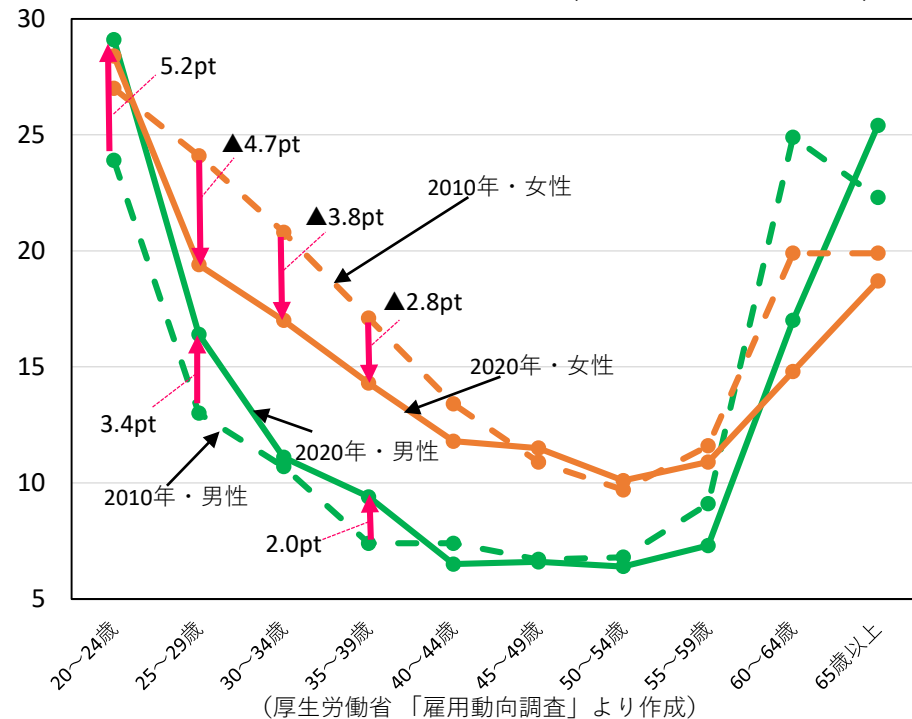
年齢階級別離職率の推移(2020年)

- 離職率(全体)の推移を見ると、男女間の差は、8.2%ポイント(1991年)から3.1%ポイント(2020年)まで縮小。
- 年齢階級別に見ると、2010年から2020年にかけて、女性の離職率は「25～29歳」「30～34歳」「35～39歳」で低下。男性の離職率は「20～24歳」「25～29歳」「35～39歳」で上昇。
- 更に詳しく若年層の離職率の推移を見ると、「25～29歳」では、男女間の差は18.8%ポイント(1992年)から3.0%ポイント(2020年)まで大幅に縮小。

