



地方公共団体と関連する取組について

- ・地域女性活躍推進交付金、アドバイザー派遣事業
- ・男女共同参画推進連携会議の副教材
- ・輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会
- ・男女共同参画社会づくり功労者表彰、女性のチャレンジ賞
- ・女性リーダー育成ハンドブック
- ・性別による無意識の思い込み解消事業(アンコンシャス・バイアス)
- ・男女共同参画に関するフリーイラスト素材の使用

令和4年2月
内閣府男女共同参画局総務課

第5次男女共同参画基本計画（概要）

第3分野 地域における男女共同参画の推進

IV 推進体制の整備・強化（地域関連部分）

基本認識

- 地方部では深刻な人口流出や少子高齢化に直面。
- 近年、若い女性の大都市圏への転入超過が増大。その背景として、固定的な性別役割分担意識等が根強く存在しており女性の居場所と出番を奪っていることなどが考えられる。女性にとって魅力的な地域を作らなければ、持続可能な地域社会の発展は望めない。
- 地域における男女共同参画・女性活躍の推進は、優秀な人材の確保・定着につながり、地域経済の持続的な発展にとって不可欠。
- 農林水産業の持続性の確保のために女性活躍に向けた支援が不可欠。
- 地域活動では、多様化する課題の解決に、多様な担い手が必要であり、性別により役割を固定化しないことが重要。
- 多様な主体と連携し、固定的な性別役割分担意識等を解消し様々な場面における意思決定過程への女性の参画を促進することなどを通じ、公正で多様性に富んだ活力ある地域社会を構築していく。

基本認識

- 地方公共団体が、男女共同参画センターをはじめ地域の関係機関・団体とともに、それぞれの機能を十分に発揮しながら緊密に連携し、地域における男女共同参画・女性活躍を進めるよう、支援の充実を図る。

施策の基本的方向

3 地方公共団体や民間団体等における取組の強化

- 様々な主体との連携強化を含め、地方公共団体の推進体制を一層強化。
- 男女共同参画センターの女性リーダー育成や女性活躍推進等の機能を十分に発揮できるよう支援。

- ア 地方公共団体の取組への支援の充実
- イ 男女共同参画センターの機能の強化・充実
- ウ 国立女性教育会館における取組の推進

施策の基本的方向

1 地方創生のために重要な女性の活躍推進

- 地方創生において、女性が活躍できる地域社会の構築が鍵となる。
- 働く場の確保や働き方改革を含め、地域における女性の活躍を推進。

- ア 地方の企業における女性の参画拡大
- イ 地方における多様な柔軟な働き方の実現
- ウ 地方議会・地方公共団体における取組の促進
- エ 地域に根強い固定的な性別役割分担意識等の解消

2 農林水産業における男女共同参画の推進

- 農林水産業を支え、発展させていく上で、女性は重要な役割。
- 女性の農林水産業への関わり方は多様化しており、きめ細かな支援が必要。
- 女性の経営への参画、女性が働きやすい環境の整備等を推進。

- ア 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
- イ 女性が能力を発揮できる環境整備

3 地域活動における男女共同参画の推進

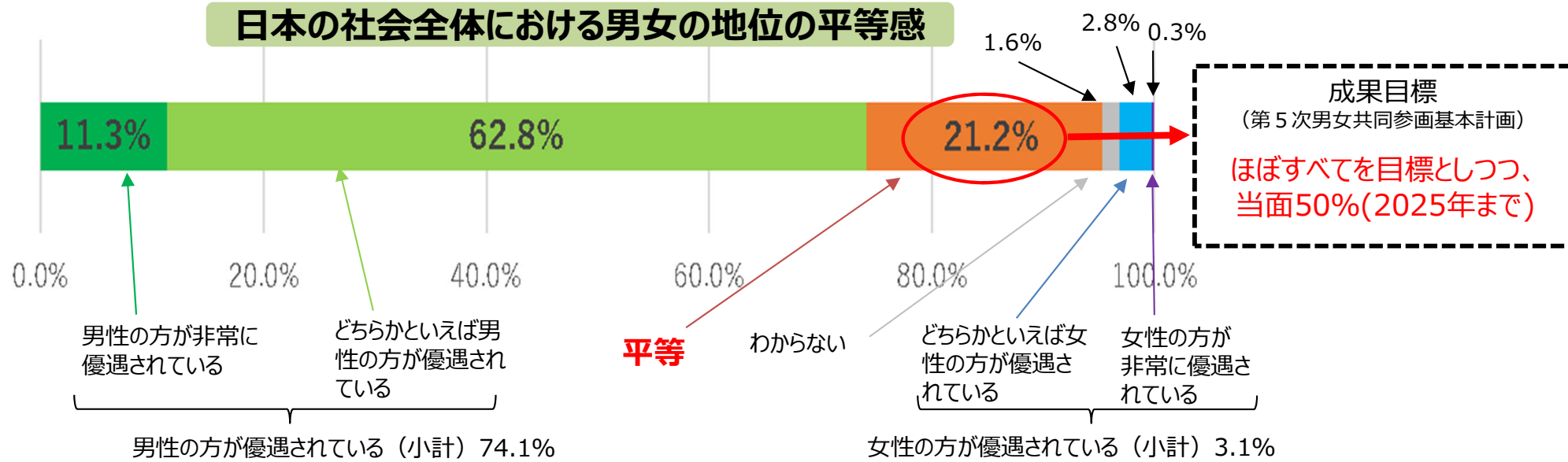
- 地域活動や地域づくりのプロセスへの女性の参画拡大やリーダーとなる女性の育成。
- 固定的な性別役割分担意識についての男女の意識改革を行う。

- ・ 女性リーダーを増やすための機運の醸成や女性人材の育成
- ・ 参加しやすい学校・園関連の活動や地域活動

関連する主な成果目標

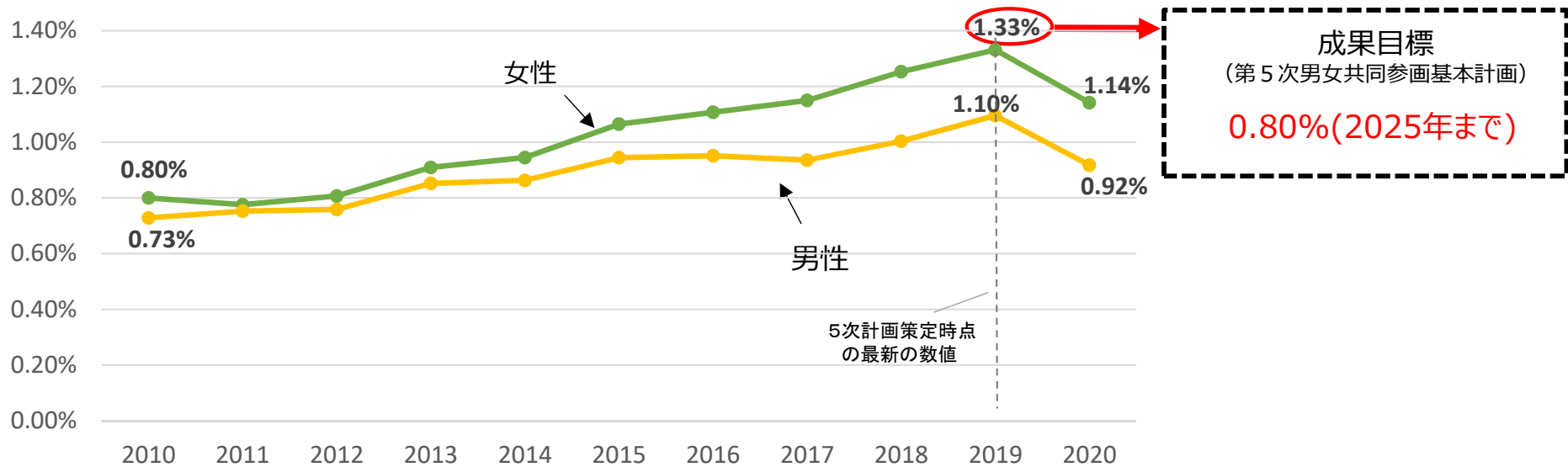
項目	現状	成果目標(期限)
地域における10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合	1.33% (2019年)	0.80% (2025年)
農業委員に占める女性の割合		
女性委員が登用されていない組織数	273/1,703 (2019年度)	0 (2025年度)
農業委員に占める女性の割合	12.10% (2019年度)	20%(早期)、 更に30%を目指す (2025年度)
自治会長に占める女性の割合	6.10% (2020年度)	10% (2025年度)
男女共同参画計画の策定率(市町村)	市区:98.3% 町村:69.5% (2020年)	市区:100% 町村:85% (2025年)

女性活躍・男女共同参画の現状



(備考) 内閣府「令和元年男女共同参画社会に関する世論調査」より内閣府男女共同参画局作成。

地方から大都市への10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合



(備考) 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。

- I 女性の経済的な自立
- 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)

地域における男女共同参画の推進（基本認識と主な取組）

- ★地域における男女共同参画・女性活躍の推進は、優秀な人材の確保・定着につながり、地域経済の持続的な発展にとって不可欠である。
- ★地域に根強い固定的な性別役割分担意識等を解消し、地域づくり、働く場など、様々な場面において、女性の意見を取り入れ、反映し、意思決定過程への女性の参画を促進する。

