

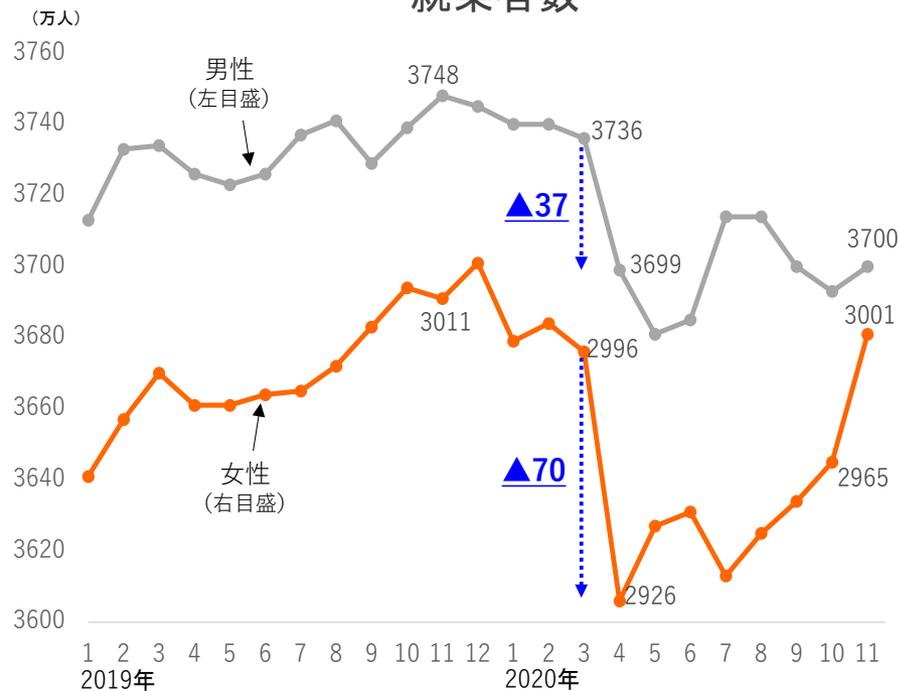
# 第5次男女共同参画基本計画の策定と コロナ下の女性への影響と課題について

内閣府男女共同参画局長 林 伴子

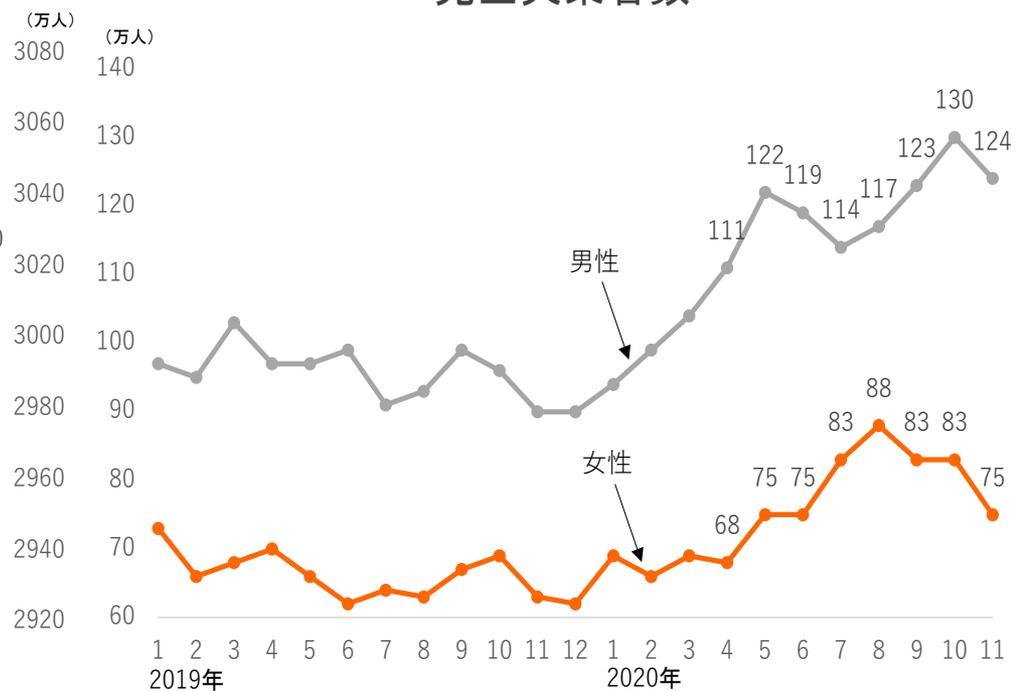
# コロナ下の女性の就業への影響

- ・女性の就業者数は、2020年4月に対前月で男性の約2倍の70万人減少(男性は37万人減少)(季節調整値。以下同じ)。
- ・完全失業者数は、男女とも2020年4月以降、増加傾向にある。