(注) 離職率の算出方法: 離職者数 ÷ 1月1日現在の常用労働者数 × 100

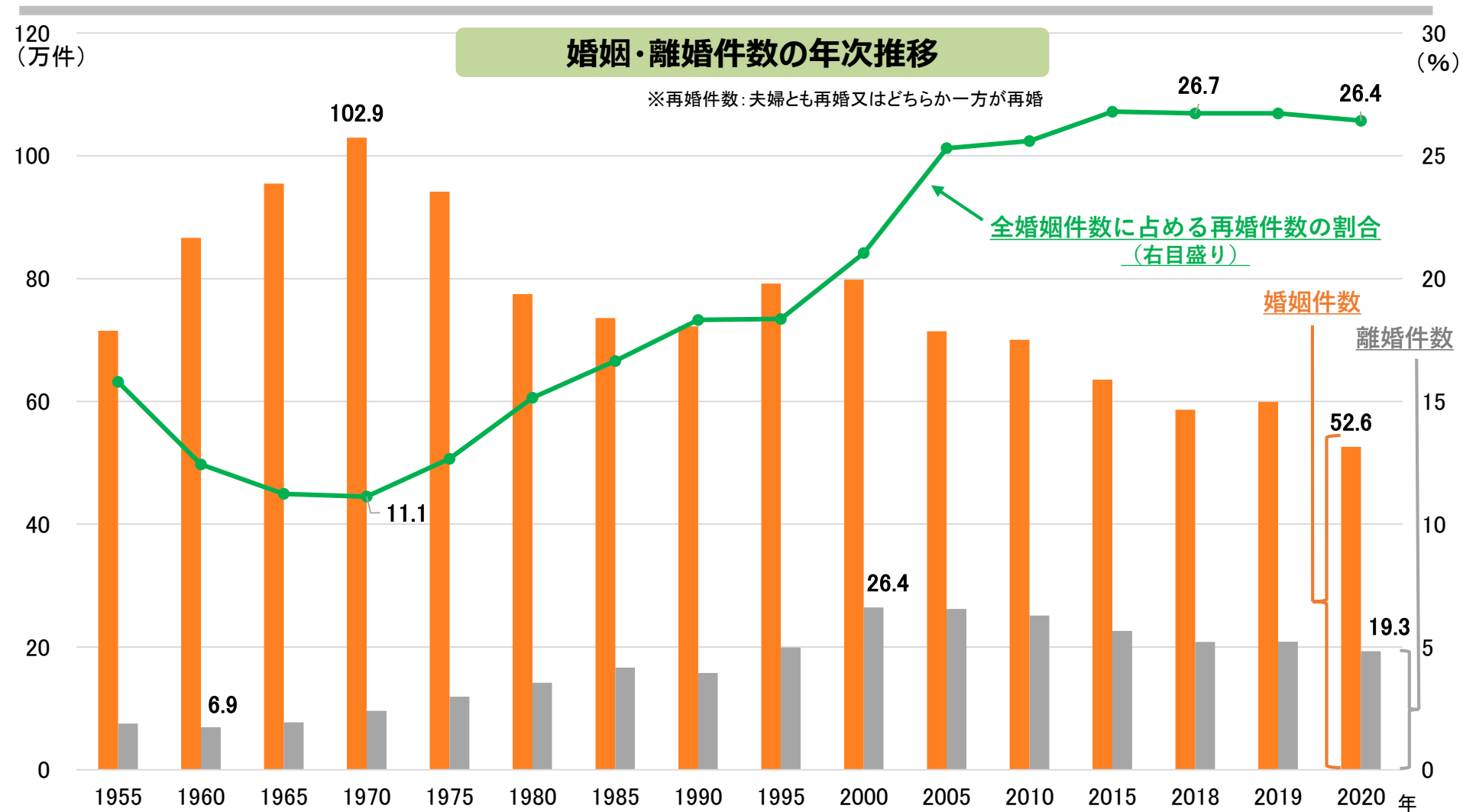


年齢階級別離職率の推移(2010年→2020年)



離婚・再婚の動向

- ・ 離婚件数は、1960年代と比較して大幅に増加。
- ・ 全婚姻件数に占める再婚件数の割合は、1970年代以降、上昇傾向。
近年は、婚姻の約4件に1件が再婚となっている。



(出典) 厚生労働省「人口動態調査」より内閣府男女共同参画局作成。

ひとり親世帯の状況

- ・ およそ30年間で、母子世帯は約1.5倍、父子世帯は約1.1倍に増加している。
- ・ ひとり親世帯（特に母子世帯）は、就業率が高いが、平均年間就労収入が一般世帯と比べて低い。また、養育費を受け取っていない世帯が全体の4分の3となっている。

母子世帯数^(注) 84.9万世帯 → 123.2万世帯（ひとり親世帯の86.8%）
 父子世帯数^(注) 17.3万世帯 → 18.7万世帯（ひとり親世帯の13.2%）
 （昭和63（1988）年） （平成28（2016）年）

（注）母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数

【参考】児童のいる世帯数は1122.1万世帯（令和元（2019）年）〔出典：厚生労働省「国民生活基礎調査」〕

	母子世帯	父子世帯	一般世帯(参考)
就業率	<u>81.8%</u>	85.4%	女性70.9% 男性84.2%
雇用者のうち 正規	47.7% ^(※)	89.7% ^(※)	女性46.5% 男性82.4%
雇用者のうち 非正規	<u>52.3%</u> ^(※)	10.3% ^(※)	女性53.5% 男性17.6%
平均年間 就労収入	<u>200万円</u> 正規:305万円 パート・アルバイト等:133万円	398万円 正規:428万円 パート・アルバイト等:190万円	平均給与所得 女性296万円 男性540万円
養育費 受取率	<u>24.3%</u>	3.2%	—