【具体的に必要な主な取組】

1. 地方の企業における女性の参画拡大を図る。
2. 地方における多様で柔軟な働き方の実現を推進するとともに、女性が能力を発揮できる環境を整備する。
3. 政策・方針決定過程への女性参画を促進する。
4. 女性リーダーを増やすための機運の醸成や、女性人材の育成を推進する。

地域女性活躍推進交付金（男女共同参画局総務課）

（地域における女性活躍促進に向けた取組に必要な経費）

3年度補正予算5.3億円、4年度予算案3億円

（令和2年度第3次補正予算1.5億円+13.5億円（追加措置）、3年度予算1.5億円）

事業概要・目的

- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」において、国は、地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとしてされています。
- 令和2年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」（以下「5次計画」という。）や「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」（以下「重点方針」という。）において、女性が活躍できる地域社会を構築することが、地方創生にとっての鍵であるとの考えの下、地方公共団体が地域の実情に応じて行う取組を地域女性活躍推進交付金により支援することとされました。
- 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す。
- 5次計画では指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進めることとされており、管理職、更には役員へという女性登用のパイプラインの構築を全国津々浦々に拡げていくことが必要です。
- コロナの長期化により、様々な困難や不安を抱えながらも支援が届いていない女性や女の子が多いため、寄り添ったきめの細かい相談支援を充実させることが不可欠です。
- 「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2021」においても、5次計画及び重点方針に基づき、女性デジタル人材育成や女性に寄り添った相談支援などの取組を推進することとされている。また、令和3年11月に決定した新たな経済対策においても、女性活躍の推進等が記載されています。
- このため、地方公共団体が、地域の関係団体やNPO等の民間団体との連携の下で行う、女性デジタル人材の育成や役員・管理職への女性登用、困難や不安を抱える女性や女の子への相談支援等を地域女性活躍推進交付金により支援します。

資金の流れ



事業イメージ・具体例

- (1) 活躍推進型 【補助率】2分の1
女性のデジタルスキル取得・向上のための学び直し・教育訓練や当該スキルを活かした再就職・転職、役員・管理職への女性登用のパイプラインの構築等の支援
- (2) 寄り添い支援型プラス【補助率】2分の1
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や相談支援
孤独・孤立などの様々な課題・困難に対する寄り添った相談支援やその一環として生理用品の提供、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 【補助率】4分の3
孤独・孤立で困難や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

期待される効果

地域において、女性デジタル人材や役員・管理職となる女性の育成が進むとともに、コロナ下で困難や不安を抱える女性や女の子に対する寄り添った相談支援が充実します。

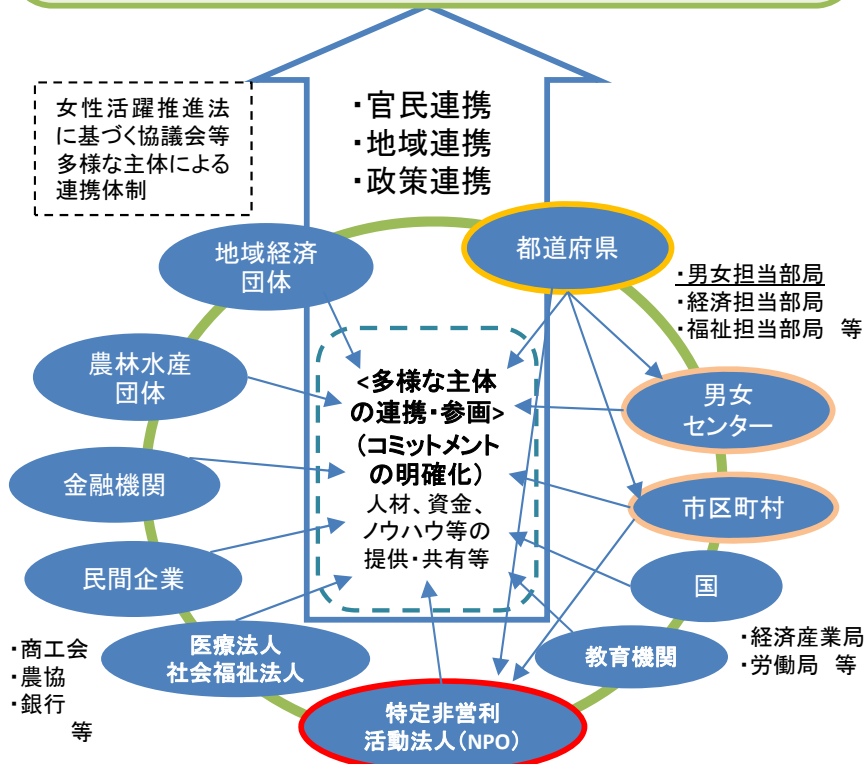
地域女性活躍推進交付金

※地方創生臨時交付金で
地方負担分に対する措置

(令和2年度第3次補正1.5億円※+追加措置13.5億円※3年度1.5億円、補正予算5.3億円※4年度予算案3億円)

<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 : 1/2
- ②寄り添い支援型プラス : 1/2
- ③つながりサポート型 : 3/4

【交付上限】

- ①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
- ②各区分ごと 都道府県・市・特別区 800万円
町村 500万円
- ③一律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 寄り添い支援型プラス (対象地方公共団体等交付要件の一部を拡充変更)

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
いく支援や相談支援
孤独・孤立などの様々な課題・困難に対する寄り添った相談支援やその一環として生理
用品の提供、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

孤独・孤立で困難や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

地方公共団体
(関係団体と
連携)



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

地域女性活躍推進交付金のメニューの比較

	対象自治体、補助率、交付要件等	取組の例
活躍推進型	<p>【対象地方公共団体】 推進計画策定</p> <p>【補助率】 1/2</p> <p>【交付上限額】 区分有：都道府県800万円、政令市500万円、市区町村250万円</p> <p>【交付要件等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画事業への位置付け 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性デジタル人材の育成するための研修 ・テレワークに関するセミナー ・女性役員・管理職を育成するための研修 ・企業経営層の意識改革のためのセミナー ・託児付きサテライトオフィスやシェアオフィスの開設
<u>寄り添い支援型プラス</u>	<p>【対象地方公共団体】 <u>制約なし</u></p> <p>【補助率】 1/2</p> <p>【交付上限額】 <u>】区分有：都道府県・市・特別区800万円、町村500万円</u></p> <p>【交付要件等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>委託先限定要件なし(民間企業も可)</u> ・<u>新規事業優先、予算範囲で継続事業可</u> ・<u>相談等の一環として生理用品の提供可</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画センター等の相談機能の強化 * メールやSNSの活用した体制充実 * カウンセラーや臨床心理士等による専門相談 ・ピアサポートのための居場所づくり ・コロナによる女性の雇用や生活への影響、女性の貧困問題、求める支援についての調査分析 (<u>孤独孤立対策・NPO支援に資する措置</u>)
つながりサポート型 【NPO活用特化タイプ】	<p>【対象地方公共団体】 <u>制約なし</u></p> <p>【補助率】 <u>3/4</u></p> <p>【交付上限額】 <u>区分なし：一律1125万円</u></p> <p>【交付要件等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>NPO等への委託が必須</u> ・<u>委託事業比率は総事業費の3/4以上</u> ・<u>新規事業優先、予算範囲で継続事業可</u> ・<u>相談等の一環として生理用品の提供可</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>上記寄り添い支援型プラスの特化・拡充タイプ</u> 特に、<u>NPO等の知見や能力を活用して、アウトリーチ型支援(訪問・相談支援)や寄り添った支援のための居場所づくりなど、NPO等が得意とする行政だけでは手が届きにくい支援に対応</u> (<u>孤独孤立対策・NPO支援に資する措置</u>)

※上記取組はあくまで例示であり、地方公共団体がNPO等の民間団体・関係機関等と連携して創意工夫により実施。

〔活躍推進型の事業イメージ①〕 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた「新たな日常」への対応

リカレントプログラムと連携した就業支援

【事業内容】

・地域で女性の活躍が少ない分野への女性の就業を促進するための離職女性向け託児付リカレント教育プログラム講座の実施、受講女性に対するマッチング、個別相談等の伴走型の起業支援及び、企業人事担当者及び管理職向けのWLB推進、女性の働きやすい就業環境構築についての研修、個別相談会、業態によってはテレワーク導入セミナー等の実施により、女性の就業を促進。

【事業目標】

- ・講座受講者数 ○人(アウトプット)
- ・講座受講者からの就業者数 ○人(アウトカム)
- ・企業向け研修の実施 ○社(アウトプット)
- ・個別相談会の実施 ○社(アウトプット)

【対象経費】

・募集チラシ印刷費、託児費用、講師謝金、会議会場使用料など

テレワークの普及・デジタル化への対応

【事業内容】

・テレワーク導入に向けたセミナーを実施し、企業へテレワーク導入のメリット等の周知や、デジタル化への対応を図ることにより、子育て期の女性などが働きやすい多様な働き方の導入を支援。

【事業目標】

- ・セミナー実施回数 3回以上(アウトプット)
- ・テレワーク導入企業数 ○社(アウトカム)
- ・女性就業率 ○%(アウトカム)