## 就業者数



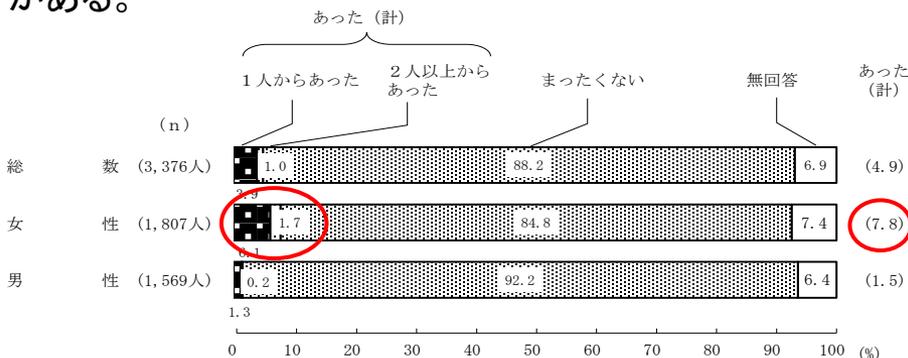
## 完全失業者数



# 女性に対する暴力

## 無理やりに性交等された被害経験の有無

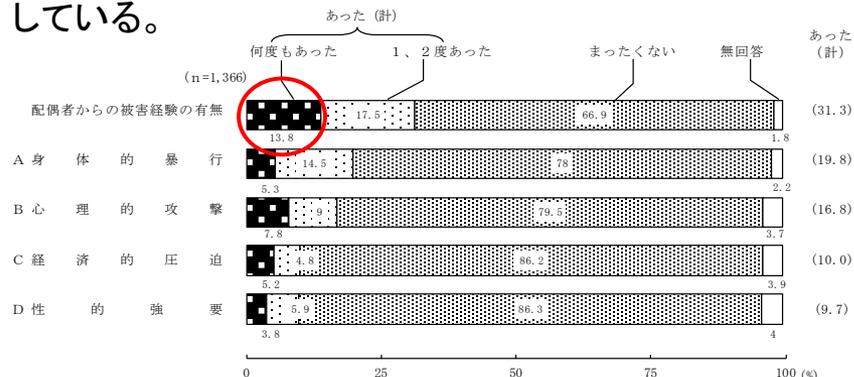
女性の約13人に1人は、無理やりに性交等された経験がある。



(出典) 内閣府「平成29年度男女間における暴力に関する調査」

## 配偶者からの暴力の被害経験

女性の約7人に1人は、配偶者からの暴力を何度も経験している。

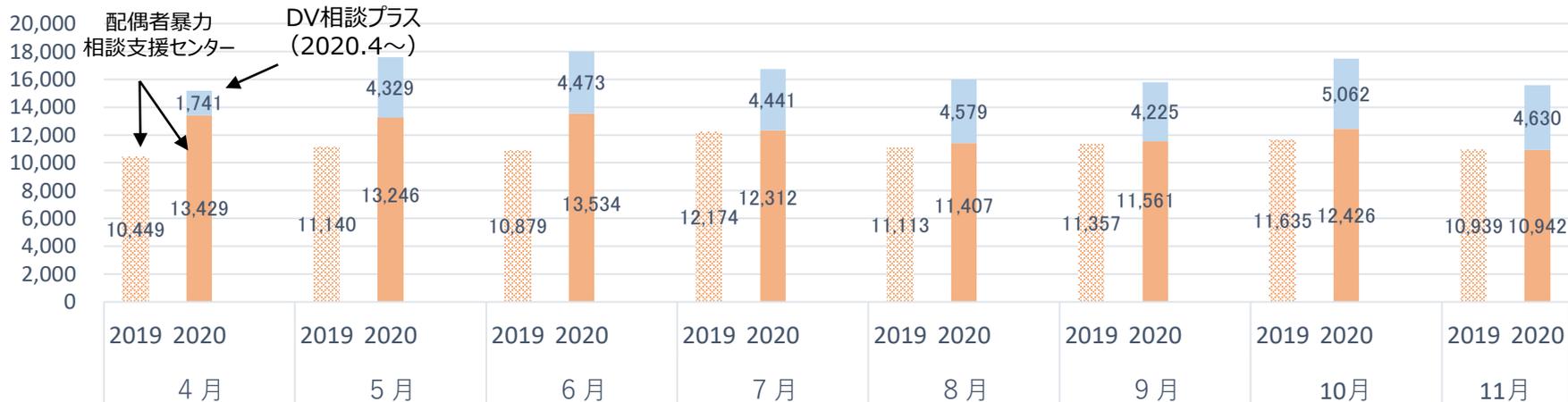


(出典) 内閣府「平成29年度男女間における暴力に関する調査」

※配偶者：婚姻届を出していない事実婚や別居中の夫婦、元配偶者（離別・死別した相手、事実婚を解消した相手）を含む。

## 最近のDV相談件数の増加(対前年同月)

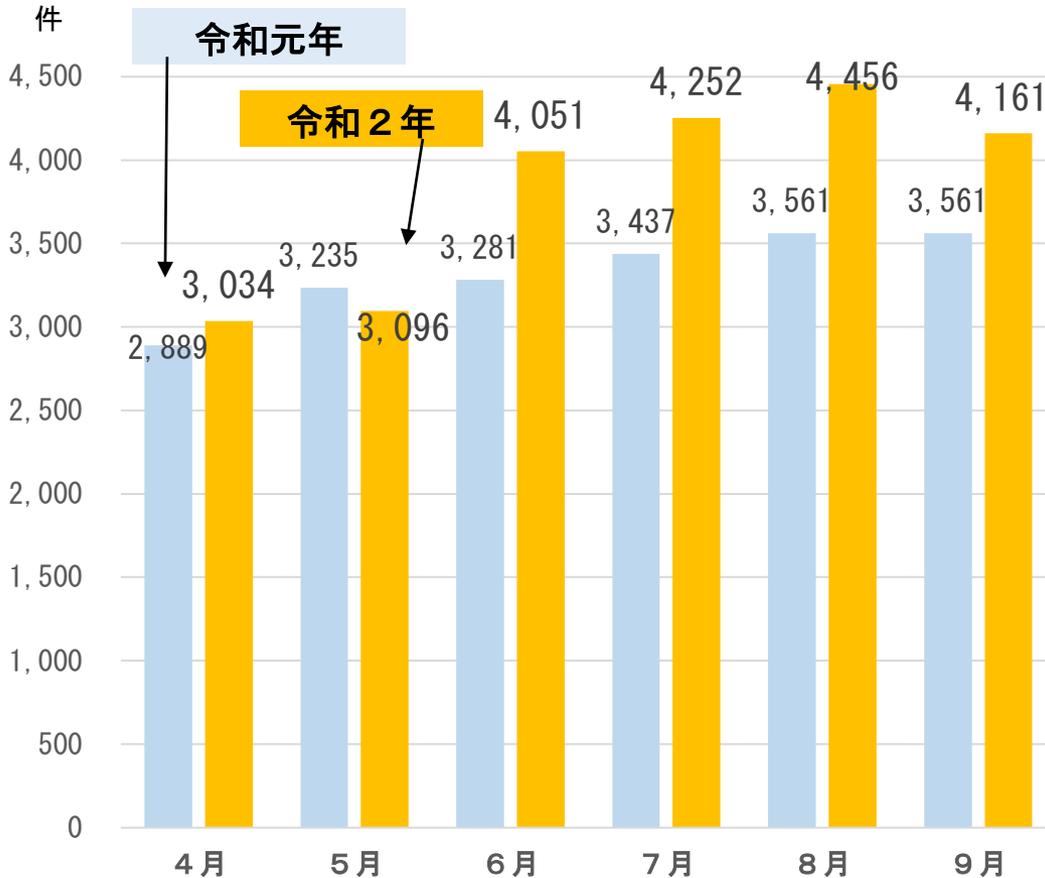
- ✓ DV相談件数の推移を見ると、2020年4月から11月の相談件数は、13万2,355件で、前年同期の約1.5倍。
- ✓ 既に昨年度(2019年度)全体の相談件数(11万9,276件)を大きく上回っている。



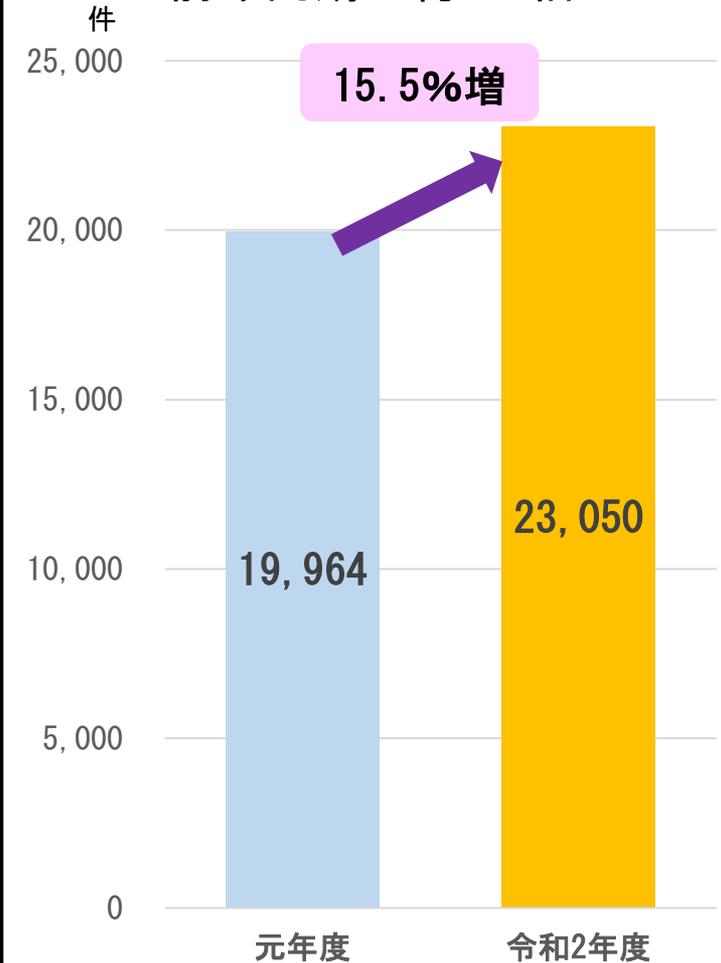
(出典) 内閣府男女共同参画局調べ ※全国の配偶者暴力相談支援センターからの相談件数は、12月28日時点の暫定値