【出典】母子世帯及び父子世帯は厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査（平成28年度）」

一般世帯は総務省「労働力調査（令和元年）15～64歳」、国税庁「民間給与実態統計調査（令和元年）」

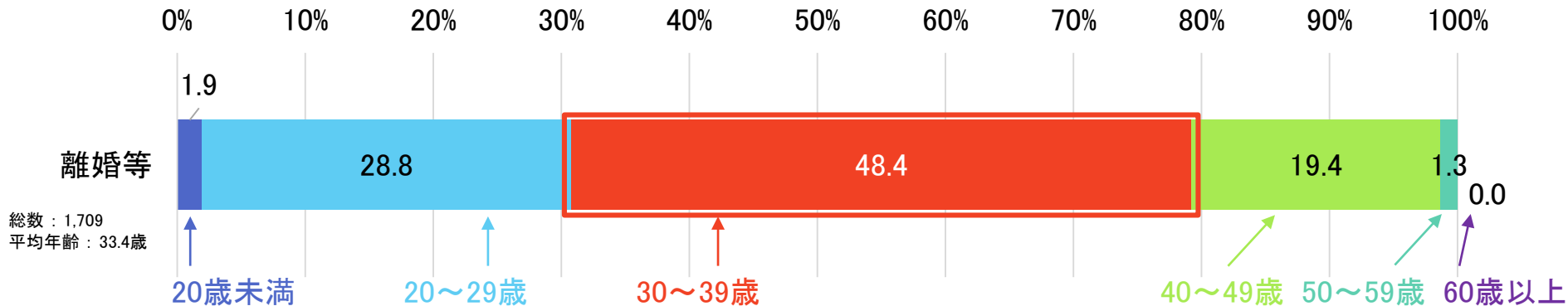
（※）母子世帯及び父子世帯の正規／非正規の構成割合は

「正規の職員・従業員」及び「非正規の職員・従業員」（「派遣社員」「パート・アルバイト等」の計）の合計を総数として算出した割合

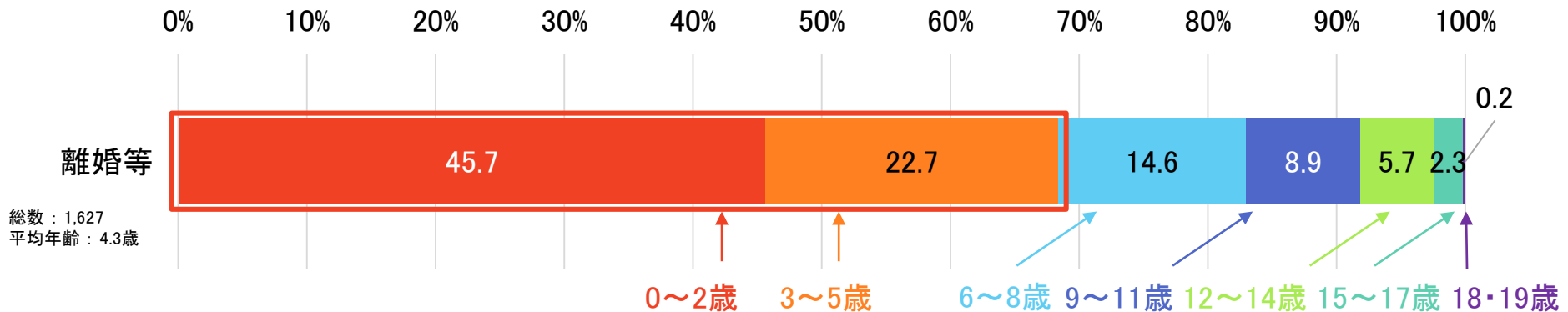
離婚等で母子世帯になった時の母及び末子の年齢

- ・母子世帯になった時の母の年齢を見ると、30代が約5割(48.4%)であり、次いで20代(28.8%)、40代(19.4%)となっている。
- ・末子が5歳以下で母子世帯になった割合が、全体の7割近くを占めている。

○母の年齢階級別状況



○末子の年齢階級別状況

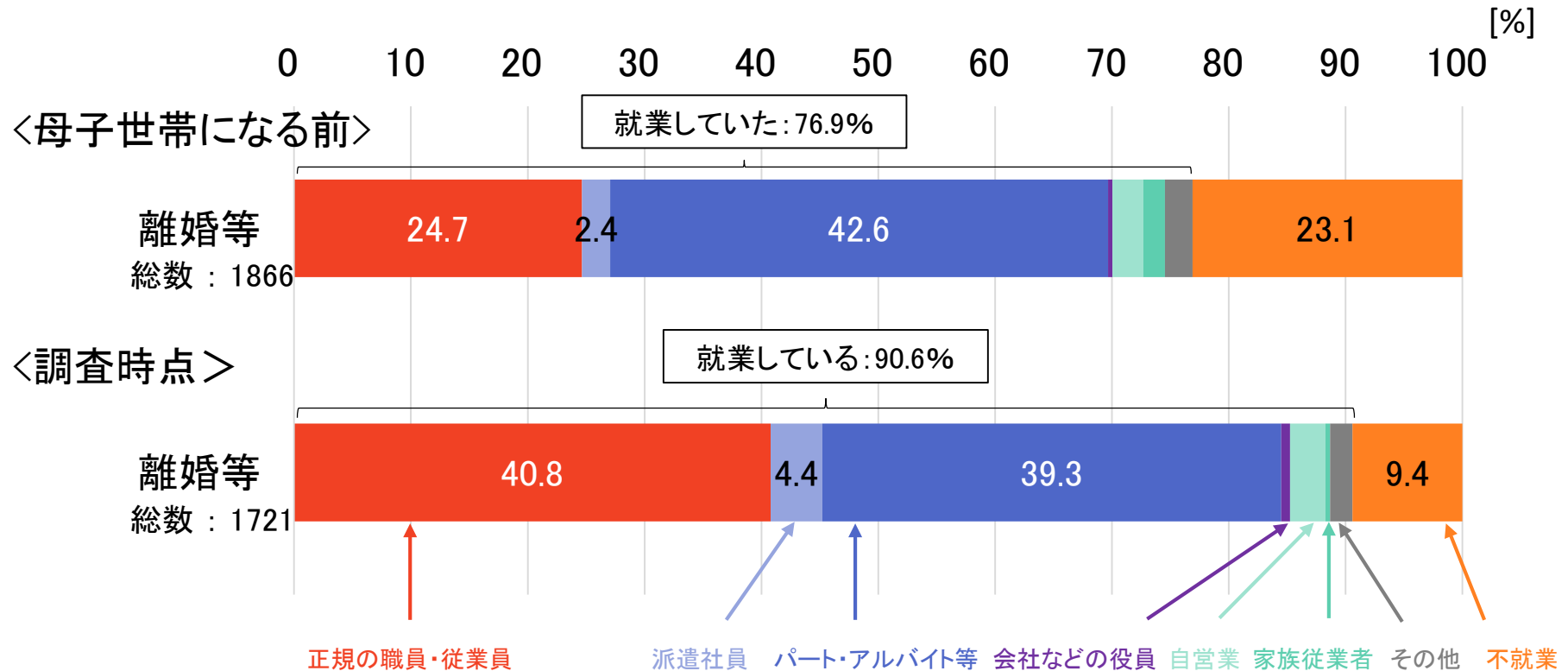


- (備考)
1. 厚生労働省「平成28年度全国ひとり親世帯等調査」より内閣府男女共同参画局作成。
 2. 母子世帯は、父のいない児童(満20歳未満の子どもであって、未婚のもの)がその母によって養育されている世帯。
父子世帯は、母のいない児童がその父によって養育されている世帯。
 3. 「離婚等」は、「平成28年度全国ひとり親世帯等調査」において「生別」と定義されているもので、離婚、未婚の母、遺棄、行方不明、その他の合計。
 4. 母の年齢階級別の割合は、母子世帯になった時の母親の年齢が不詳の世帯数を除いた世帯数を総数として算出した割合。
 5. 末子の年齢階級別の割合は、母子世帯になった時の末子の年齢が不詳の世帯数を除いた世帯数を総数として算出した割合。

