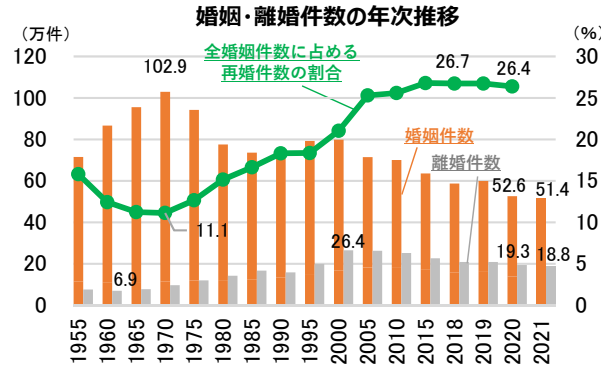


- 我が国の男女共同参画の現状は、諸外国に比べて立ち遅れ。
 - 昭和の時代に形作られた各種制度や、男女間の賃金格差を含む労働慣行、固定的な性別役割分担意識など構造的な問題。
 - 人生100年時代を迎え、女性の人生と家族の姿は多様化しており、もはや昭和の時代の想定が通用しない。
- ⇒「第5次男女共同参画基本計画」を着実に実行するため、令和4年度及び5年度に重点的に取り組むべき事項を定める。



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

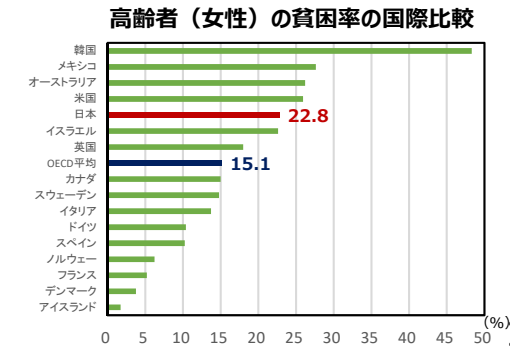
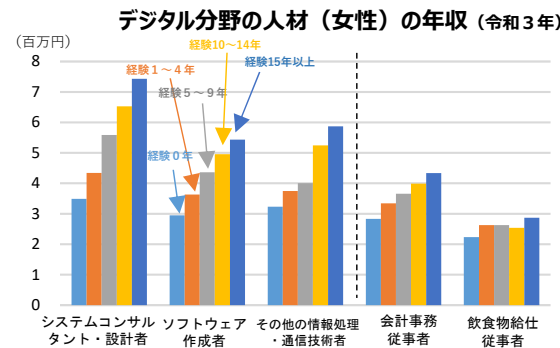
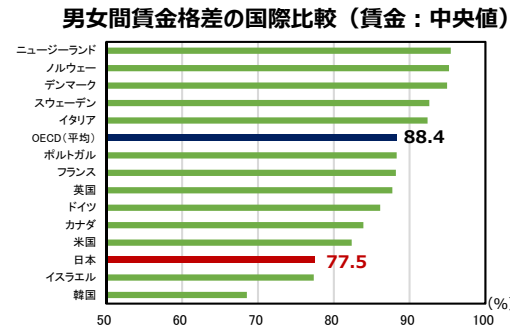
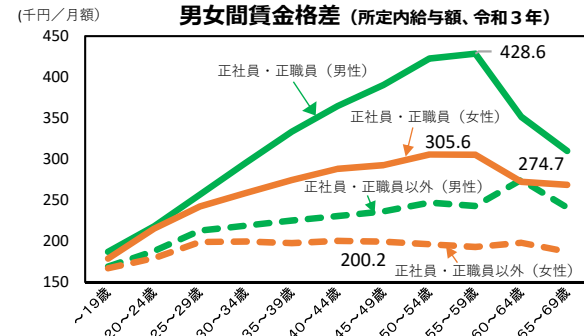
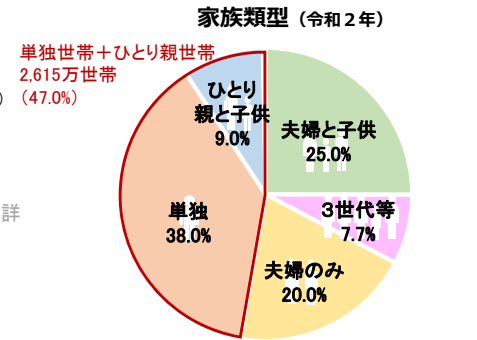
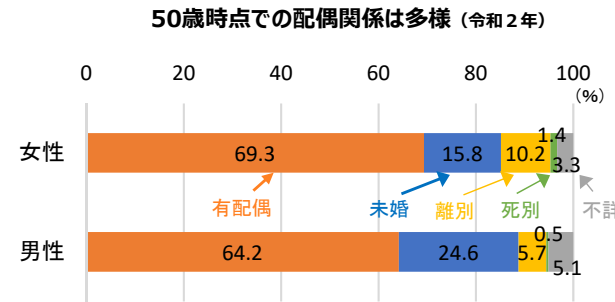
- 女性デジタル人材育成プランに基づき、就労に直結するデジタルスキルの習得支援及びデジタル分野への就労支援を3年間集中的に推進。