【対象経費】

・講師謝金、講師旅費、会場使用料など

在宅ワーカーの養成

【事業内容】

・新たな日常に対応するため、女性向け在宅ワーク講座、実務研修、企業とのマッチング等を通じて、女性の多様な働き方の導入を支援。

【事業目標】

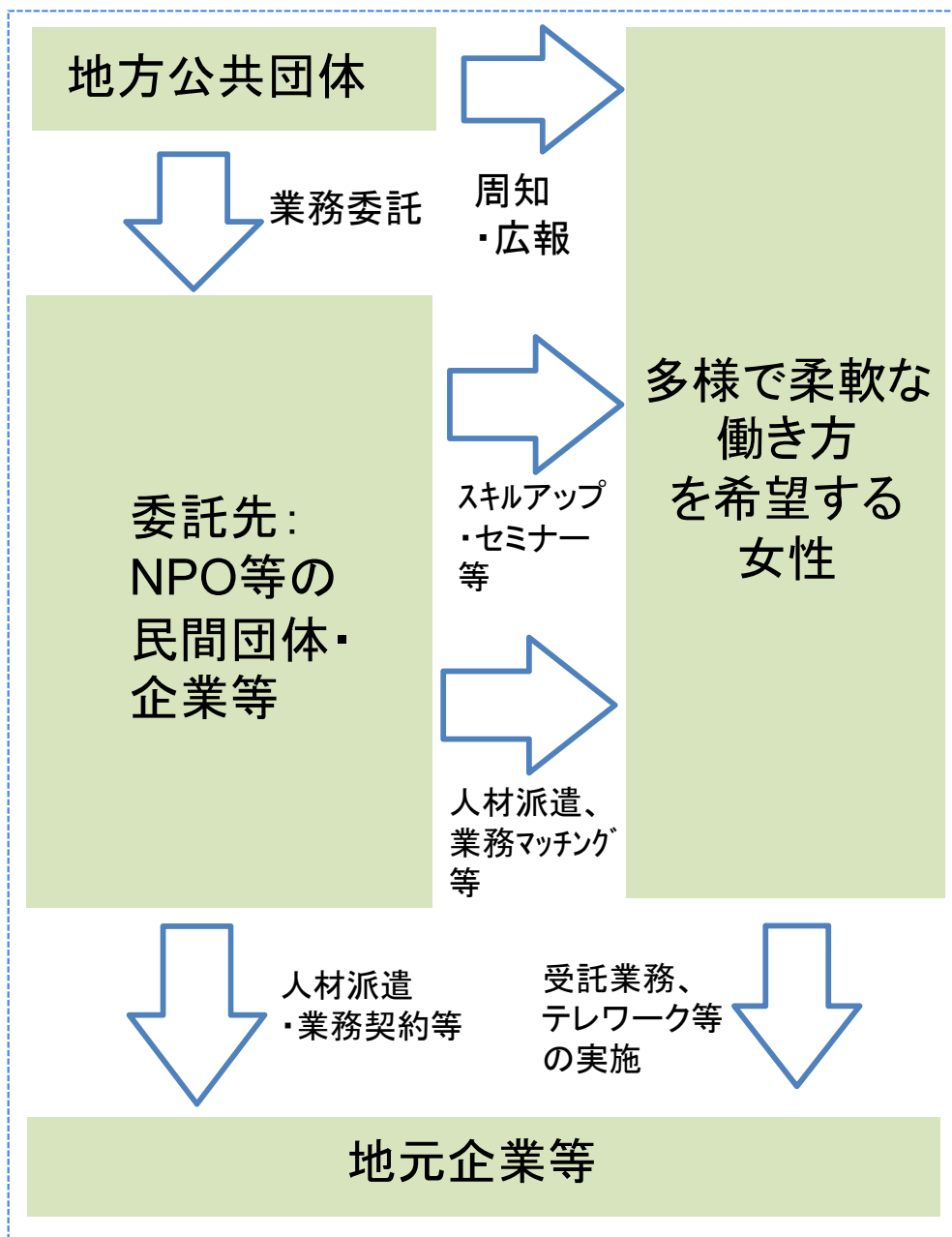
- ・セミナー実施回数 3回以上(アウトプット)
- ・講座受講者数 ○人(アウトプット)
- ・マッチング成立者数 ○人(アウトカム)

【対象経費】

・募集チラシ印刷費、商品PRパンフレット作成費、会議会場使用料、調査委託料など

女性デジタル人材の育成に関する総合的な事業のイメージ

～多様で柔軟な働き方を希望する女性への支援～



目的	多様で柔軟な働き方による就労を希望する女性に対し、デジタルスキル向上のための研修等を提供することで、就労の機会を拡大するとともに、企業からの人材派遣やリモート業務等の受注により、育成した人材に多様で柔軟な働き方が可能な実践業務を提供することによって、女性が活躍できる環境を整備する。
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ①基礎的なPC操作等の学習機会の提供 ②就労希望女性へのデジタルスキルアップ研修等 ③就労希望女性への多様な働き方に関するセミナー ④地元企業等への人材派遣・業務マッチング、リモート業務等による多様で柔軟な働き方の実践(業務提供) ⑤上記に関連した周知・広報活動等
対象経費	委託料(講師謝金、会場使用料、研修等運営費ほか)、周知チラシ印刷費など
効果	<ul style="list-style-type: none"> ・就労を希望する女性に対し教育・研修を実施(〇名) ・就労した女性(〇名) ・地元企業から業務を受注し、女性に対して、デジタル技能を活かした業務の実践機会を提供(〇社)
将来的な展開	より高度なデジタルスキルを身に付け、意欲と希望に応じて柔軟で多様な働き方ができる女性を増やしていくとともに、受講コースの多様化、コンサルタント人材の育成など、教育・研修の内容のブラッシュアップを図る。

〔活躍推進型の事業イメージ②〕 企業における意思決定過程への女性の参画の拡大

女性管理職育成セミナー

【事業内容】

・管理職を目指す女性、管理職として働く女性、女性部下育成の上司向けのセミナーを実施し、女性の人材育成とネットワークづくりを総合的に支援。

【事業目標】

・セミナー実施回数 3回以上(アウトプット)
・セミナー参加者数 ○人(アウトプット)
・中小企業の管理職に占める女性の割合 ○%(アウトカム)

【対象経費】

セミナー委託料、講師謝金、講師旅費、会場使用料、チラシ印刷費など

女性役員(候補)育成事業

【事業内容】

・企業経営者に対する、女性役員の登用に関する啓発、地域における女性役員候補者育成のためのセミナー、先進事例共有等を一体的に実施

【事業目標】

・女性役員候補者育成セミナー受講者数 ○人(アウトプット)
・新たに女性役員を登用する企業数 ○社(アウトカム)

【対象経費】

セミナー委託料、講師謝金、講師旅費、会場使用料、チラシ印刷費など

優良企業の認定、表彰

【事業内容】

・女性活躍、ワーク・ライフ・バランス等に取り組む優良企業を認定、表彰し、取組内容を広報することにより他企業での取組を促進。

【事業目標】

・認定企業数 ○社(アウトプット)
・認定を目指す企業数 ○社(アウトカム)

【対象経費】

・認定ステッカー作成費、冊子印刷、会場使用料、表彰記念品など

アドバイザーの派遣

【事業内容】

・企業を訪問し女性の活躍に関する様々な相談に応じることにより企業の女性活躍を推進。

【事業目標】

・訪問企業数 ○人(アウトプット)
・中小企業における事業主行動計画の策定数 ○社(アウトカム)

【対象経費】

・講師謝金、講師旅費など

〔活躍推進型の事業イメージ③〕

女性の多様な働き方の推進

女性向け起業支援事業

【事業内容】

・女性向け起業セミナーの開催、ネットワークづくり支援、アドバイザー付きシェアオフィスの設置、企業とのマッチング支援、チャレンジショップの開設支援等、伴奏型での起業支援を実施。

【事業目標】

・起業セミナー受講者数 ○名(アウトプット)
・起業女性数 ○名(アウトカム)

【対象経費】

・講師謝金、講師旅費、会場使用料、設置・運営委託料、会場賃借料、事務機器使用料、臨時職員賃金など

託児機能付きサテライトオフィス

【事業内容】

・子どもを預けて勤務することができる「託児機能付きサテライトオフィス」を設置することにより、妊娠・出産・子育て期の女性が就業できる環境を提供。

【事業目標】

・利用者数 ○人(アウトプット)
・妊娠・出産・子育て期の離職率 ○%減(アウトカム)

【対象経費】

・設置・運営委託料、会場賃借料、事務機器使用料、臨時職員賃金など

家事シェア推進事業

【事業内容】

・女性の起業、就業等を支援するための男性の家事育児参画として、夫婦間の家事等の分担に関するワークショップ(「〇〇家作戦会議」の活用等)を開催。併せて、男性の家事・育児についての講習会、夫の料理教室体験、参加者同士の情報交換会などを実施。

【事業目標】

・参加者数 ○人(アウトプット)
・M字カーブの底の上昇 ○%(アウトカム)

【対象経費】

・講師謝金、会場使用料など

地域女性ロールモデル事業

【事業内容】

・女性の少ない分野で活躍する地域の女性ロールモデルと、女子学生や若手女性社員との意見交換会の開催、冊子作成・ホームページ掲載などを実施。県職員やアドバイザーの企業訪問時等に冊子を活用するなどにより、女性活躍企業の普及、促進を図る。

【事業目標】

・発信事例数 ○件(アウトプット)
・意見交換会参加者数 ○人(アウトプット)
・女性就業率 ○%(アウトカム)