# 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全国の相談件数の推移 (令和2年4～9月)

## 相談件数は前年を上回って推移



## 4～9月の相談件数は前年同期の約1.2倍

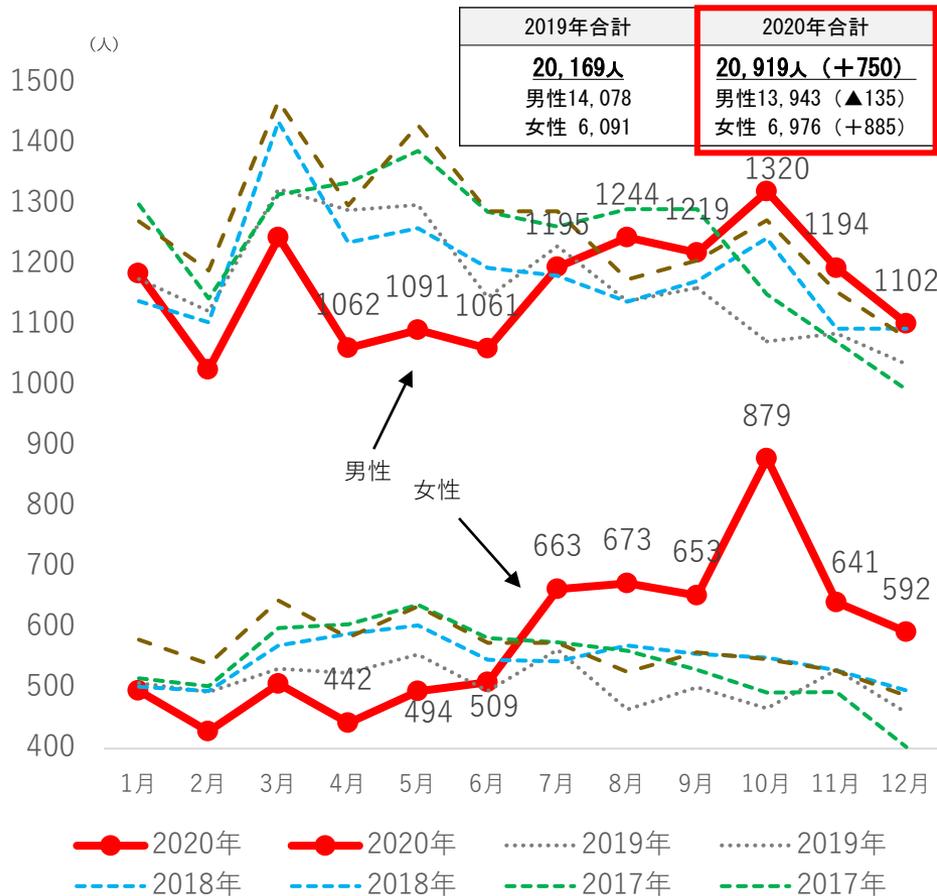


注：相談件数は、電話・面接・メール・SNSによる相談の合計

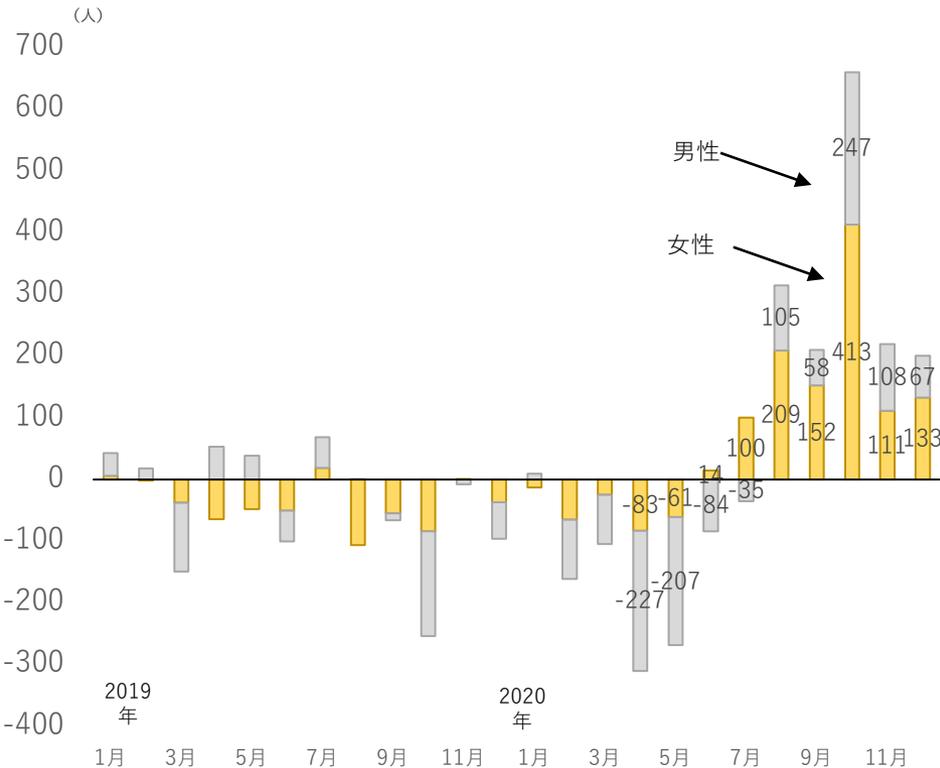
# 自殺者の推移

・女性の自殺者数は、2020年12月は592人で、対前年同月133人増加。対前年同月では7カ月連続の増加。

## 自殺者数



## 自殺者数の前年同月差



(警察庁HP「自殺者数」より作成。原数値。2019年分までは確定値。2020年分は2021年1月22日時点の速報値。)

# コロナ下における取組み

## 「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」による緊急提言

- ・令和2年11月、橋本大臣は、「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」から、深刻な影響を受けている女性の現状を踏まえた緊急提言を受け取った。
- ・これを受け、橋本大臣は、新型コロナウイルス感染症対策本部にて、下記を始めとする女性への配慮・支援について適切に対応するよう、関係大臣に要請。

### 橋本大臣からの要請内容

- ・感染拡大期におけるDVや性暴力、自殺等の相談体制の必要性
- ・休校・休園判断における女性・子供への影響への配慮
- ・ひとり親家庭への支援強化



## 緊急事態宣言を受けた感染症対策基本対処方針

- ・令和2年1月7日に発令された緊急事態宣言を受け、新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針の中に、以下の事項を盛り込んだ。

### 新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針 令和2年3月28日(令和3年1月7日変更) 抜粋

- ・政府及び関係機関は、各種対策を実施する場合において、国民の自由と権利の制限を必要最小限のものとする。特に**女性の生活や雇用の影響が深刻なものとなっていることに留意し、女性や障害者等に与える影響を十分配慮して実施するものとする。**
- ・政府は、地方公共団体と連携し、対策が長期化する中で生ずる様々な社会課題に対応するため、適切な支援を行う。
- ・長期間にわたる外出自粛等によるメンタルヘルスへの影響、**配偶者暴力、性犯罪・性暴力**や児童虐待等。

# 第5次男女共同参画基本計画 (説明資料)

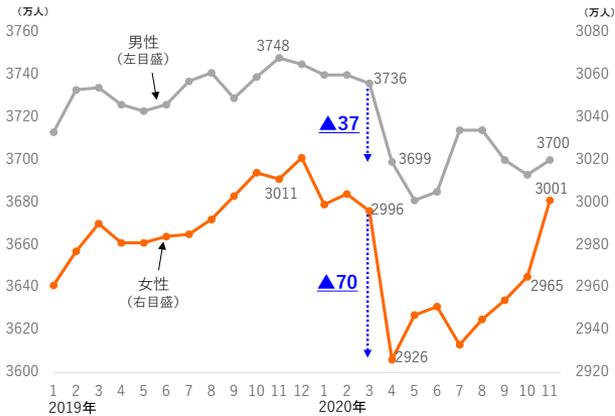
## ～ すべての女性が輝く令和の社会へ ～

〔令和2年12月25日  
閣議決定〕

### 社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題

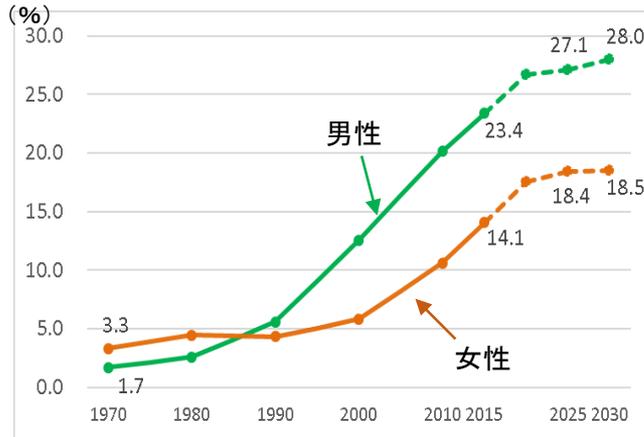
- (1) 新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響
- (2) 人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加
- (3) 人生100年時代の到来（女性の51.1%が90歳まで生存）
- (4) 法律・制度の整備（働き方改革等）
- (5) デジタル化社会への対応（Society 5.0）
- (6) 国内外で高まる女性に対する暴力根絶の社会運動
- (7) 頻発する大規模災害（女性の視点からの防災）
- (8) ジェンダー平等に向けた世界的な潮流