離婚等で母子世帯になった母の就業状況（母子世帯になる前、調査時点）

- 離婚等により母子世帯になった母の就業状況を、母子世帯になる前後で比べると、就業者が増加する。特に、正規の職員・従業員が増加する。

○離婚等により母子世帯になった母の就業状況



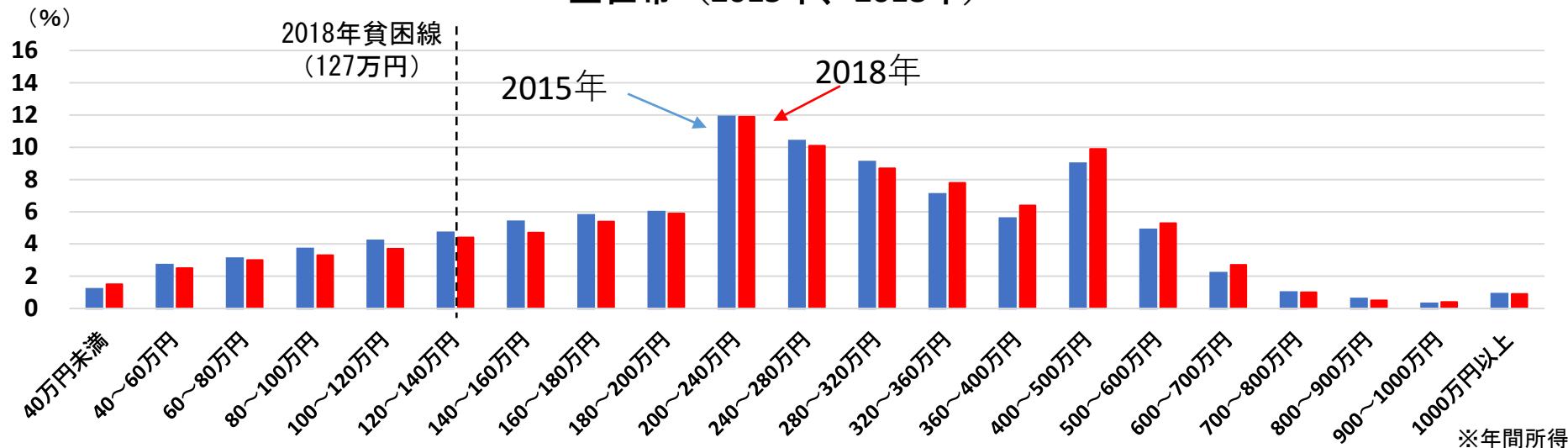
- （備考） 1. 厚生労働省「平成28年度全国ひとり親世帯等調査」より内閣府男女共同参画局作成。
2. 母子世帯は、父のいない児童（満20歳未満の子どもであって、未婚のもの）がその母によって養育されている世帯。
3. 「離婚等」は、「平成28年度全国ひとり親世帯等調査」において「生別」と定義されているもので、離婚、未婚の母、遺棄、行方不明、その他の合計。
4. 母の就業状況の割合は、母の就業状況が不詳の世帯数を除いた世帯数を総数として算出した割合。

全世帯と子どもがいる現役世帯(大人が一人)の等価可処分所得の分布

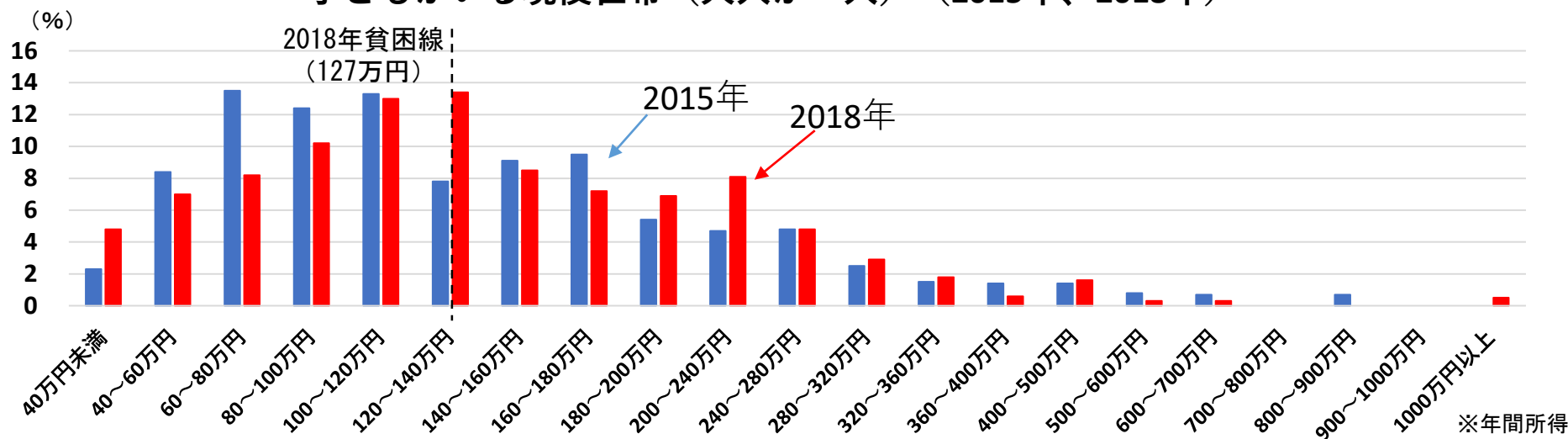
- ・ひとり親世帯(※)の約半数は、等価可処分所得が貧困線以下となっている。

※ 子どもがいる現役世帯のうち大人が一人の世帯

全世帯(2015年、2018年)