【対象経費】

・会場使用料、講師謝金、冊子印刷費、ホームページ作成委託料など

〔寄り添い支援型プラスの事業イメージ〕

新型コロナウイルス感染症の拡大に起因して苦境に陥った女性や、女性差別やハラスメント等による悩み、トラウマ等を抱え、心理面での寄り添った支援が必要な女性への支援

困難や不安を抱える女性のくらし ・仕事サポート

【事業内容】

・生活上の様々な困難や不安を抱える女性の就労又は就労の前段階となる社会とのつながりの回復と自立を支援するため、地域住民の見守りや身近な相談対応を行う民生委員・児童委員等が、当該女性の状況や背景への理解を深め、支援スキルを向上する研修を行う。
・また、自宅でも出来、収入につながる講座「おうちで起業(仮)」講座など、就業・就労支援につなげる講習等を行う。

【事業目標】

・研修受講者数 ○人(アウトプット)
・講座受講者からの就業者数 ○人(アウトカム)

【対象経費】

・講師謝金、募集チラシ印刷費、託児費用、会議会場使用料など

専門相談員の配置・増員

【事業内容】

・就労に向けた準備が必要な方や無業者等に対し、寄り添った支援を行うため、就労支援相談窓口に、独自にキャリアコンサルタント等の資格を持つ就労サポーターを配置する。

【事業目標】

・相談者数 ○人(アウトプット)
・就業者数 ○人(アウトカム)

【対象経費】

・コンサルタントへの謝金、交通費など

総合支援窓口の設置

【事業内容】

・女性の働くことに関する事家庭に関する事など、様々な問題に対応するため女性の相談員を配置しワンストップ支援を行う。
・関係課や関係機関との連携を強化するため、国・県・市・NPO法人が運営する複数の自立支援・就労支援窓口間の連携会議を設置するとともに、同行支援を一部で行うなど相談者に寄り添った相談を実施する。

【事業目標】

・相談者数 ○人(アウトプット)
・就業者数 ○人(アウトカム)

【対象経費】

・連携会議運営費、相談員への謝金、交通費、旅費など

〔つながりサポート型の事業イメージ〕

孤独・孤立で困難や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等の知見を活用した相談事業の拡充等のきめ細かい支援

困難や不安を抱える女性に対するアウトリーチ型のサポートや居場所づくり

【事業内容】

・多様な課題・困難や不安を抱える女性に対し、寄り添った支援を行うため、NPO等の民間団体に委託して、対象となる女性の状態に合わせて、訪問や同行などの支援を行うとともに、女性が集まり、話し合うことができる場をつくり、情報交換や学びの場として、あるいは地域活動への参加、就労体験等を行う。

【事業目標】

- ・相談等支援者数 ○人(アウトプット)
- ・居場所への参加者数 ○人(アウトプット)

【対象経費】

・NPO等民間団体への委託料など

相談活動の充実と、相談の一環として生理用品の提供

【事業内容】

・行政機関、学校、民生委員、社会福祉協議会、NPO法人等関係団体が連携して、様々な問題に対応する相談窓口の周知を行うとともに、その窓口の相談員を増員し、対応時間の延長や土日の対応等を行う。
・窓口を周知するため、学校のトイレや保健室、マザーズハローワークの窓口など、様々な場所において、相談窓口の案内を同封した生理用品を提供して、きっかけづくりを行い、相談につなげる。

【事業目標】

- ・相談者数 ○人(アウトプット)
- ・案内をみて来訪した相談者数 ○人(アウトカム)

【対象経費】

・連携のための会議実施費用、相談員賃金等の費用、生理用品の購入費用、窓口案内印刷料など(NPO等民間団体への委託して実施)

地域における男女共同参画促進を支援するアドバイザー派遣事業

令和4年度予算案 2百万円（3年度予算額 2百万円）

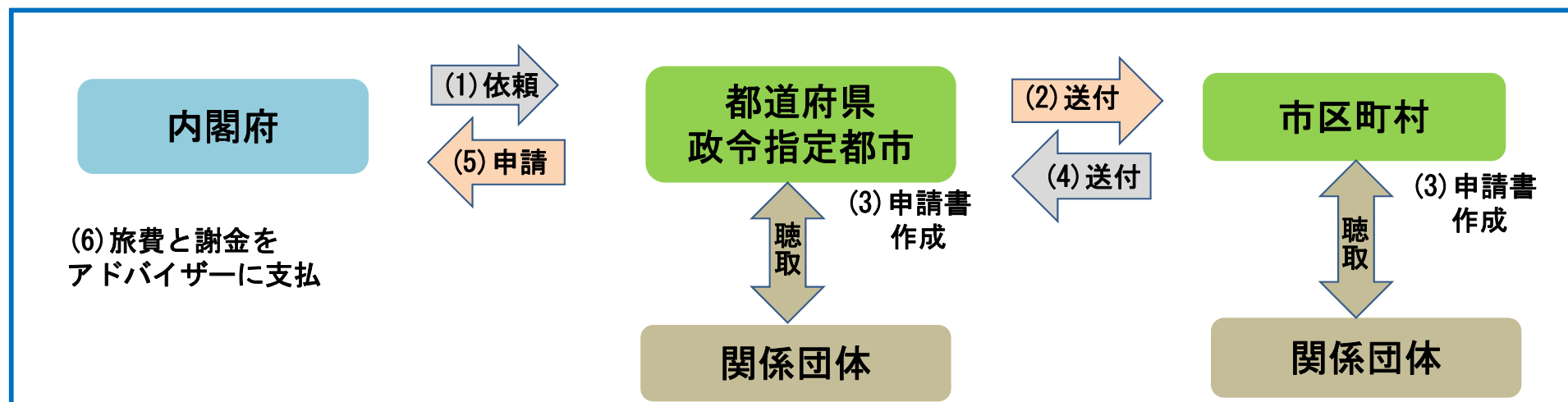
1. アドバイザー派遣事業とは

第5次男女共同参画基本計画においては、「男女共同参画社会の実現のためには国民の暮らしに身近な地域における取組が極めて重要であることから、地方公共団体が、男女共同参画センターをはじめ地域の関係機関・団体とともに、それぞれの機能を十分に発揮しながら緊密に連携し、地域における男女共同参画・女性活躍を進めるよう、支援の充実を図る」こととしている。



地方公共団体等の求めに応じてアドバイザーを派遣し、地域における男女共同参画・女性活躍の推進体制の強化を図る。

2. 事業スキーム



3. 優先的取組（第5次男女共同参画基本計画期間中）

- (1) 市町村男女共同参画計画未策定市町村が行う計画策定や、都道府県が行う管内の未計画策定市町村に対する計画策定のための支援（計画策定に向けた、審議会等の諮問機関でのヒアリング講師、説明会・意見交換会での公演、庁内・部内会議等での講義など）
- (2) 男女共同参画センターの機能強化のため、ノウハウや好事例の共有、地域を超えた交流や連携の促進、センター職員の人材育成のための研修、オンラインを活用した事業を行うための支援、地域の防災力の推進拠点となるような先進的な取組事例の共有
- (3) 国の防災計画において、女性視点での防災対応の強化を図るため、地方公共団体において防災担当部局、男女共同参画センターの連携体制の構築が掲げられていることを踏まえ、内閣府男女共同参画局が作成した「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～」及び同ガイドラインの内容を学ぶための「実践的学習プログラム」を活用し、地方公共団体職員や自治会・自主防災組織等の地域の防災活動のリーダー層を対象とする研修やセミナー等（男女部局と防災部局合同での防災研修など）

4. その他の取組

令和3年度における上記以外の取組例

人材育成講座、男女共同参画意識啓発講座、女性リーダー養成講座など

<コロナウイルス感染拡大防止の観点からリモートでの実施例>

- ウェブ会議システム（Zoom、Webex）
- 動画配信（YouTube）
- 緊急事態宣言により講師は来場せず動画上映
- 3会場をオンライン中継

○男女共同参画計画策定に関する取組

【事業内容】

基本計画で「男女共同参画計画の策定率(市町村)」が成果目標として設定されていることを踏まえ、市町村における男女共同参画計画の新規策定が促進されるよう、市町村を支援するための取組及び市町村が独自に実施する取組

○女性の視点からの防災・復興に関する取組

【事業内容】

内閣府男女共同参画局が作成した「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～」及び同ガイドラインの内容を学ぶための「実践的学習プログラム」を活用した地域における男女共同参画の視点による防災・復興に関する研修等の取組

○地域における女性デジタル人材の育成など学び直し等を推進する事業

【事業内容】

コロナ禍において、「新たな日常」に対応した多様で柔軟な働き方の定着や女性デジタル人材育成など、学び直しやキャリア形成のための取組

○男女共同参画センターの機能強化のための取組

【事業内容】

ノウハウや好事例の共有、地域を超えた交流や連携の促進、センター職員の人材育成のための研修、オンラインを活用した事業を行うための支援、地域の防災力の推進拠点となるような先進的な取組事例の共有などの取組

男女共同参画推進連携会議で作成した副教材

男女共同参画推進連携会議(事務局:内閣府男女共同参画局)では、若年層向けの副教材を作成しています。若者だけではなく大人が見ても分かりやすい内容となっていますので、都道府県で行うイベント等でもご活用ください。