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。

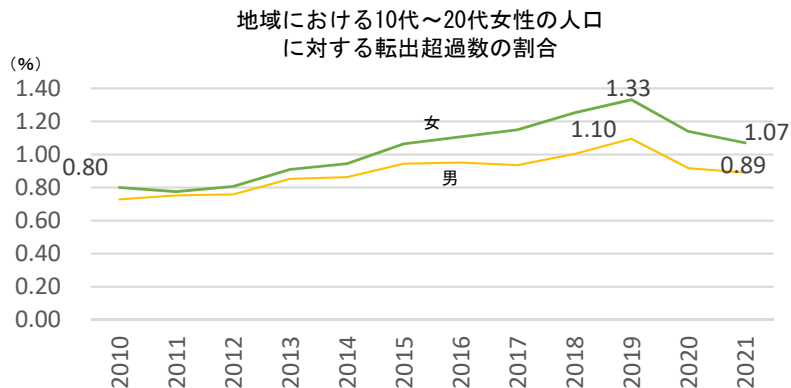
③リカレント教育の推進

- 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。



I 女性の経済的自立

(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

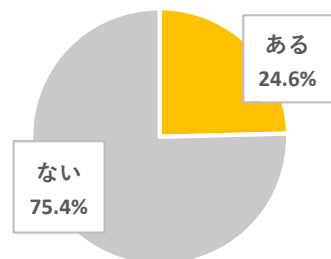
- ・「ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ」において、各種統計等における多様な性への配慮についての現状を把握し、課題について検討を進め、令和4年の夏頃を目途に取りまとめ。



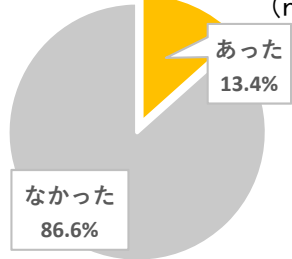
II 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

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）

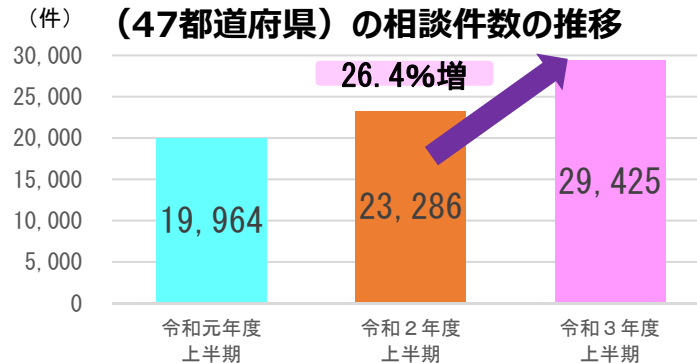
①モデル・アイドル等の勧誘経験の有無
(n=20,000)



