

- ・男女共同参画は、日本政府の重要かつ確固たる方針、国際社会で共有された規範
- ・コロナの感染拡大が長引く中、我が国では、特に女性に強く影響が表れている
- ・コロナ対策において女性に最大限配慮するとともに、構造的な問題にも取り組む必要

→令和2年末に閣議決定した「第5次男女共同参画基本計画」を着実に実行するため、

- ・5次計画に既に掲げられた具体的な取組を着実に実施
- ・政府全体として、5次計画に盛り込まれた取組の更なる具体化や、新たな取組により、3年度及び4年度に重点的に取り組むべき事項を定める

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

- ・女性のデジタル技能の学び直し・教育訓練や再就職・転職の支援等を地域女性活躍推進交付金により支援

○ひとり親に対する職業訓練

- ・高等職業訓練促進給付金の支援対象の拡充や訓練費用の在り方などを総合的に検討し、中長期的な自立につながる支援策を強化

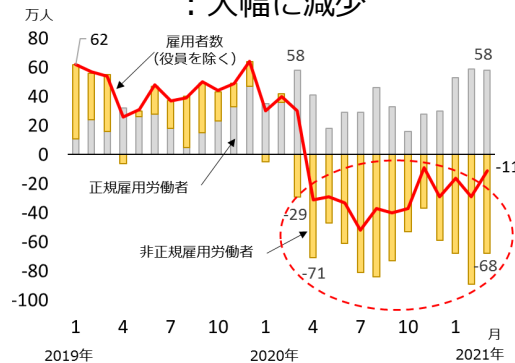
(2) 困難や不安を抱える女性への支援

○女性に寄り添ったアウトリーチ型相談支援等の推進

○若い女性（10代後半から20代前半）に対する官民連携での支援体制強化

○妊産婦への支援

女性非正規雇用者数（前年同月差） ：大幅に減少

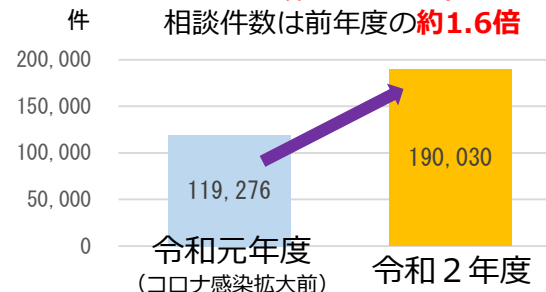


自殺者数：女性の自殺が大幅に増加

2019年合計	2020年合計
20,169 人	21,081 人 (+912)
男性14,078	男性14,055 (▲23)
女性 6,091	女性 7,026 (+935)

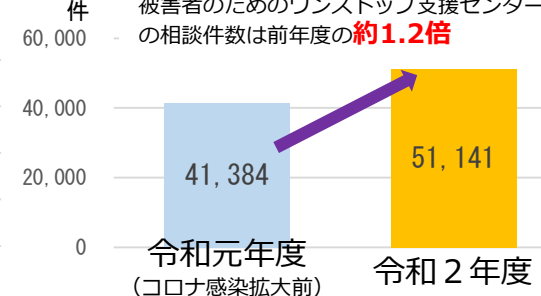
DV（配偶者暴力）

相談件数は前年度の約**1.6倍**



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相談件数は前年度の約**1.2倍**



(3) 「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の問題が顕在化
- ・地方公共団体が相談支援の一環として行う生理用品の提供を、地域女性活躍推進交付金により支援。その際、「生理の貧困」にある女性の背景や事情に丁寧に向き合い、寄り添った相談支援を充実
- ・学校、ハローワーク、福祉事務所等における生理用品の提供に関する積極的な協力や関係部局の連携等
- ・横展開に資するよう、各地方公共団体における取組の情報提供を開始