① お茶の水女子大学と協働作成

しょう太くんとあやちゃん
どうしたらいいかな？

しょう太くんとあやちゃん
どうしたら いいかな？



- ・ 主な対象:小学生
- ・ 物語形式で学ぶことができる副教材
- ・ 別冊に実際に実施した授業案や児童の反応も掲載



内閣府男女共同参画局
男女共同参画推進連携会議
お茶の水女子大学 サイエンス&エデュケーションセンター

③ 次世代とともに歩むチーム作成

みんなで目指す！SDGs×ジェンダー平等

全国の学校・男女共同参画センター・都道府県、市区町村の男女共同参画担当主管課よりお求めがあり現在、約30,000部をご使用いただいています。



ジェンダー平等ってなんだろう？

「ジェンダー平等」とは性別に関わらず、平等に責任や権利や機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めてゆくことを意味しています。

男性と女性は身体のつくりは違っても平等です。

ところが……

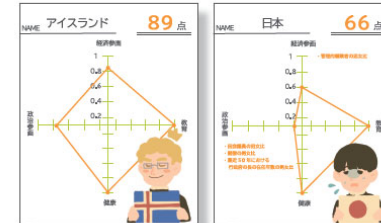
今の社会では男性の役割・女性の役割など、個人ではなく「性別」によって生き方や働き方が決められてしまうことがあります。そこで世界中で法律や制度を変えたり、教育やメディアを通じて意識を高める活動を行うことで、社会的・文化的に作られた性別(ジェンダー)を問い直し、全ての人の人権を尊重し、責任を分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる社会づくりのための取組みが行われています。



日本のジェンダー平等に関する
状況をみてみよう！

ジェンダー・ギャップ指数

世界各国のジェンダー平等の程度を指数にしたもの。1が完全平等、100点満点とした時、日本は66点。世界156か国中120位(2021年) 教育分野98点 健康分野97点 経済分野60点 政治分野6点



(参考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数」より作成
2. エコノミクス・インクルージョン戦略
3. 分類の順位: 教育(117位)、健康(92位)、経済(65位)、政治(147位)

順位	国名	スコア	経済	政治	健康	教育	ジェンダー
1	アイスランド	0.892	30	763	43	721	771
2	フィンランド	0.861	79	710	31	708	701
3	ノルウェー	0.849	87	688	101	687	682
4	ニュージーランド	0.840	102	657	107	682	687
5	スウェーデン	0.823	119	697	796	734	775
11	ドイツ	0.796	119	697	796	734	775
16	フランス	0.784	121	695	772	734	775
23	イギリス	0.775	121	695	772	734	775
24	カナダ	0.772	121	695	772	734	775

政治分野が赤点じゃな！



② ガールスカウト日本連盟と協働作成

me and them

meandthem
#ジェンダー平等を実現しよう



- ・ 主な対象:中・高生
- ・ オンライン副教材
- ・ デートDVについてや被害に合った際の相談先も掲載



中高生年代の皆さんへ

オンラインプログラム「me and them」は、現在募集しております。多様な視点からジェンダー平等について学び、意識を高め、行動を起こす機会を創出します。2024年度も実施していくことを目標に募集いたします。プログラムは誰でも参加できます。1プログラムにつき参加費は無料です。参加費16,000円(税別)です。詳しくは、お問い合わせください。

▶ 問い合わせ先

男女共同参画局 総務課 企画係 03-5253-2111(内37522)
g-kikaku@cao.go.jp



◆ 本副教材は上記のQRコード、または <https://www.gender.go.jp/public/subtextbooks/index.html> よりご覧いただけます

令和4,5年度は若年層に対する性暴力に関する啓発物を作成予定です

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」

行動宣言

輝く女性の活躍を加速する
男性リーダーの会

女性活躍推進には組織トップのコミットメントが不可欠です。

ジェンダー平等と女性活躍を進めていくための「行動宣言」に沿って取組を進めるとともに、参加者同士によるネットワーキングを構築し、取組や課題を共有し合うことで、企業等の取組を加速するための組織トップの集まりです。現在、企業経営者等や知事・市町村長の約270名が参加しています。

行動宣言に沿った活動

「自ら行動し、発信する」

「現状を打破する」

「ネットワーキングを進める」

の3項目からなり、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう、具体的に取り組んでいくことを宣言。

★全国各地の企業経営者や自治体の首長等がネットワークを構築し、女性活躍の好事例やノウハウを共有！



輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会

行動宣言

私たち男性リーダーは、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう、以下の取組を行うことをここに宣言します。

自ら行動し、発信する

- 私たちは、わが社の女性活躍に関する目標を設定し、達成に向けた取組を進め、その進捗状況を定期的に把握・公表し、取組を継続的に改善します。
- 私たちは、「女性の活躍が、わが社にとっていかに重要か」という想いを、自らの言葉で社会に発信します。
- 私たちは、組織に異なる視点をもたらすことがより良い価値を生むことを発信し、わが社の男性中堅リーダーの意識変革を進めます。
- 私たちが関与するあらゆる機会に女性が参加していることを確認し、その重要性を訴えていきます。

現状を打破する

- 私たちは、積極的に人材を発掘し、能力を開発し、登用することで、わが社の女性の活躍を支えています。そのため、あらゆる機会に、「なぜ、女性が一人もいないのか」「なぜ、女性が30%以上いないのか」「なぜ、男女がフィフティ・フィフティ(50:50)でないのか」を確認し、組織の意識変革を促します。
- 私たちは、これ以上柔軟な働き方ができないのかを確認することによって、女性の活躍を阻害する要因を取り除くとともに、男女の働き方の変革を進めます。
- 私たちは、女性がさまざまなライフイベントを経ながらキャリアを継続しているかデータで検証しながら、成長の機会を計画的に提供し、支援を続けます。
- 私たちは、わが社のサプライヤーやパートナー企業に対し、女性の活躍推進の重要性を伝えるとともに、女性の活躍推進に積極的に取り組むことを奨励し、支援していきます。

ネットワーキングを進める

- 私たちは、輝く女性の活躍を加速する男性リーダーのネットワークを広げ、成功事例を共有するとともに、輝く女性のネットワーク構築を支援し、連携していきます。

平成26年6月27日

年1回のリーダーミーティングでは組織トップ同士が意見交換を実施。令和3年度は過去最大数が集まり、活発な議論が行われました。

組織トップのコミットメントをまとめた冊子を年に一度発行しています。

★来年度も、全国各地で地域シンポジウムを開催予定！

☆来年度の開催地を募集するにあたり、希望調査を実施予定です。

皆様の自治体におかれましては、ぜひご検討のほどよろしくお願いいたします！

【これまでの開催実績・予定】

第一回 広島県開催（令和3年2月）

第二回 秋田県開催（令和4年1月）

第三回 愛知県開催（令和4年2月）

（ご参考）https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/event/chiiki_symp



「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」

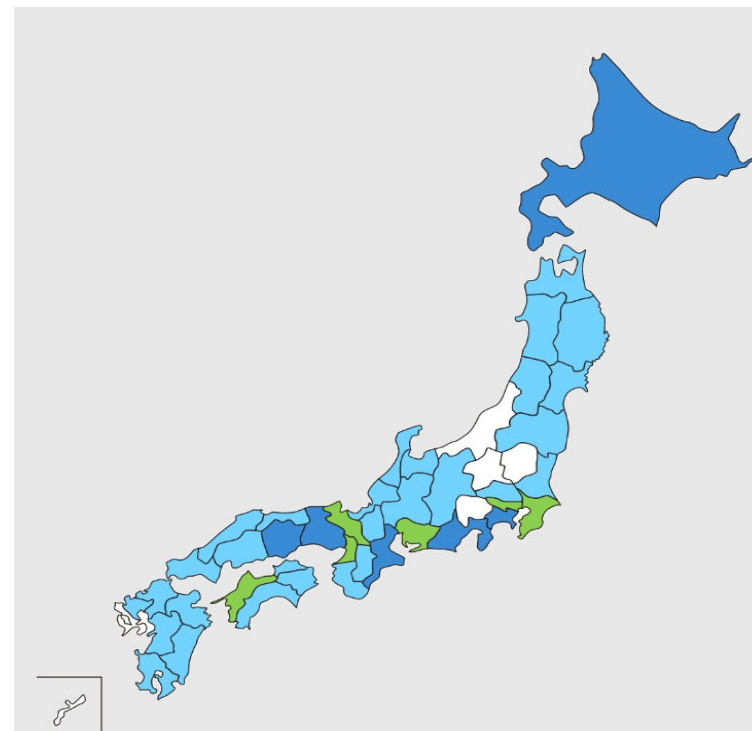
★都道府県別の参加者数

参加者272名（令和3年11月末現在）

都道府県	参加者数
北海道	5
青森県	2
岩手県	1
宮城県	1
秋田県	4
山形県	4
福島県	2
茨城県	2
栃木県	0
群馬県	0
埼玉県	2
千葉県	12
東京都	99
神奈川県	5
新潟県	0
富山県	1
石川県	3
福井県	4
山梨県	0
長野県	2

都道府県	参加者数
岐阜県	2
静岡県	8
愛知県	14
三重県	7
滋賀県	2
京都府	15
大阪府	14
兵庫県	7
奈良県	1
和歌山県	2
鳥取県	1
島根県	1
岡山県	5
広島県	4
山口県	2
徳島県	1
香川県	2
愛媛県	23
高知県	1
福岡県	4