#### 就業者数の推移



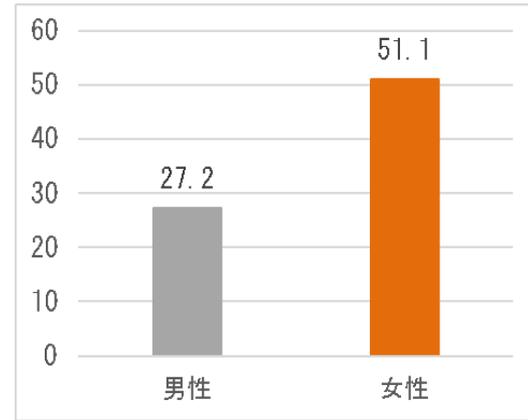
(出典) 総務省「労働力調査（基本集計）」

#### 50歳時の未婚割合



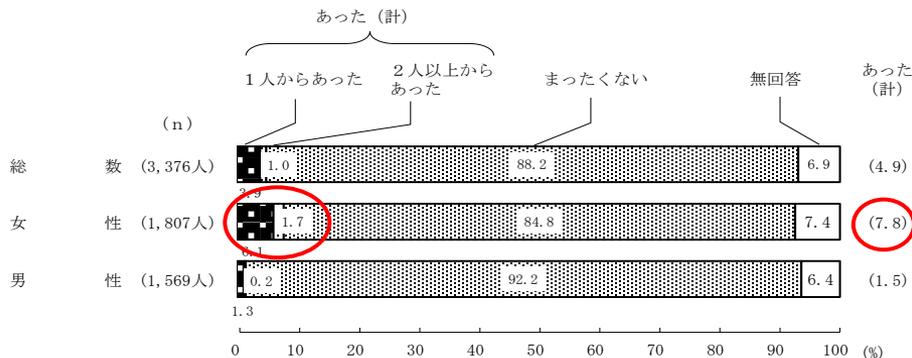
(出典) 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集(2020)」、「日本の世帯数の将来推計(全国推計)(2018(平成30)年推計)」より作成。

#### 90歳まで生存する者の割合



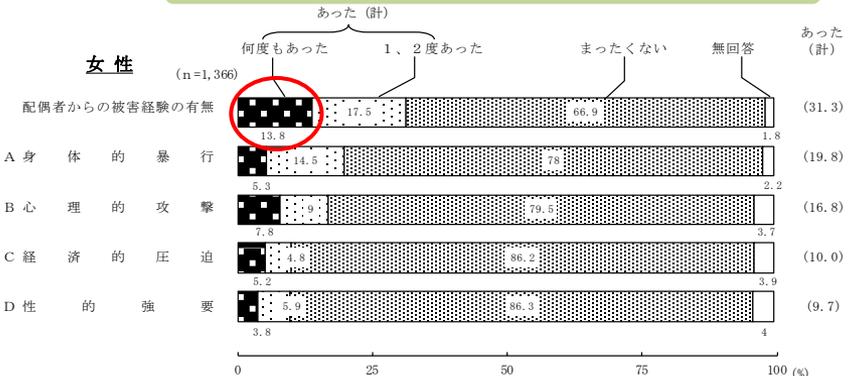
(出典) 令和元年に出生した者が90歳まで生存する割合を、厚生労働省「簡易生命表」より作成。

#### 無理やりに性交等された被害経験の有無



(出典) 内閣府「平成29年度男女間における暴力に関する調査」

#### 配偶者からの暴力の被害経験



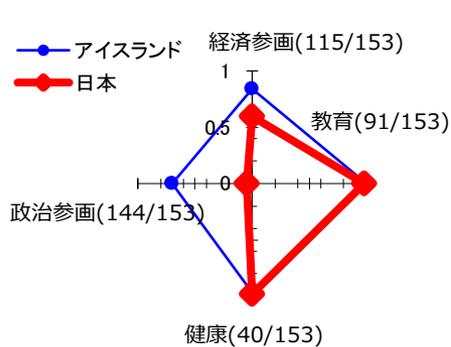
(出典) 内閣府「平成29年度男女間における暴力に関する調査」  
※配偶者：婚姻届を出していない事実婚や別居中の夫婦、元配偶者（離別・死別した相手、事実婚を解消した相手）を含む。

# 第2部 政策編

## 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

### 基本認識のポイント

「世界経済フォーラム」(ダボス会議)  
ジェンダー・ギャップ指数 2020 153か国中 121位



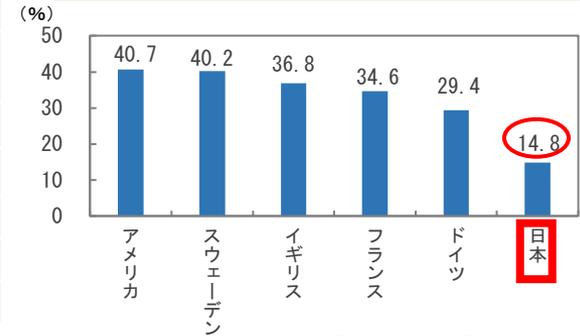
順位	国名	値
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
10	ドイツ	0.787
15	フランス	0.781
21	イギリス	0.767
53	アメリカ	0.724
106	中国	0.676
108	韓国	0.672
120	アラブ首長国連邦	0.655
121	日本	0.652
122	クウェート	0.650

### 衆議院の女性議員比率

国名	割合(%)	クォータ制の状況
フランス	39.5	・法的候補者クォータ制 ・政党による自発的なクォータ制
イギリス	33.9	・政党による自発的なクォータ制
ドイツ	31.2	・政党による自発的なクォータ制
アメリカ	23.4	-
韓国	19.0	・法的候補者クォータ制
日本	9.9	-

(出典) 列国議会同盟 (2020年10月時点)  
下院又は一院制議会における女性議員割合。

### 管理的職業従事者に占める女性の割合



(出典) 日本の値は、総務省「労働力調査」。その他の国は、ILO 'ILOSTAT' (2020年11月時点)。いずれの国も2019年の値。

- 女性は我が国の人口の51.3%、有権者の51.7%を占めている。政策・方針決定過程に男女が共に参画することは、持続可能な社会、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現につながる。
- 政府は、2003年に「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ取組を進めてきた。この目標は必ずしも社会全体で十分共有されず、必要な改革も進まなかった。4次計画では、女性活躍推進法の改正や、政治分野における男女共同参画推進法の成立など各主体の取組が始まった。
- しかしながら、我が国の指導的地位への女性の参画は、国際的に見て非常に遅れている。全体として30%の水準に到達しそうとは言えないものの、それに向けた道筋をつけてきた。政治分野では、政治分野における男女共同参画推進法に基づく取組が進んできている。経済分野では、女性就業者数や上場企業の女性役員が増加するなど、指導的地位に就く女性が増える土壌が形成されてきている。

- 2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。さらに、その水準を通過点として、指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りが少ないような社会となることを目指す。