(4) その他

- ・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

Ⅱ 女性の登用目標達成にむけて ～「第5次男女共同参画基本計画」の着実な実行～

(1) 政治・行政分野

- 各府省所管の独立行政法人等における女性の登用促進
 - ・各機関における役員や管理職に占める女性割合等について毎年度調査を実施し「見える化」を行う

(2) 経済分野：企業、商工会、商工会議所、公共調達

項目	現状	成果目標
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合	係長相当職 21.3% 課長相当職 11.5% 部長相当職 8.5% (いずれも2020年)	係長相当職 30% 課長相当職 18% 部長相当職 12% (いずれも2025年)
東証一部上場企業役員に占める女性の割合	—	12% (2022年)
起業家に占める女性の割合	27.7% (2017年)	30%以上 (2025年)

○企業における女性の登用・採用拡大

- ・令和4年度から改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定義務対象企業が常用労働者101人以上に拡大されることを踏まえ、中小企業への相談対応や計画策定へのアドバイス、支援を行う専門家の養成等を実施
- ・女性等の管理職への登用等における多様性の確保についての考え方・目標設定・情報開示等を盛り込んだコーポレートガバナンス・コードの再改訂を公表するとともに、令和3年度以降フォローアップを実施

○全国の商工会、商工会議所における取組

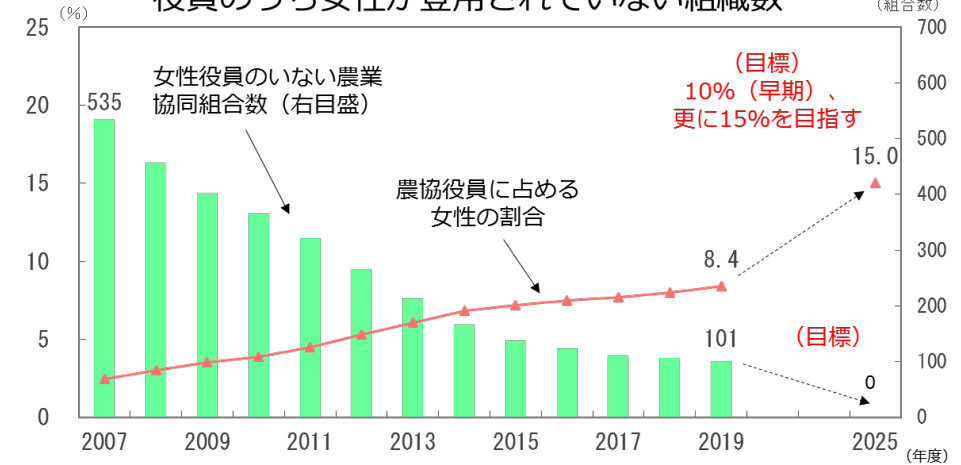
- ・役員の種別ごとに女性割合の「見える化」

○公共調達の活用による女性の活躍促進

- ・独立行政法人等における標準的な加点割合を含む加点評価に関する方針の策定状況について、新たに調査を行い、その結果も踏まえ、国の機関及び独法等の加点割合の引上げを要請
- ・女性活躍を推進する企業の受注機会の増大に向けて「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」を改正

(3) 地域における女性の参画拡大：農業委員、農協役員等

農業協同組合の役員に占める女性の割合／
役員のうち女性が登用されていない組織数



項目	現状	成果目標
農業委員のうち女性委員が登用されていない組織	254/1,702 (2020年度)	0 (2025年度)
農業委員に占める女性の割合	12.3% (2020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	6.1% (2020年度)	10% (2025年度)

○農業委員や農業協同組合役員等への女性登用の推進

- ・女性役員がゼロである101の農業協同組合に対する働きかけ
- ・各農協の目標・具体的取組の策定状況、役員登用実績の調査、公表

○農林水産業における女性の活躍の推進

- ・農村における固定的な性別役割分担意識の解消

○自治会長に占める女性の割合向上への取組の加速

Ⅱ 女性の登用目標達成にむけて ～「第5次男女共同参画基本計画」の着実な実行～

(4) 防災分野：地方防災会議、消防団等

項目	現状	成果目標
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	16.1% (2020年)	30% (2025年)
市区町村防災会議の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	348/1,741 (2020年)	0 (2025年)
委員に占める女性の割合	8.8% (2020年)	15% (早期)、更に 30%を目指す (2025年)