都道府県	参加者数
佐賀県	2
長崎県	0
熊本県	1
大分県	1
宮崎県	1
鹿児島県	2
沖縄県	0



▶ 現在は、首都圏にある東証1部上場企業など大企業の経営者に多く参加いただいております。今後は、地方の企業や中小・小規模事業の経営者の参加を増やしていきたいと考えています。各自治体で実施している男女共同参画関連の表彰受賞企業や認定企業等には、ぜひ参加をお声がけください。

ウェブサイトご案内

◆ウェブサイト

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/index.html

⇒ 「参加方法」から具体的なお手続きをご確認いただけます。

◆お問い合わせ先 内閣府男女共同参画局総務課企画係 谷内・古川・清水 TEL : 03-6257-1356（直通）



総理大臣表彰、男女共同参画担当大臣表彰

(男女共同参画社会づくり功労者表彰、女性のチャレンジ賞)

男女共同参画社会づくり功労者表彰 (内閣総理大臣表彰)

男女共同参画の推進に貢献してきた者などを顕彰することを目的として実施するもの。平成9年度に官房長官表彰として実施、平成20年度以降は内閣総理大臣表彰として実施。(直近の実績: 令和3年6月29日※新型コロナウイルス感染の拡大防止の観点より、表彰式の開催は中止)

【表彰の対象】 毎年10名程度

- ・多年にわたり男女共同参画社会に向けた気運の醸成等に功績のあった者
- ・各分野において実践的な活動を積み重ね、男女共同参画の推進に貢献してきた者 等

女性のチャレンジ賞 (男女共同参画担当大臣表彰)

「女性のチャレンジ支援策」(平成15年4月男女共同参画会議決定)を受け、顕彰を通じて、チャレンジの身近なモデルを示し、男女共同参画社会の実現のための機運を高めることを目的として、平成16年度から実施。(直近の実績: 令和3年6月29日※新型コロナウイルス感染の拡大防止の観点より、表彰式の開催は中止となったが、担当大臣と受賞者との意見交換会をオンライン上で実施)

【表彰の対象】

①女性のチャレンジ賞

: 起業やNPO、地域活動など様々な活動を通じて社会課題の解決を目指すチャレンジ、新たな分野に活躍の場を広げるチャレンジなど、身近なモデルになると思われる女性個人、女性団体・グループ。(毎年4件程度)

②女性のチャレンジ支援賞

: 上記①にあるような女性のチャレンジについて積極的な支援を行い、男女共同参画社会の形成の促進に寄与したと認められる個人、団体・グループ(男性による支援も含む)。(毎年2件程度)

③女性のチャレンジ賞特別部門賞

: ①②に該当する者のうち、当該年度の特別部門賞テーマに該当する者。(毎年2件程度)

(参考)女性が輝く先進企業表彰

平成26年度に創設された「女性が輝く先進企業表彰」については、令和2年度をもって終了。

「女性リーダー育成ハンドブック」について

- ★女性役員候補者(女性リーダー) 育成のための研修に、地域女性活躍推進交付金が活用できます。
- ★研修の開催には「女性リーダー育成ハンドブック」を御活用ください。

背景

- 第5次男女共同参画基本計画では、令和4年までに東証一部上場企業役員に占める女性の割合を12%とすることが成果目標とされ、管理職、役員へという女性の登用のパイプラインを構築することが強調された。
- 我が国では、経営の意思決定に関わる役員における女性の割合は、極めて低い水準。グローバル化が進む中、世界的な人材獲得や投資を巡る競争の成否を通じて、日本経済の成長力にも関わる。
- とりわけ、地域経済を支えている中小企業や小規模事業者にとっては女性の活躍の推進は、優秀な人材の確保・定着に繋がり、企業の持続的な発展にとって不可欠。女性が活躍できる地域社会の構築は、地方創生と少子化対策にとっての鍵となっている。

地域女性活躍推進交付金

- 地域女性活躍推進交付金事業では、地域における関係団体の連携を促進し、女性の活躍を迅速かつ重点的に推進することを目的とし、女性の活躍に資する取組を支援。
- 都道府県が女性役員の育成に係る事業を実施する場合には、上限が800万円から1,000万円へ上乗せされる。

【地域女性活躍推進交付金を活用した女性リーダーの育成に係る事業イメージ】

○女性管理職育成セミナー

管理職を目指す女性、管理職として働く女性、女性部下育成の上司向けのセミナーを実施し、女性の人材育成とネットワークづくりを総合的に支援。

<対象経費>

セミナー委託料、講師謝金、講師旅費、会場使用料、チラシ印刷費など

○女性役員候補育成事業

企業経営者に対する、女性役員の登用に関する啓発、地域における女性役員候補者育成のためのセミナー、先進事例共有等を一体的に実施。

<対象経費>

セミナー委託料、講師謝金、講師旅費、会場使用料、チラシ印刷費など

ハンドブック

- 平成29年度から令和2年度にかけて全国9か所の地域・大学において計10回実施した「女性役員育成研修」の施行実施を基に作成。



<目次>

- ・ 研修受講者の声
- ・ 受講者アンケートに見る意識の変化と研修の効果
- ・ 5つのSTEPで進める女性リーダー育成研修
- ・ 継続実施事例紹介

★ハンドブックは、男女局HPにも掲載しています。

<https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/handbook.html>



地方公共団体における男女共同参画の取組について

地方公共団体が行う男女共同参画社会の実現に向けた取組については、

- 内閣府男女共同参画局の地域女性活躍推進交付金等の支援措置、事業
- 関係府省庁の交付金、補助事業等
- 地方交付税交付金(地方財政措置)による自主財源などを活用して対応いただきたい。

令和3年度 性別による無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス) に関する調査結果 (概要)

https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/seibetsu_r03.html

対象・項目設計

【対象】全国男女20-60代 10,330人(男性5,069人 女性5,165人 その他96人)


【項目設計】本調査の設計にあたり事前調査を実施した。性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験などの具体事例を自由回答で聴取し、整理・分類のうえ、本調査の測定項目とした。

1 性別役割意識(全体)

- 性別役割について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4段階で聞いたところ、男女共に上位2項目は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計が5割前後の高い割合となった。
- 男女差が大きく開いたのは「男性は～べきだ」という項目であるが、その他の項目についても全体的に男性が高い割合となった。

性別役割に対する考え

(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計)

 男女両方で上位10位に入っている項目

男性 上位10項目	回答者数：5069	(%)
1 女性には女性らしい感性があるものだ		51.6
2 男性は仕事をして家計を支えるべきだ		50.3
3 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		37.3
4 女性は感情的になりやすい		35.6
5 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		31.8
6 男性は人前で泣くべきではない		31.0
7 男性は結婚して家庭をもって一人前だ		30.3
8 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ		29.8
9 家事・育児は女性がすべきだ		29.5
10 家を継ぐのは男性であるべきだ		26.0

女性 上位10項目	回答者数：5165	(%)
1 女性には女性らしい感性があるものだ		47.7
2 男性は仕事をして家計を支えるべきだ		47.1
3 女性は感情的になりやすい		36.6
4 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		30.7
5 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ		23.8
6 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ		23.2
7 家事・育児は女性がすべきだ		22.9
8 組織のリーダーは男性の方が向いている		22.4
8 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい		22.4
10 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		22.1

異性に対する思い込みだけではなく、男性・女性自身も無意識のうちに自身で(異性より)強く思い込んでいることもある。

令和3年度 性別による無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス) に関する調査結果 (概要)

2 性別役割意識(シーン別)

- 家庭・コミュニティシーンでは、男性の方が仕事と家事の分担に関して、性別役割意識が強い。
- 職場シーンでは、男女とも1位の「育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきではない」との意識が強い。

家庭・コミュニティシーンでは、男女とも5位以内に仕事と家事の分担に関する3項目が入るが、男性の方が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の割合が高かった。

性別役割に対する考え<シーン別>

〔「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計〕

家庭・コミュニティ

男性 上位5項目	(%)	女性 上位5項目	(%)
男性は仕事をして家計を支えるべきだ	50.3	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	47.1
デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	37.3	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ	23.8
男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.3	共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病すべきだ	23.2
共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ	29.8	家事・育児は女性がするべきだ	22.9
家事・育児は女性がするべきだ	29.5	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	22.1

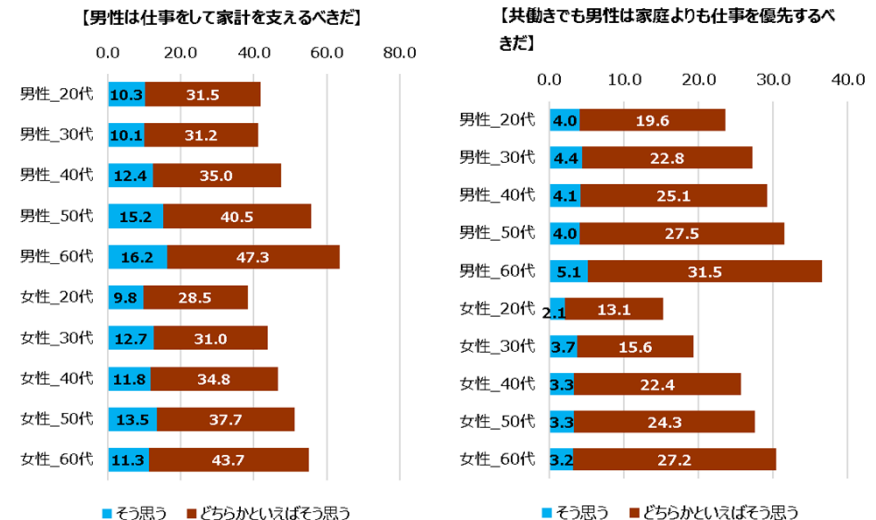
職場

男性 上位5項目	(%)	女性 上位5項目	(%)
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	31.8	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	30.7
組織のリーダーは男性の方が向いている	25.7	組織のリーダーは男性の方が向いている	22.4
受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	25.1	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	22.4
大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	23.5	受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	20.1
職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方がいい	22.2	職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方がいい	16.9