子どもがいる現役世帯(大人が一人)(2015年、2018年)

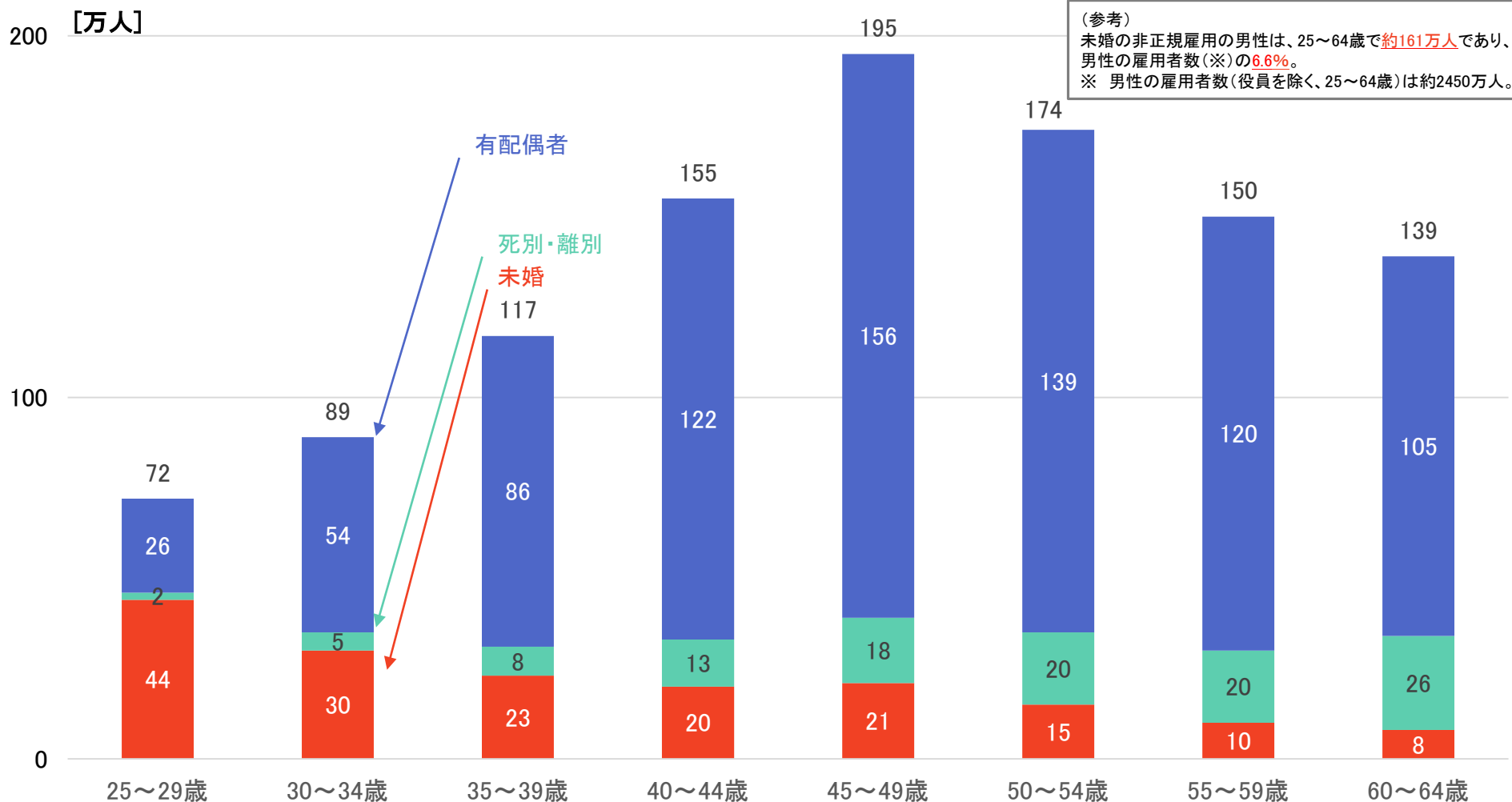


(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」より内閣府男女共同参画局作成。2015年の数値は熊本県を除いたもの。大人とは18歳以上の者、子どもとは17歳以下の者をいい、現役世帯とは世帯主が18歳以上65歳未満の世帯をいう。等価可処分所得金額不詳の世帯員は除く。

女性の非正規雇用者数(配偶関係、年齢階級別)(2020年)

- 未婚の非正規雇用の女性は、25～64歳で約171万人であり、女性の雇用者数(※)の8.1%。
※女性の雇用者数(役員を除く、25～64歳)は約2120万人。

女性の非正規雇用者数(配偶関係、年齢階級別)(2020年)