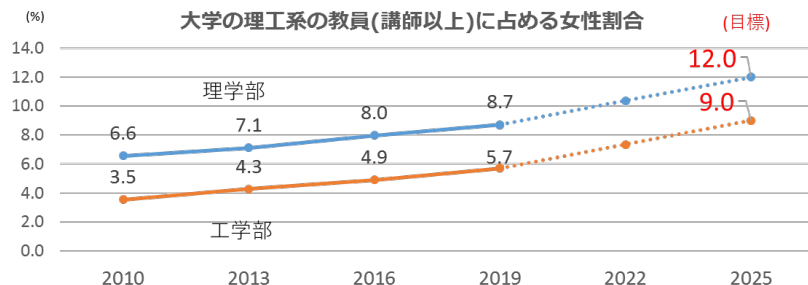
○地方防災会議における女性登用の加速

- ・地域の防災活動に取り組む女性リーダーの先進取組事例を令和3年度に取りまとめ、全国展開
- ・全国の女性防災士のネットワークづくり

○防災・危機管理部局や消防本部・消防団等への女性の参画拡大

- ・女性消防吏員の消防本部ごとの数値目標設定による計画的な増員、ソフト・ハード両面での環境整備等の取組の要請

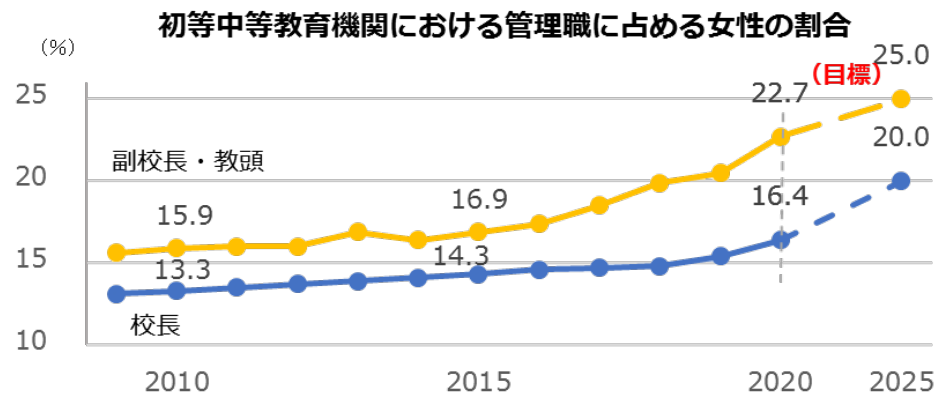
(5) 科学技術・学術分野：大学教授等



○教授等への女性の登用の加速

- ・大学や国の研究開発法人も含めた研究機関が、学長、副学長、理事や教授等の女性割合に係る目標と登用のための具体的取組を定めるよう要請
- ・私立大学等経常費補助金をはじめ、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付与を検討

(6) 教育分野：校長、教育委員会等



○校長等への女性の登用の加速

- ・事業主行動計画等において、校長、副校長、教頭それぞれの女性割合の目標と登用のための具体的取組を速やかに定めるよう、教育委員会・学校法人に促し、その内容を国民にわかりやすく見える化
- ・管理職選考試験の受験要件見直し、昇任研修に参加しやすい環境整備

○教育委員会等における女性登用の推進

- ・女性教育委員のいない62教育委員会について、その要因を調査検討し、地方教育行政の組織及び運営に関する法律の趣旨を踏まえた登用を促進

(7) 国際分野：大使等

項目	現状	成果目標
在外公館の各役職段階に占める女性の割合	公使、参事官以上 7.7% 特命全権大使、総領事 5.4% (いずれも2021年4月)	公使、参事官以上 10% 特命全権大使、総領事 8% (いずれも2025年)