3 性別役割意識(性・年代別)

家庭・職場

- 男性50-60代で性別役割意識が強い(P8)
⇒「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」は、女性でも年代が高いほど性別役割意識が強い。
- 20-30代の男女間で性別役割意識にギャップがある(P9)
⇒「共働きでも男性は家庭より仕事を優先すべきだ」は、若い世代での意識の差が大きい。



令和3年度 性別による無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス) に関する調査結果 (概要)

4 性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験

直接・間接経験 メディアの影響

- 性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験は、「直接言われた経験」よりも「言動や態度から感じた経験(間接経験)」の方が多い。(P13、14)
- 男性より女性の方が、性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験があると回答している割合が高い。(P13、14)
- 50代-60代女性で、性別に基づく役割や思い込みの決めつけを「感じてきた」割合が高い。(P15)
- 性別役割や思い込みについて「直接言ったり、言動や態度から感じさせた」人としては、男性では「父親」「男性の知人・友人」が、女性では「配偶者・パートナー」が多く、職場シーンにおいては、男女とも「男性の職場の上司」が多い。(P17)
- メディアで見たり聞いたりすることが多いのは、「女性は感情的になりやすい」「女性は論理的に考えられない」。(P29)

直接言われたり聞いたりしたことがある

男性 上位10項目	(%)
1 男性は結婚して家庭をもって一人前だ	14.2
2 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	13.6
3 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	13.1
4 男性は人前で泣くべきではない	12.5
5 女性には女性らしい感性があるものだ	11.5
6 女性は感情的になりやすい	11.3
7 家を継ぐのは男性であるべきだ	11.1
8 家事・育児は女性がするべきだ	9.4
9 男性なら残業や休日出勤をすることは当たり前だ	8.8
10 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ	8.7

直接ではないが言動や態度からそのように感じたことがある

男性 上位10項目	(%)
1 家事・育児は女性がするべきだ	22.5
2 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	21.3
3 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	20.5
4 男性は結婚して家庭をもって一人前だ	20.2
5 受付、接客・応対(お茶だしなど)は女性の仕事だ	19.6
6 女性は感情的になりやすい	19.5
7 女性には女性らしい感性があるものだ	19.4
8 家を継ぐのは男性であるべきだ	18.7
9 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ	18.6
9 親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ	18.6

男女両方で上位10位に入っている項目

女性 上位10項目	(%)
1 女性は感情的になりやすい	19.9
2 女性には女性らしい感性があるものだ	17.2
3 家事・育児は女性がするべきだ	16.9
4 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	16.3
5 受付、接客・応対(お茶だしなど)は女性の仕事だ	15.7
6 家を継ぐのは男性であるべきだ	15.4
7 男性は結婚して家庭をもって一人前だ	15.1
7 職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	15.1
9 親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ	14.9
10 女性は論理的に考えられない	14.0

女性 上位10項目	(%)
1 家事・育児は女性がするべきだ	31.8
2 受付、接客・応対(お茶だしなど)は女性の仕事だ	26.7
3 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	26.2
4 親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ	26.0
5 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	25.8
6 職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	25.3
7 女性は感情的になりやすい	24.3
8 家を継ぐのは男性であるべきだ	23.9
9 実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がするべきだ	23.8
10 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	23.6

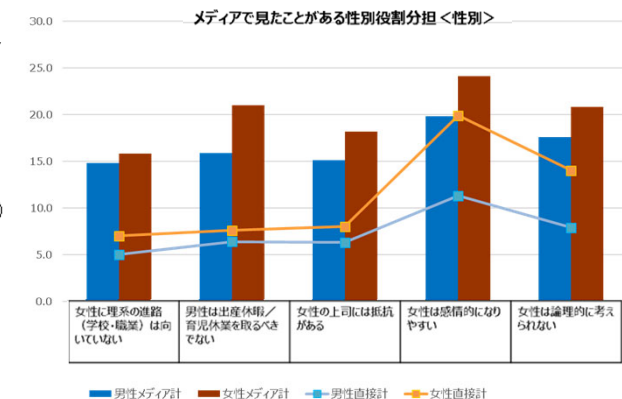
性別役割を言ったり、言動を感じさせた人

男性	36項目中
父親	1位に上げられた項目数 27項目
男性の知人・友人	2位に上げられた項目数 25項目
男性の職場の上司	3位に上げられた項目数 14項目
母親	3位に上げられた項目数 10項目

女性	36項目中
男性の職場の上司	1位に上げられた項目数 13項目
配偶者・パートナー	1位に上げられた項目数 10項目
配偶者・パートナー	2位に上げられた項目数 14項目
父親	1位に上げられた項目数 7項目

- メディア計：「テレビや雑誌、インターネットなどのメディアで見たり聞いたりしたことがある」の回答割合
- 直接：「直接言われたり聞いたりしたことがある」の回答割合

(数字は%)

 男性 n=5069
 女性 n=5165


令和3年度 性別による無意識の思い込み調査研究 チェックシート・事例集 (概要)

- 性別による無意識の思い込みについて気づきの機会を提供し、解消の一助とするため作成。
- 令和3年9月に公表した「令和3年度 性別による無意識の思い込み調査研究 調査結果」の調査項目や自由回答から、職場、家庭、教育、地域・コミュニティ、その他とシーンごとのチェック項目を選定。
- 事例集では、チェックシートで選定したチェック項目をシーンごとに整理し、調査結果のデータ及び調査で得られた自由回答を経験者の声として掲載し、その解説を記載することとした。

1 チェックシート

■無意識の思い込み - チェックシート -

Q あなたの性別は、当てはまるものの 内にチェック「✓」を入れてください。
 男性 女性 その他

◆チェック項目④「Yesと思う段階」 部分にチェック「✓」を入れてください。

A ①仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が高い
 B ②親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ
 A ③女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない
 B ④男性は人前で泣くべきではない

B ⑤女性には女性らしい感性があるものだ
 A ⑥男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ
 A ⑦組織のリーダーは男性の方が向いている
 A ⑧女性の上司には抵抗がある

B ⑨PTAには、女性が参加するべきだ
 B ⑩実の親、義理の親に問わず、親の介護は女性がするべきだ
 B ⑪男性は結婚して家庭をもって一人前だ
 B ⑫家事・育児は女性がするべきだ

○項目のA、Bはシーン別
 A 職場
 B 家庭、教育、地域、その他
 ※チェック項目として23項目を選定
 ○下のとおり、事例集と対応させている

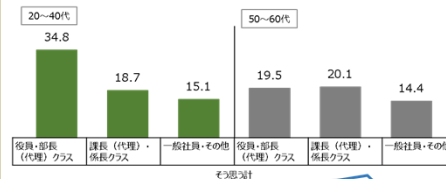
事例集の対応ページはこちら

- ✓ ①⑥ →p.06~07 ■シーン1：職場Ⅰ
- ✓ ⑬⑭⑯ →p.08~10 ■シーン1：職場Ⅱ
- ✓ ⑦⑧⑫ →p.11~13 ■シーン1：職場Ⅲ
- ✓ ⑬⑭ →p.14~15 ■シーン1：職場Ⅳ
- ✓ ⑩⑱ →p.18~19 ■シーン2：家庭Ⅰ
- ✓ ⑪⑭⑰ →p.20~22 ■シーン2：家庭Ⅱ
- ✓ ③④ →p.24~25 ■シーン3：教育
- ✓ ②⑨⑳ →p.28~30 ■シーン4：地域・コミュニティ
- ✓ ④⑤⑩ →p.32~34 ■シーン5：その他

2 事例集

(1) 仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い

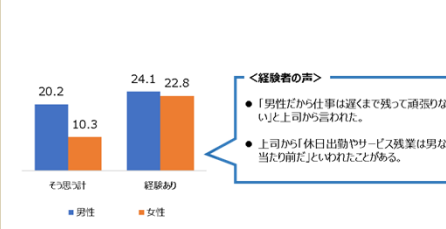
ポイント：評価者である役職者の方が、一般社員よりもそう思っている割合が高い。



<経験者の声>
 ●職場で「子どもの習い事の発表会に父親（男性職員）が行くため、仕事を休むのは違うのではないかと、母親が行くばかりではいけない」という話を聞いた。

(2) 男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ

ポイント：そう思う男性は、女性の2倍。



<経験者の声>
 ●「男性だから仕事は遅くまで残って頑張りなさい」と上司から言われた。
 ●「上司から休日出勤やサービス残業は男なら当たり前だ」といわれたことがある。