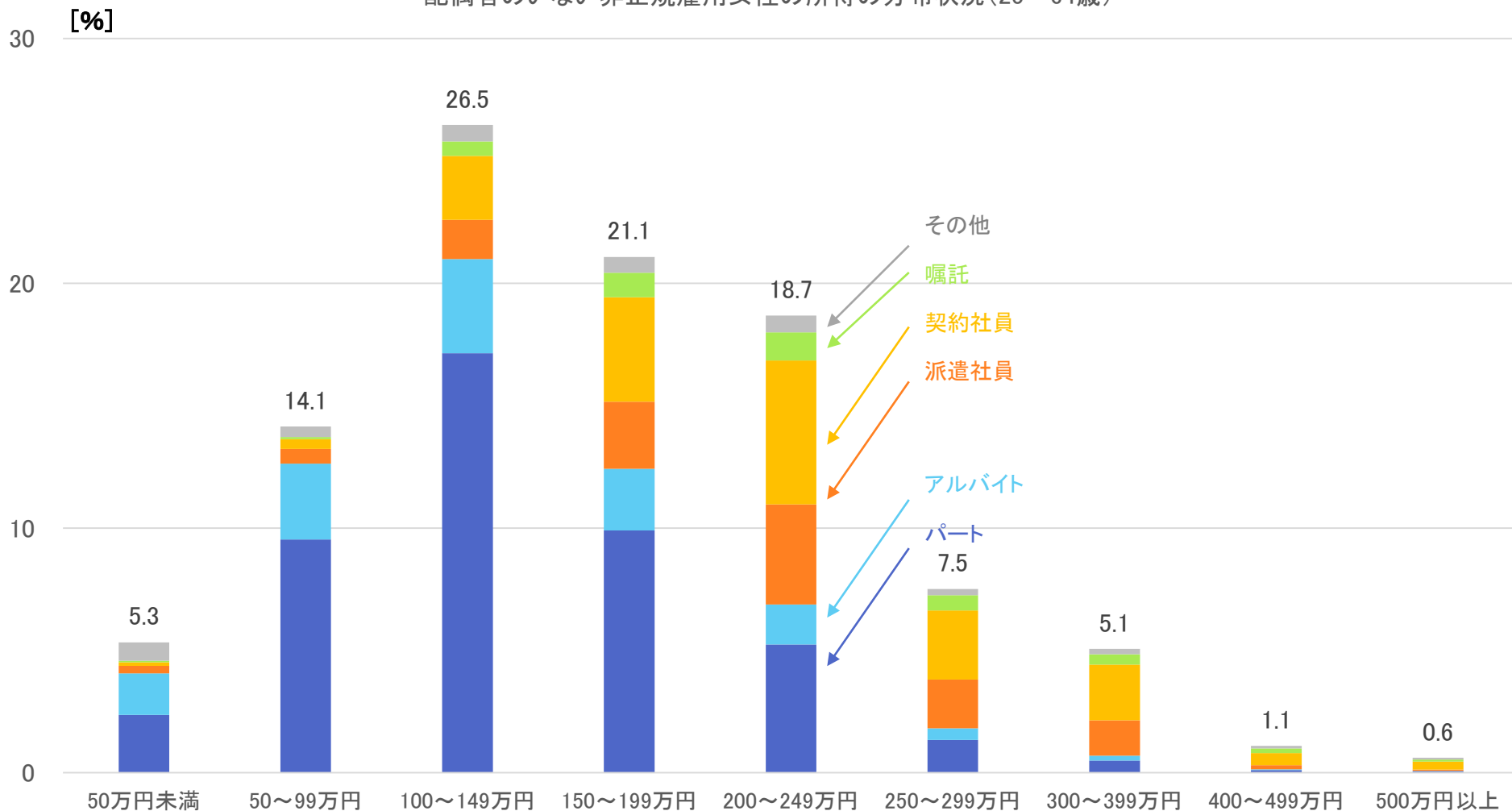


配偶者のいない非正規雇用女性の所得分布(2017年)

- 配偶者のいない非正規雇用女性(25～64歳)の約5割(45.9%)は、所得(※)が150万円未満である。

※ 主な仕事からの年間収入・収益

配偶者のいない非正規雇用女性の所得の分布状況(25～64歳)



(備考) 1. 総務省「平成29年就業構造基本調査」より内閣府男女共同参画局作成。
2. 「配偶者のいない女性」とは、未婚女性及び死別・離別女性のことをいう。

「経済財政運営と改革の基本方針2021」（抄）

（令和3年6月18日閣議決定）

第2章 次なる時代をリードする新たな成長の源泉～4つの原動力と基盤づくり～

5. 4つの原動力を支える基盤づくり

（2）女性の活躍

今般の感染症の拡大によって顕在化した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、女性の自殺者の増加等は、男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が誰一人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。