### 【進捗が遅れている要因】

#### 政治分野

- ・ 立候補や議員活動と家庭生活との両立困難
- ・ 人材育成の機会の不足
- ・ 候補者や政治家に対するハラスメント

#### 経済分野

- ・ 管理職・役員へのパイプラインの構築が途上

#### 社会全体

- ・ 固定的な性別役割分担意識

# 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

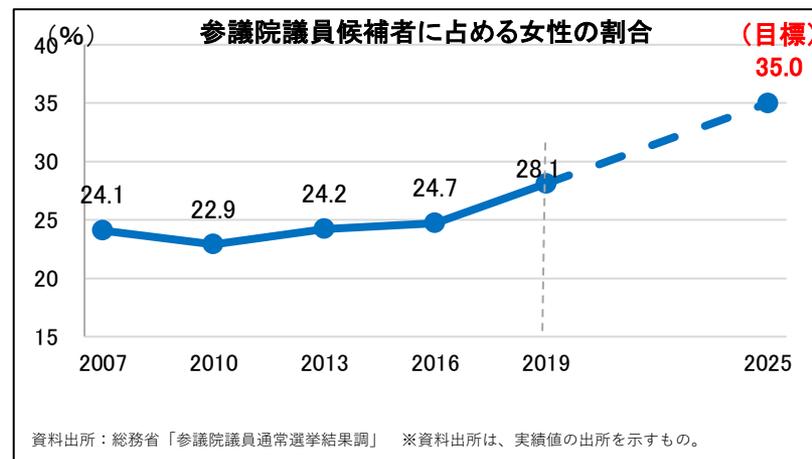
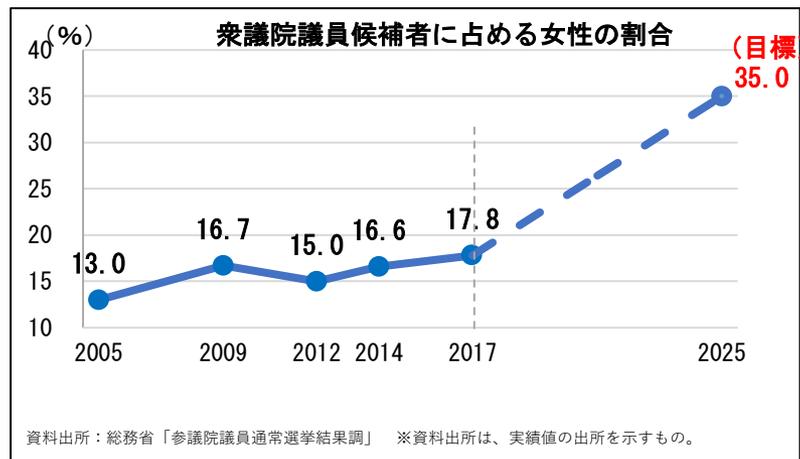
## 主な具体的取組と成果目標 ～政治分野～

### 【政党における取組の促進】

- ・ 政党に対し、政治分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、**国政選挙における女性候補者の割合を高めることを要請。**その際、**衆議院議員及び参議院議員の候補者に占める女性の割合を35%以上とすることを努力目標として念頭に置く。**
- ・ **各政党における取組状況を調査・公表する。**

項目	現状	目標（期限）
衆議院議員の候補者に占める女性の割合	17.8%（2017年）	35%（2025年）
参議院議員の候補者に占める女性の割合	28.1%（2019年）	35%（2025年）

※政府が政党に働きかける際に念頭に置く努力目標であり、政党の自立的行動を制約するものではなく、また、各政党が自ら達成を目指す目標ではない。



### 【地方議会における取組の促進】

- ・ 出産に係る産前・産後期間にも配慮した会議規則の整備や、育児・介護等の欠席事由としての会議規則への明文化が促進されるよう、**三議長会に対し標準会議規則の改正を要請。**
- ・ **政治に参画しようとする女性の育成やネットワーク構築等の場の提供**を検討。

項目	現状	目標（期限）
統一地方選挙の候補者に占める女性の割合	16.0%（2019年）	35%（2025年）

※政府が政党等への要請、「見える化」の推進、実態の調査や好事例の横展開及び環境の整備等に取り組むとともに、政党をはじめ、国会、地方公共団体、地方六団体等の様々な関係主体と連携することにより、全体として達成することが期待される目標数値であり、各団体の自立的行動を制約するものではなく、また各団体が自ら達成を目指す目標ではない。現状値は、2019年統一地方選挙における都道府県・政令指定都市・市区町村議会議員選挙の合計。

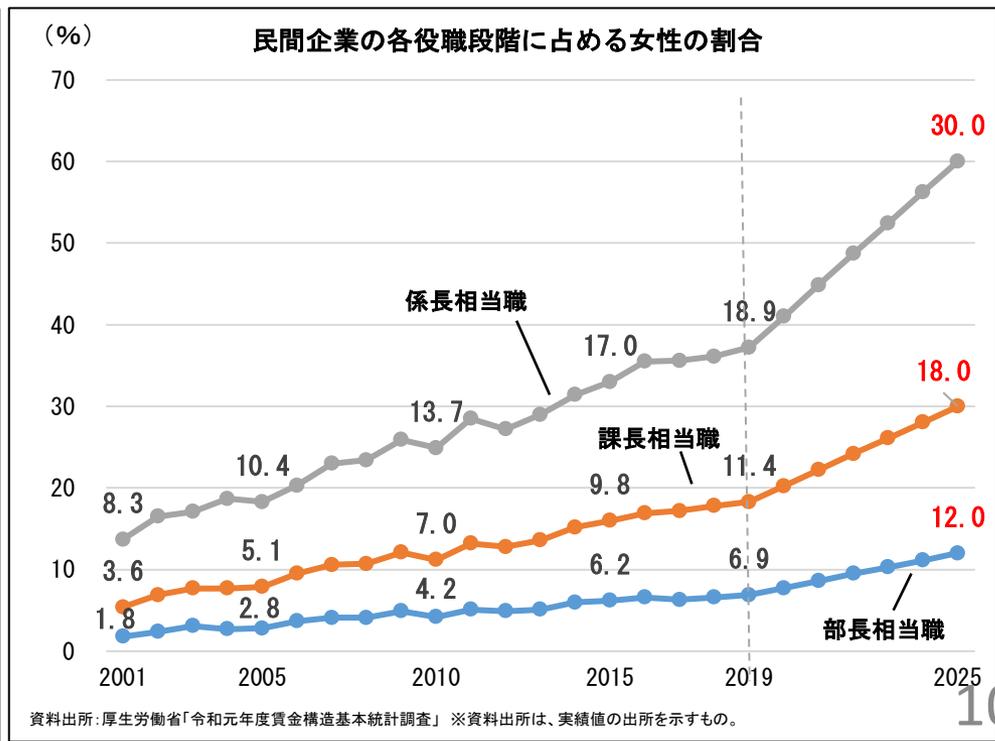
# 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

## 主な具体的取組と成果目標 ～経済分野～

- 改正女性活躍推進法に基づき、新たに義務付けられる取組内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し、円滑な施行及び実効性の確保を図る。企業向けの相談会・説明会の実施や個別企業訪問により女性活躍の取組を行う中小企業を支援する。
- 企業における女性の活躍に関し、投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため、有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示の好事例を収集し、周知する。また、企業のガバナンスにおけるジェンダー平等の確保の重要性に鑑み、有価証券報告書等における開示の在り方を含め、コーポレートガバナンスの改善に向けてジェンダーの視点も踏まえた検討を行う。
- 有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示の取組や女性役員の登用が進んでいない要因の調査等を通じ、女性活躍に積極的に取り組む企業が評価されることや、企業における女性役員登用・育成の課題の克服につながるよう努める。

項目	現状	成果目標（期限）
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	18.9%（2019年）	30%（2025年）
課長相当職	11.4%（2019年）	18%（2025年）
部長相当職	6.9%（2019年）	12%（2025年）
東証一部上場企業役員に占める女性の割合※1	—	12%（2022年）※2

※1 役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、執行役員又はそれに準じる役職者も含む。  
 ※2 5次計画の中間年フォローアップの際に、市場再編後の目標を設定予定。



# 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

## 主な具体的取組と成果目標 ～司法分野～

### 【検察官】

- ・女性検察官の積極的な登用を進めるとともに、出産・育児休業を経て子育てをしながら勤務する女性検察官や、法務省・他省庁に出向して活躍する女性検察官などのロールモデルとなる女性法曹による教育等を通じ、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組を進める。

項目	現状	成果目標(期限)
検察官(検事)に占める女性の割合	25.4% (2020年3月31日)	30% (2025年度末)