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。

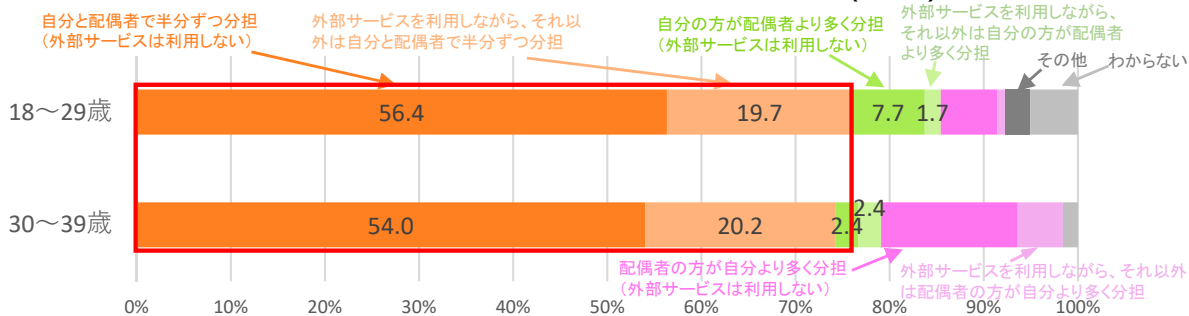
(5) 女性の健康

- ・「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

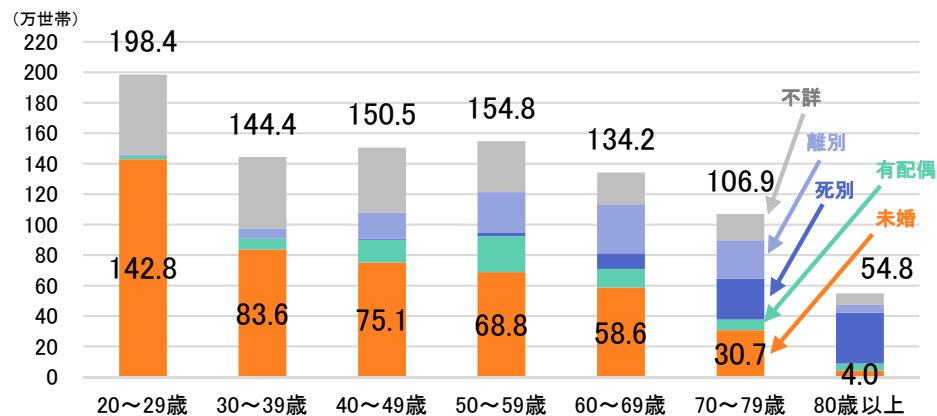
家事に関する配偶者との役割分担の希望（男性）（令和元年）



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

- ・保護者と学校と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 議会数 | 議会数 | 女性ゼロ 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% |

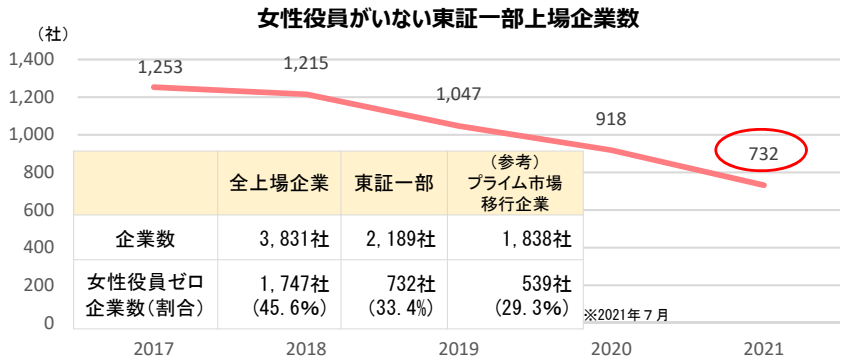
※令和3年12月

- 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対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)