全ての女性が輝く令和の社会を実現するために、「第5次男女共同参画基本計画」⁸⁸及び「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」⁸⁹に基づき、女性デジタル人材育成、ひとり親に対する職業訓練、「生理の貧困」への支援など女性に寄り添った相談支援、フェムテック⁹⁰の推進、妊娠婦や困難を抱える女性への支援といったコロナ禍で大きな影響を受けている女性への支援、養育費の不払い解消、女性の登用・採用の拡大を含めた幅広い分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大、女性の視点も踏まえた税制や社会保障制度等の検討⁹¹、性に関する教育、性犯罪・性暴力対策の強化などの取組を推進する。また、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、本年度中に検討を開始し、国内外の状況等を踏まえ、検討を進める。感染症に伴う配偶者等からの暴力の増加、深刻化の懸念を踏まえ、相談体制の充実などの取組を引き続き推進する。また、非正規雇用労働者に女性が多いことを踏まえ、非正規雇用労働者の待遇改善を図るとともに、出産後に女性の正規雇用比率が低下するいわゆるL字カーブの解消に向け、女性の正規化への重点的な支援、男性の育児休業取得促進を図る。さらに、安全・安心な親子の面会交流のための具体策の検討を進める。（略）

88 令和2年12月25日閣議決定。

89 令和3年6月16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決定。

90 フェムテックとはFemale（女性）とTechnology（技術）からなる造語であり、生理や更年期などの女性特有の悩みについて、先進的な技術を用いた製品・サービスにより対応するもの。

91 女性活躍・男女共同参画の重点方針2021参照。

「経済財政運営と改革の基本方針2021」（抄）

（令和3年6月18日閣議決定）

第2章 次なる時代をリードする新たな成長の源泉～4つの原動力と基盤づくり～

3. 日本全体を元気にする活力ある地方創り～新たな地方創生の展開と分散型国づくり～

（2）賃上げを通じた経済の底上げ

民需主導で早期の経済回復を図るため、賃上げの原資となる企業の付加価値創出力の強化、雇用増や賃上げなど所得拡大を促す税制措置等により、賃上げの流れの継続に取り組む。我が国の労働分配率は長年にわたり低下傾向にあり、更に感染症の影響で賃金格差が広がる中で、格差是正には最低賃金の引上げが不可欠である。感染症の影響を受けて厳しい業況の企業に配慮しつつ、雇用維持との両立を図りながら賃上げしやすい環境を整備するため、生産性向上等に取り組む中小企業への支援強化、下請取引の適正化、金融支援等に一層取り組みつつ、最低賃金について、感染症下でも最低賃金を引き上げてきた諸外国の取組も参考にして、感染症拡大前に我が国で引き上げてきた実績⁵²を踏まえて、地域間格差にも配慮しながら、より早期に全国加重平均1000円とすることを目指し、本年の引上げに取り組む。また、本年4月に中小企業へ適用が拡大した「同一労働同一賃金」に基づき、非正規雇用の処遇改善を推進するとともに、非正規雇用の正規化を支援する。

52「経済財政運営と改革の基本方針 2016」（平成28年6月2日閣議決定）において「最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げ、全国加重平均が1000円となることを目指す」と記載。それ以降、最低賃金額の全国加重平均は対前年比で、2016年3.1%、2017年3.0%、2018年3.1%、2019年3.1%と引き上げられている。なお、2020年は、0.1%の引上げとなった。

女性版「骨太の方針」における記載

「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」（抄）

（令和3年6月16日政府決定）

Ⅰ コロナ対策の中心に女性を

コロナの拡大は、男性と女性に対して異なる影響を及ぼしている。特に女性¹に対して、就業から生活面について様々な形で深刻な影響を与えており、とりわけ初期において、いわゆる「女性不況」の様相も確認された。我が国では、既に存在していた固定的性別役割分担意識等に基づく構造的な問題がここに加わることによって、男女間の経済的・社会的格差が拡大していく可能性をはらんでいる。

G7²においてもコロナの拡大により、女性の経済的機会と参画が更に損なわれているとの認識が示され、また、国連のグテーレス事務総長も、各国のコロナ対応において女性と女兒を中心に据えることの重要性について述べている。こうした中で、国際的な取組とも歩調を合わせ、各国の経験にも学びながら取組を進めていくことが必要である。

こうした状況を踏まえ、内閣府は令和3年4月に「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」報告書を取りまとめた。その中では、コロナ下で社会的重要性が再認識された医療・福祉業従事者の多くを女性が占めていることや、非正規雇用労働者に女性が多いことなどが指摘されており、医療・福祉業従事者や非正規雇用労働者の待遇改善や、非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換に向けた一層の取組なども求められる。これに加えて、コロナの拡大の性別による影響やニーズの違いを踏まえて政策課題を把握し、必要な政策を実施する。

1 「女性」には女兒や若年女性が含まれる。

2 G7 外務・開発大臣会合コミュニケ（令和3年5月5日）

女性版「骨太の方針」における記載

「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」（抄）

（令和3年6月16日政府決定）

I コロナ対策の中心に女性を

（1）雇用・労働：女性デジタル人材、ひとり親の職業支援

○女性デジタル人材育成の推進

コロナの影響やデジタル化の進展に伴う経済・産業構造の変化を見据え、女性人材の育成や成長産業への円滑な移動支援を図っていくことが重要である。また、女性が活躍できる地域社会を構築することが地方創生と少子化対策の鍵であるとの考えの下、管理職、更には役員へという女性登用のパイプライン³の構築を全国津々浦々に拡げていくことが必要である。

このため、地方公共団体が、男女共同参画センター・経済団体・大学等と連携して行う、女性のデジタル技能の学び直し・教育訓練や当該技能を活かした再就職・転職の支援、また、令和2年度に内閣府が作成した女性リーダー育成ハンドブックを活用した女性役員候補者の育成等を、地域女性活躍推進交付金により支援する。【内閣府】