### 【裁判官】

- ・最高裁判事も含む裁判官全体に占める女性の割合を高めるよう裁判所等の関係方面に要請する。
- ・出産・育児休業を経て子育てをしながら勤務する女性裁判官や、様々な役割を担って各裁判所で活躍する女性裁判官などのロールモデルとなる女性法曹による教育等を通じ、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組を要請する。

### 【弁護士】

- ・出産・育児休業を経て子育てをしながら執務する女性弁護士や、企業、中央省庁及び地方公共団体等の組織で勤務する女性弁護士など、多様な働き方を実現している女性法曹がロールモデルとなって行う教育等を通じ、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組を要請する。

## 主な具体的取組と成果目標 ～行政分野～

### 【国家公務員・地方公務員】

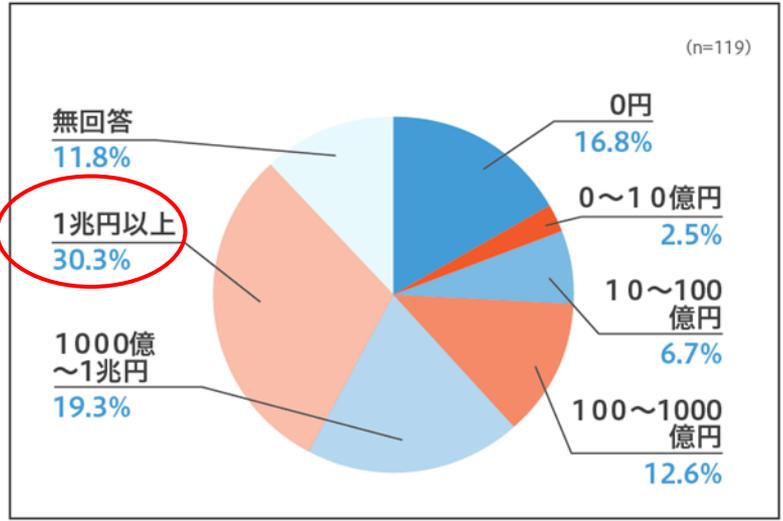
- ・女性職員の登用拡大に向けて、研修や多様な職務機会の付与による育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は超えてから将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を進める。
- ・男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進する。

項目	現状	成果目標(期限)
国家公務員の各役職段階に占める女性の割合		
係長相当職(本省)	26.5% (2020年7月)	30% (2025年度末)
係長相当職(本省)のうち新たに昇任した職員	22.8% (2019年7月)	35% (2025年度末)
地方機関課長・本省課長補佐相当職	12.3% (2020年7月)	17% (2025年度末)
本省課室長相当職	5.9% (2020年7月)	10% (2025年度末)
指定職相当	4.4% (2020年7月)	8% (2025年度末)
国家公務員の男性の育児休業取得率	12.4% (2018年度)	30% (2025年)
地方公務員の男性の育児休業取得率	8.0% (2019年度)	30% (2025年)

# 第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

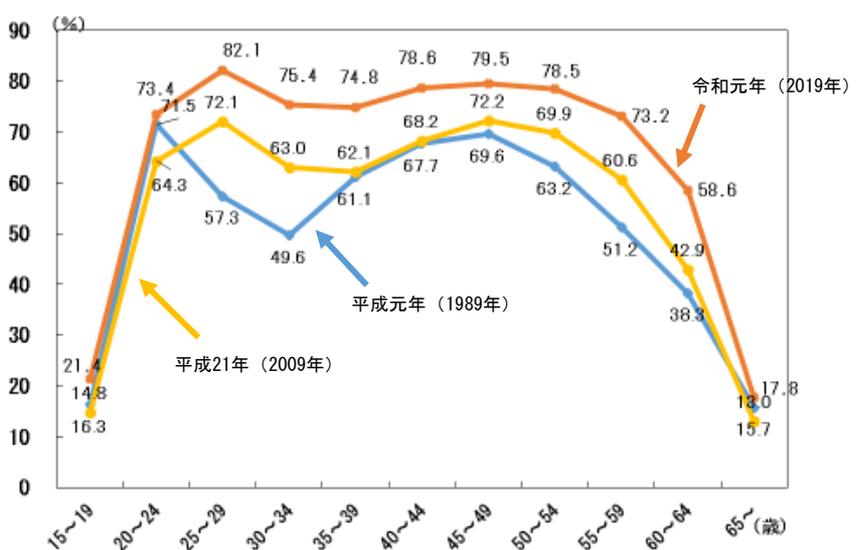
## 基本認識のポイント

ESG投資の広まり



(出典) 内閣府「ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究アンケート調査」(2019年)

女性の就業率(年齢階級別)



(出典) 総務省「労働力調査(基本集計:長期時系列表)」

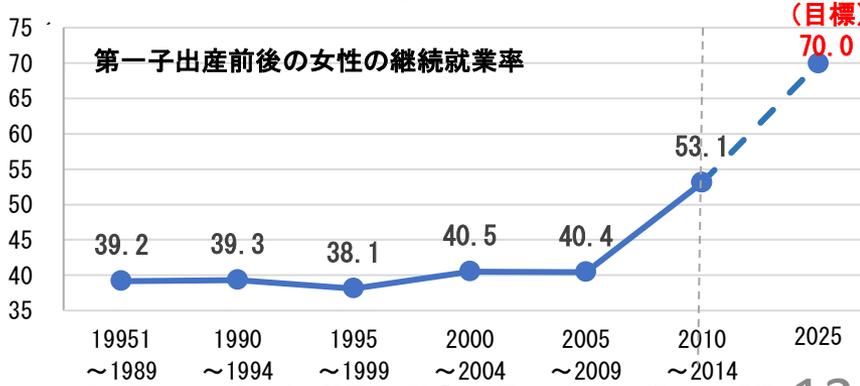
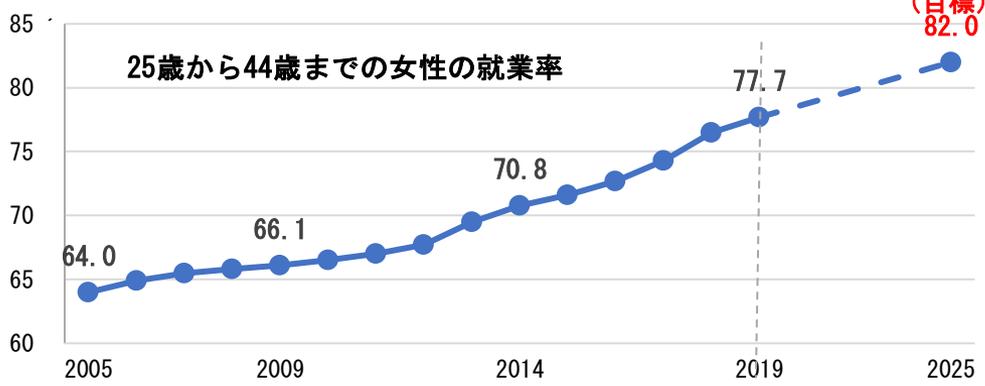
- 働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できることは、**個人の幸福 (well-being) の根幹**。**我が国社会経済の活力向上の観点からも、我が国企業が国内外の人材や投資家から選ばれるためにも極めて重要。**
- 働きたい人全てが、**仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続け、職業能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮することが重要。**
- 性別を理由とする差別的取扱い、職場におけるセクシュアルハラスメント等、**雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保は、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現に不可欠の前提**。また、**就活セクハラ**は、就職をしたいという学生の弱みに付け込むような行為。その防止に向けた取組を行うことは重要。
- 非正規雇用労働者の待遇改善**に取り組むとともに、**正規雇用労働者への転換**に向けた一層の取組が必要。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大**により、女性の雇用、所得に特に影響が強く現れており、必要に応じ適切な対応を行うことが重要。**テレワークの活用**を全国的に一層促進することも重要。