■シーン1：職場Ⅰ 解説

シーン1：職場Ⅰ「仕事」優先を男性に求める職場

権性の出し合い競争で失ったものは
 日本の労働時間の長さは世界でもトップクラスにある。残業が常態化している企業では定時で仕事を終わらせる意識がなく、働く人それぞれの労働環境に慣れてしまい、疑問を持たず、大切な人を高く評価する傾向にあった。家事・育児・介護はもちろん、子どもの入学式や卒業式など大切な行事であっても仕事を優先することが当たり前とされ、働く男性は家事・育児・介護などの家庭での役割を、妻や他の家族に任せ、仕事に打ち込むことを良しとする風潮が長く続いた。このような風潮は上司から部下へ、父親から子ども世代へ継承されてきた。このように風潮が根付くことが考えられる。
 業界における過重労働や過度な心理的負担を原動力とする「過労死」という言葉は、「Karoshi」としてそのまま英語でも通用するほどだ。自分の生活を犠牲にするような働き方は、過労死や過労自殺の増加を招くことになった。1988年、「過労死110番全国ネットワーク」の全国一斉電話相談をきっかけに、過労死は社会問題として扱われるようになった。2014年に「過労死等防止対策推進法」が施行されたが、現在も過労死は減っていない。

「長く働くから早く、早く働くへ」
 近年はワークライフバランス（仕事と生活の調和）や働き方改革の推進もあり、年次有給休暇取得率の向上や残業削減に取組む企業は増えた。コロナ禍の影響もあり、在宅ワークや時差出勤など、柔軟な働き方を導入する企業も出てきた。一方で、長年、長時間労働に慣れ親しんでいた意欲は簡単に揺るがず、男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ」という固定観念は、男性「こそ」思っている（注）割合が2倍、4人では1人は同意が認められている経験者が多かった。また、「仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い」と、20~40歳の役員・部長（代理）クラスでは「そう思う」が34.8%となっている。働き盛りの管理職ほど、社員に「仕事優先」を求めている。
 しかし、既に世の中は新しいルールで動き始めている。長く働くことで価値を生み出した時代は確かであったが、今は長く、深く働く時代である。過去のやりかたを、「男性はどんな時も仕事を優先すべき」という固定観念にとらわれず、優秀な人材を失うことにもつながる。

家庭責任を果たす男性へ
 男性の家庭への関わりが進まない要因には、長時間労働を呈とする働き方がある一方、男性自身の家事労働への無意識の思い込みがあることも見過ごせない。
 家事・育児・介護などの家事労働は長い間、私的な領域で行われる無償労働とされてきた。仕事を通じて収入や貯蓄を得る労働に比べている男性は、同じ労働でも収入を得られず、やりがいを感得しない家事労働を軽く扱うような傾向が見られる。
 家事労働は家事・洗濯・掃除といったやりやすさで終わるのではなく、ごみの分別や洗濯の補充、トイレ・ベビーの付け替えなど、名もなき家事と言われる細かで見えにくい、絶対に必要な日々のメンテナンスや細かなケアも含まれる。稼ぐことが男らしさの象徴という考えが強くあると、このような些細な家事をするとは男らしくない、という思い込みにつながる。女性も、家事・育児を自分の責任だと思いついてしまえば、男性に積極的な関わりを求めなくなり、必要以上に抱え込み、結局、男性の家庭参加が阻害することになり得る。家事労働は時間と労力もかかる立派な「労働」であり、安心して快適な生活を送る上で欠かせない仕事である。男性も生活を担う共同経営者として、その役割・責任をしっかりと果たしていくことが重要である。

左)チェックシート項目について、調査結果で得られたデータを示した
 右)解説では、何が問題なのか、どのような影響があるか等を記載







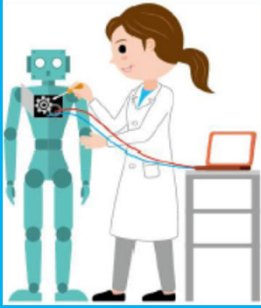
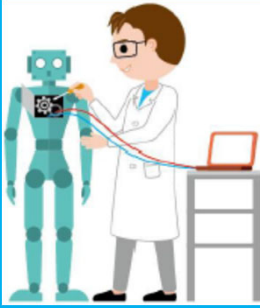
○令和3年9月に公表した本調査研究の調査結果では、回答者全体の76.3%に、性別による無意識の思い込みが見られた。
 ○特に、50代、60代の年齢層に強く見られたところであるが、この年齢層は、職場において経営層・管理職といった業務管理する立場の方が多くと考えられるが、人事担当と同様、この層の無意識の思い込みが職員等の仕事・家庭生活に与える影響は大きい。
 ○令和2年時点において、共働き世帯は1173万世帯、専業主婦世帯は462万世帯となっており、専業主婦世帯が標準世帯とされた昭和の時代とは取り巻く環境が変わっているため、昭和の時代に形成された認識は、現在では思い込み、決めつけ、押し付けになってしまっている事があることに気づき、これを解消していく必要がある。

性別による固定的役割分担に捉われない「フリーイラスト」

○性別による固定的役割分担や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消を目的として、誰もが簡単に利用できる「フリーイラスト」を作成し、無償提供。
ダウンロードはこちらから（男女共同参画局ホームページ）





<https://www.gender.go.jp/about/danjo/symbol/free/manual.html>

職業

土木技術者			測量技術者		
パイロット			工学系の科学者		

全25職種

生活の場面

乳児の世話			乳幼児の送迎		
-------	---	--	--------	---	---

全15場面

参考URL

○内閣府 男女共同参画局ホームページ

<http://www.gender.go.jp/>

●女性活躍・男女共同参画の現状と課題

https://www.gender.go.jp/research/pdf/joseikatsuyaku_kadai.pdf

●計画実行・監視専門調査会

https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/index.html



○内閣府 男女共同参画 Facebook

<http://www.facebook.com/danjokyodosankaku/>



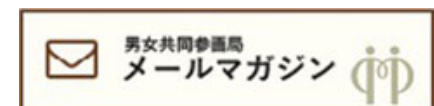
○内閣府 男女共同参画局 Twitter

<https://twitter.com/danjokyoku>



○内閣府 男女共同参画局メールマガジン

<http://www.gender.go.jp/magazine/index.html>



計画実行・監視専門調査会について

<開催実績>

開催月日	会議概要・出席府省（幹部）
令和3年 5月12日	「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」について
9月21日	今後の専門調査会の進め方について
9月30日	アンコンシャス・バイアスに関する調査結果と今後の取組 旧姓の通称使用の拡大の現状と課題
10月20日	女性の生理と妊娠等に関する健康（フェムテックを含む。） 文部科学省 三谷 文部科学戦略官 厚生労働省 山本 大臣官房審議官、宮崎 大臣官房審議官 川又 大臣官房審議官 経済産業省 龍崎 大臣官房審議官
10月26日	科学技術分野における女性活躍 内閣府 松尾 科学技術・イノベーション推進事務局長 文部科学省 千原 科学技術・学術政策局長
11月17日	「候補者男女均等法」の男女候補者均等目標
11月25日	女性の経済的自立について①（労働分野） 法務省 堂園 大臣官房審議官 厚生労働省 山田 雇用環境・均等局長、本多 大臣官房審議官 中野 子ども家庭局家庭福祉課長 経済産業省 江口 サイバーセキュリティ・情報化審議官
12月3日	司法・行政分野における女性の参画拡大について ジェンダー統計の観点からの性別欄の取扱いについて 内閣官房（内閣人事局）佐野 内閣審議官 人事院 幸 人材局審議官 総務省 山越 自治行政局公務員部長 法務省 柴田 大臣官房審議官
12月22日	「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」（女性版骨太の 方針）の策定に向けて コロナ下の女性への影響に関するフォローアップ
令和4年 1月25日	女性の経済的自立について②（教育分野） 内閣官房（教育未来創造会議担当室）瀧本 教育未来創造会議 担当室長 文部科学省 藤原 総合教育政策局長、江口 初等中等教育局 児童生徒課長

開催月日	会議概要・出席府省（幹部）
2月15日	女性の経済的自立について③（女性デジタル人材、リスキリング） コーポレートガバナンス・コードに沿った企業の取組、市場再編 内閣官房（デジタル田園都市国家構想実現会議事務局） 渡邊 審議官 金融庁 井上 企画市場局審議官 デジタル庁 奥田 参事官 経済産業省 江口 サイバーセキュリティ・情報化審議官 厚生労働省 岡崎 大臣官房審議官

<有識者委員名簿>

- 石黒 不二代（ネットイヤーグループ株式会社代表取締役社長
兼CEO）
- 井上 久美枝（日本労働組合総連合会総合政策推進局長）
- 大崎 麻子（関西学院大学客員教授）
- 窪田 充見（神戸大学大学院法学研究科教授）
- 佐々木 成江（名古屋大学大学院理学研究科生命理学専攻准教授、
お茶の水女子大学ヒューマンライフイノベーション
研究所准教授）
- ※◎佐藤 博樹（中央大学大学院戦略経営研究科教授）
- 治部 れんげ（東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授）
- ※白波瀬 佐和子（東京大学大学院人文社会系研究科教授）
- 徳倉 康之（NPO法人ファザーリング・ジャパン理事、
株式会社ファミリーエ代表取締役社長）
- ※内藤 佐和子（徳島市長）
- ※山口 慎太郎（東京大学大学院経済学研究科教授）
- 山田 秀雄（山田・尾崎法律事務所代表弁護士）

（備考）1. 令和3年4月28日現在、2. ◎印は会長、※印は男女共同参画会議議員



オンライン開催（Zoomウェビ
ナー）であり、男女共同参画
局のHPから事前に御登録い
ただければ、全国どこからで
も、どなたでも傍聴が可能。