○ひとり親に対する職業訓練

ひとり親世帯にはコロナの影響が厳しい形で表れていることから、特に、迅速かつ手厚い支援を行っていく必要がある。このため、今後、ひとり親に対する職業訓練関連の支援については、高等職業訓練促進給付金において令和3年度限りの暫定措置として実施している支援対象の拡充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とともに、訓練費用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】

（4）その他

令和3年秋以降、コロナの影響の根底にある男女間の賃金格差も含めた経済的格差の要因分析と対応策について、男女共同参画会議において検討する。【内閣府】

3 女性の採用や育成が進み、管理職・役員への登用に着実に繋がっていくこと

女性版「骨太の方針」における記載

「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」（抄）

（令和3年6月16日政府決定）

Ⅲ 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

（6）女性の直面する困難への対応と各種制度の整備等

○養育費の不払解消

養育費（父母の別居に伴う婚姻費用の分担も同様。以下同じ。）の取決め等を促進するため、動画等による効果的な情報提供を行う。【法務省】

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。また、令和3年度に拡充した離婚前後親支援モデル事業が多く地方公共団体で活用されるよう、好事例の展開を図るなどあらゆる機会を通じて地方公共団体の取組を促す。【厚生労働省】

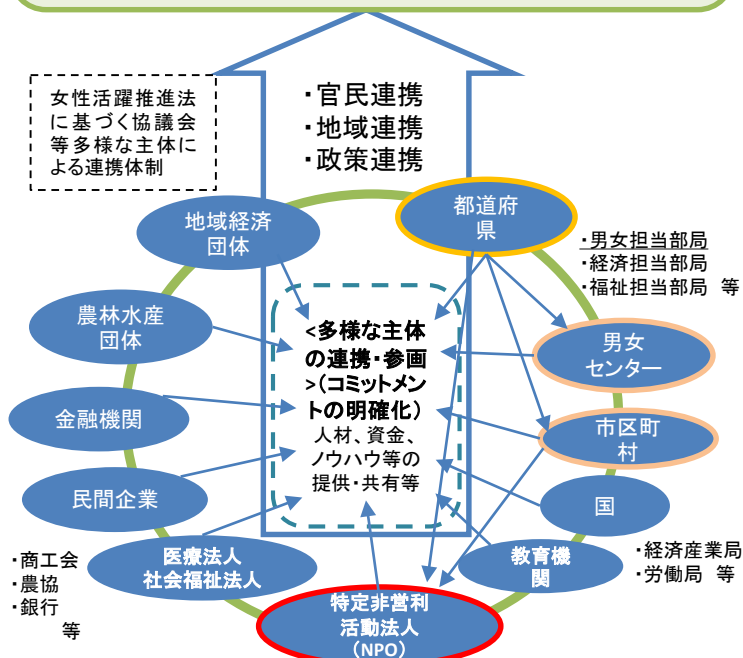
養育費等の制度を見直す法改正に向け、実効性の高い法的支援・解決の在り方等の分析のため、地方公共団体と連携して、利用者目線のモデル事業の実施を始めとする実証的調査研究を進める。【法務省】

地域女性活躍推進交付金

(令和2年度予算1.5億円、2年度第3次補正予算1.5億円+追加措置13.5億円、3年度予算1.5億円 4年度概算要求11.6億円)

<地域における女性活躍の推進・課題解決>

- ・「地域性」を踏まえた・定量的成果目標設定・「見える化」
(新型コロナウイルスの感染拡大による望まない孤独・孤立で不安を抱える女性や解雇等に直面する女性をはじめ様々な困難・課題を抱える女性に対する支援、ポストコロナを見据えた女性デジタル人材の育成、女性の登用拡大等)



【交付対象】

地方公共団体

【補助率】

①活躍推進型、②寄り添い支援型：1/2

③つながりサポート型：3/4

【交付上限】 各区分ごと

都道府県 800万円(注)

政令指定都市 500万円

市区町村 250万円

ただし、③は一律1125万円

(注) 推進計画未策定市町村への策定支援事業実施等の条件付きで1,000万円とする。

① 活躍推進型

女性デジタル人材や管理職・役員の育成など女性の参画拡大を推進
デジタル分野のスキル向上、女性管理職・役員育成セミナー、起業支援、就労や正規雇用化に向けたセミナー・研修、トップの意識改革、一般事業主行動計画策定の後押し 等

② 寄り添い支援型

様々な課題・困難を抱える女性に寄り添い、意欲と希望に応じて、就労までつなげていく支援

多様な課題・困難に対する寄り添った相談支援、自立支援や就業支援への連携
女性に特化した自立支援・意識向上プログラム 等

③ つながりサポート型 ※追加措置部分

孤独・孤立で不安を抱える女性が、社会との絆・つながりを回復することができるよう、NPO等の知見を活用(総事業に占める委託の割合が3/4以上)した相談支援やその一環として行う生理用品の提供等のきめ細かい支援

NPOによるアウトリーチ型の相談、居場所の提供、生理用品の提供
NPOスタッフ、男女共同参画推進員、民生委員等、相談や支援を行う人材の養成 等

(参考)「つながりサポート型」において生理用品の提供等を行う事業を交付決定した地方公共団体
第1回76件(令和3年6月30日交付決定)、第2回12件(令和3年9月13日交付決定) 計88件

地方公共団体
(関係団体と
連携)

申請

交付

内閣府

情報提供

他の地域の

・ 地方公共団体
・ 地域経済団体
等