# 第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

## 主な具体的取組と成果目標

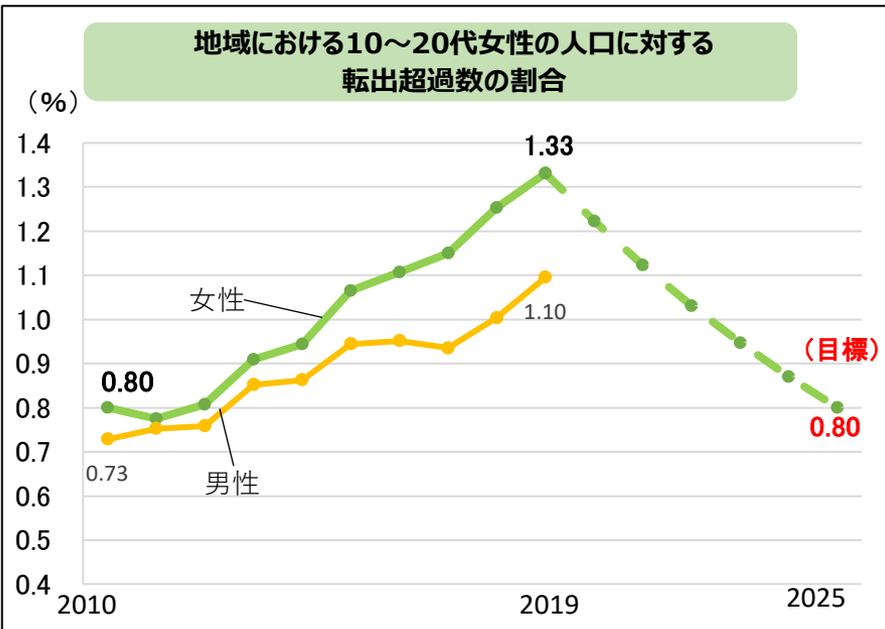
- ・ 男性の育児休業の取得促進のために、出生直後の休業の取得を促進する新たな枠組みの導入、個別の労働者に対する休業制度の周知の措置や、研修・相談窓口の設置等の職場環境の整備等について事業主へ義務づけること等を検討し、今通常国会に必要な法案の提出を図る。
- ・ 就活セクハラ防止のため、実態を把握するとともに、都道府県労働局等の総合労働相談コーナーで相談を受け付ける等関係省庁が連携し適切に対応する。また大学等の対応事例について学生支援担当者が集まる会議等を通じて周知啓発を行う。
- ・ パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の円滑な施行に取り組み、同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を図る。
- ・ 非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換等を促進するため、正規雇用労働者転換・待遇改善に関する計画を策定するとともに、助成等により企業の取組を支援する。
- ・ 再就職希望者を含む社会人等の就労、スキルアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身に付けるためのリカレント教育を推進し、学び直し等の充実を図る。

項目	現状	成果目標 (期限)
民間企業における男性の育児休業取得率	7.48% (2019年度)	30% (2025年)
25歳から44歳までの女性の就業率	77.7% (2019年)	82% (2025年)
第一子出産前後の女性の継続就業率	53.1% (2015年)	70% (2025年)

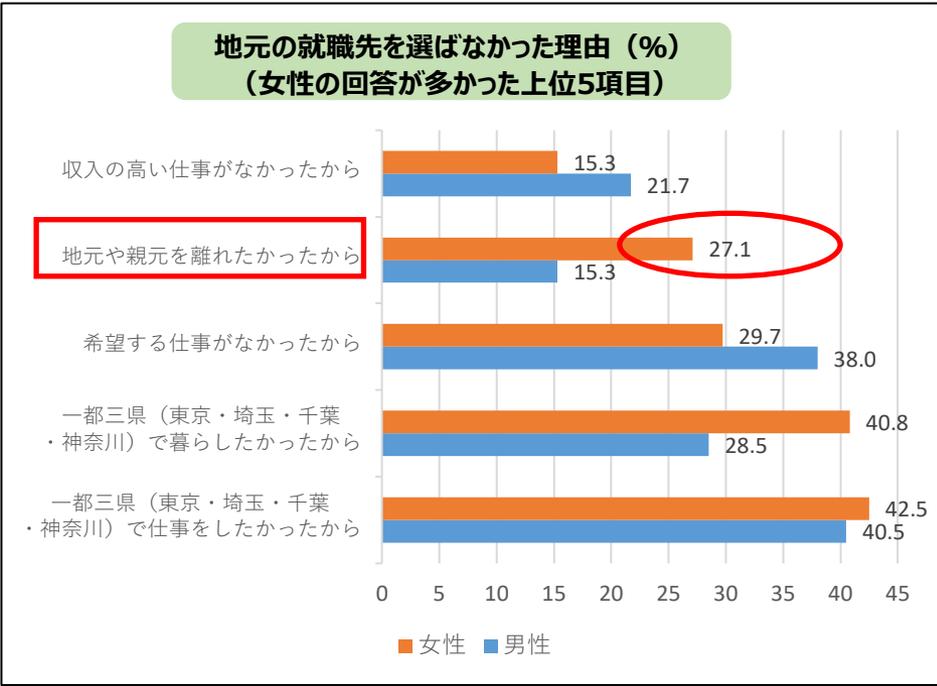


# 第3分野 地域における男女共同参画の推進

## 基本認識のポイント



(出典) 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。  
 ※ 割合の算出にあたっては、地域の転出超過数を地域の人口で除している。  
 (地域の転出超過数/地域の人口)  
 地域：3大都市圏(東京圏、名古屋圏、大阪圏)を除く36都道府県  
 東京圏：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県  
 名古屋圏：岐阜県、愛知県、三重県  
 大阪圏：京都府、大阪府、兵庫県、奈良県



(出典) 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部「東京圏に転入した若年者の『働き方』に関する意識調査」(2015)

- 地方部では**深刻な人口流出や少子高齢化**に直面。また、近年、**若い女性の大都市圏への転入超過**が増大。地方出身者が地元の就職先を選ばなかった理由として、女性では「**地元や親元を離れたかった**」が高くなっている。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。
- 一方で、**田園回帰の動きも見られ、地方と関わる都市部の女性は増加**しており、新型コロナウイルス感染症の影響により特に東京圏に住む人の地方移住への関心が高まっているとともに、テレワークの導入やオンラインの活用など、**地方の女性の働き方に関する新たな可能性ももたらされている**。
- 就農人口が減少する中で、**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。また、地域活動(PTA、自治会・町内会等)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**。

# 第3分野 地域における男女共同参画の推進

## 主な具体的取組と成果目標

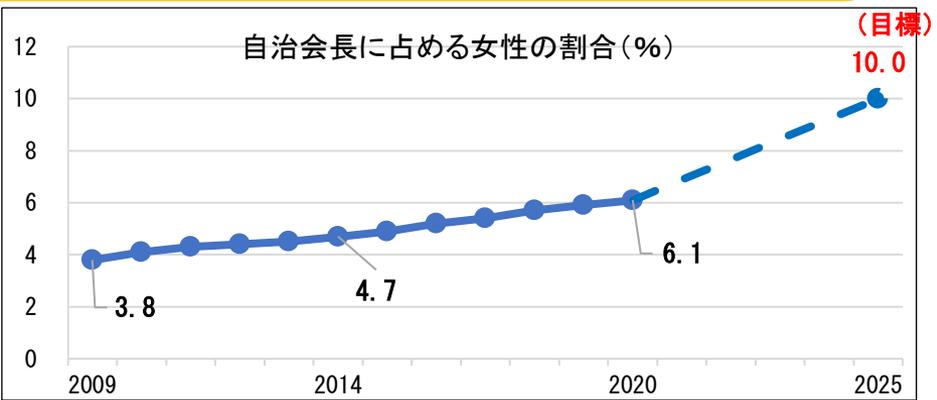
- ・ 地方公共団体が、**女性デジタル人材の育成や「新たな日常」に対応した多様で柔軟な働き方の定着、様々な課題・困難を抱える女性への支援**など、多様な主体による連携体制の構築の下で地域の実情に応じて行う取組を、**地域女性活躍推進交付金**等で支援する。
- ・ 農業委員や農業協同組合等の**理事に占める女性の割合の向上や女性登用ゼロからの脱却に向けた取組**により、農林水産業における**政策・方針決定過程への女性参画**の推進を図るとともに、認定農業者の経営改善計画申請の際の共同申請や補助事業等の活用などにより、**農林水産業において女性が能力を発揮できる環境を整備**する。
- ・ 自治会をはじめとする地域に根差した組織・団体の長となる**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図る。また、**男女ともに多様な住民が参加しやすい活動の在り方**を提示するとともに、**優良事例の横展開**を図る。