- ・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

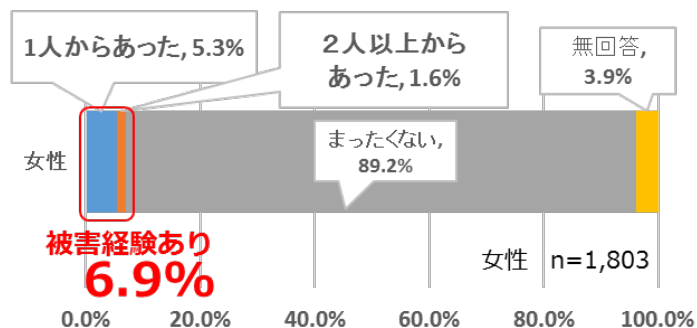
(8) その他

- ・積極的改善措置の在り方に関し、幅広い分野におけるクオータ制の適用等を含め男女共同参画会議において検討

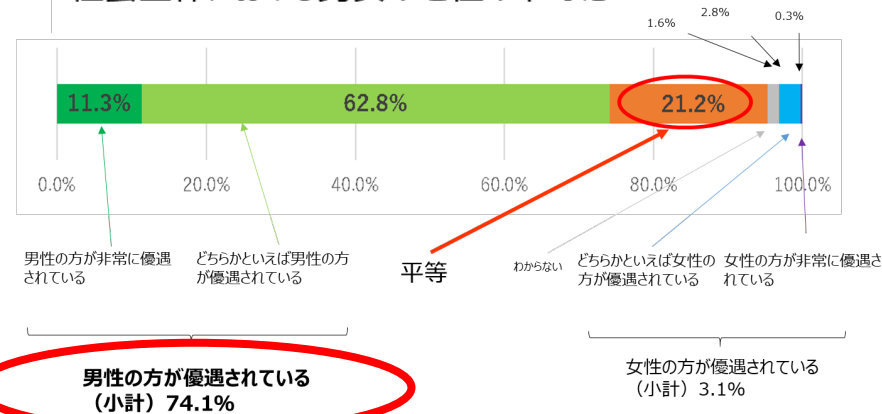
Ⅲ 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

無理やりに性交等をされた被害経験

- 女性の約14人に1人は無理やりに性交等をされた経験がある。



社会全体における男女の地位の平等感



(1) 女性に対するあらゆる暴力の根絶

「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」の「集中強化期間」の最終年度である令和4年度に向けて、以下のような取組を強化

○性犯罪・性暴力対策の強化

- ワンストップ支援センターにおける相談員の処遇改善
- 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
- 教育・保育施設等や子供が活動する場において、行政機関の保有情報の集約・活用により、子供をわいせつ行為から守る環境整備を進める
- インターネット上の性的な暴力に対し、民間ネットパトロールとも連携し速やかに削除要請、児童ポルノ等の根絶

○配偶者等からの暴力への対策の強化

- 配偶者暴力防止法の見直しに向けた検討
- 加害者プログラムの基礎的なガイドラインを令和3年度内に策定

(2) 女性の生理と妊娠等に関する健康

- 不妊治療への保険適用を令和4年度当初から実施
- 「不妊予防支援パッケージ」（仮称）を早急に策定
- 児童生徒を始め誰もが生理などの体の悩みを気兼ねなく産婦人科等に相談できる環境の整備

- フェムテック製品・サービスの利活用を促す仕組み作りを令和3年度から支援

- 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3年度中に「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」で検討を開始し、国内外の状況等を踏まえ検討を進める

(3) スポーツ分野における男女共同参画

- スポーツ推薦入試などの際、合理的理由がある場合を除き、性別等の属性を理由として一律に取扱いの差異を設けないよう促す
- 女性競技者に対する男性指導者等からのセクハラ・性犯罪防止
- 性的意図を持つ写真・動画の撮影・流布によるハラスメントの防止

(4) 男女ともに仕事と子育て等を両立できる環境の整備

- いわゆる「取るだけ育休」とならないよう両親学級等の機会の確保
- 仕事と子育て等の両立を阻害する身近な慣行への対応
- 選択的週休3日制を導入しやすい環境整備

(5) ジェンダー平等に関する社会全体の機運の醸成

- 東京2020大会におけるジェンダー平等のムーブメントを継承し、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの解消に向けた取組を強化

(6) 女性の直面する困難への対応と各種制度の整備等