### 有効求人倍率（令和2年12月）

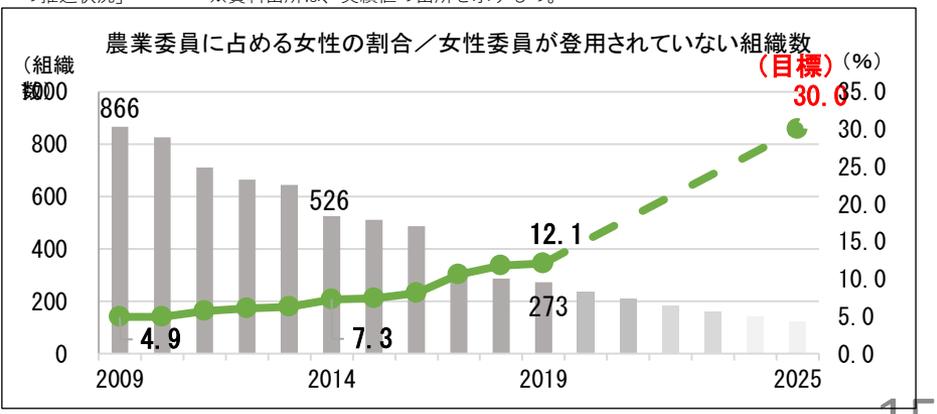
全体	1.03
情報処理・通信技術者	1.23
一般事務	0.27

（出典）厚生労働省「一般職業紹介状況」

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)
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	12.1% (2019年度)	20%（早期）、 更に30%を目指す (2025年度)



資料出所：内閣府男女共同参画局「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」 ※資料出所は、実績値の出所を示すもの。

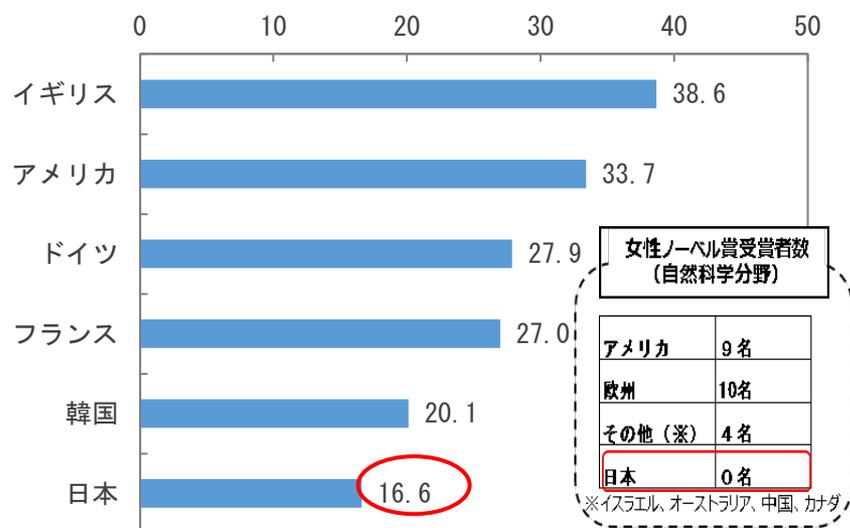


資料出所：農林水産省調べ「農業委員への女性の参画状況」 ※資料出所は、実績値の出所を示すもの。

# 第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

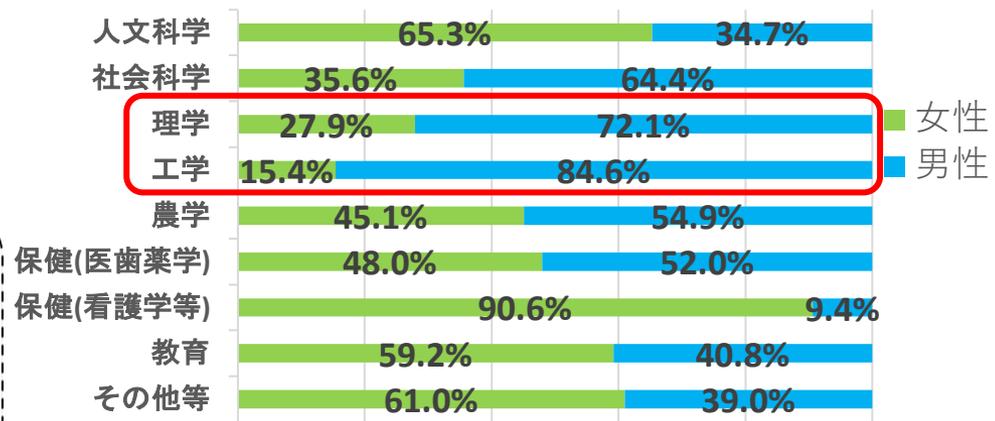
## 基本認識のポイント

諸外国の研究者に占める女性割合



(出典) 総務省「科学技術研究調査」(令和2年), OECD“Main Science and Technology Indicators”, 米国国立科学財団(National Science Foundation: NSF)“Science and Engineering Indicators”

大学(学部)の学生に占める女性の割合



(出典) 文部科学省「令和元年度学校基本統計」

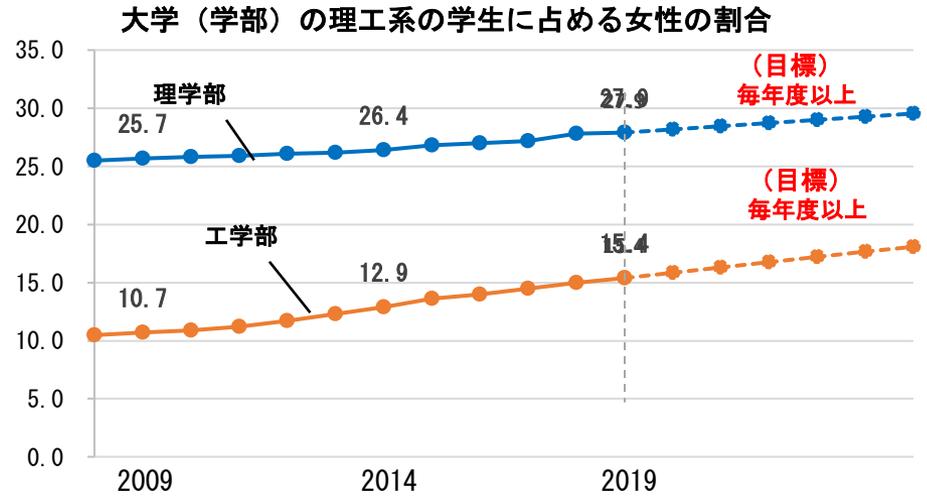
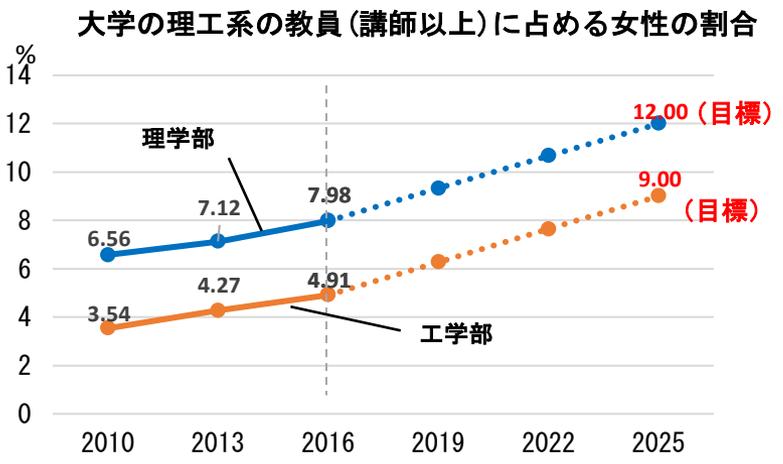
- 最先端の技術開発及びその技術を活用した製品やサービス提供等においても、男女が共に参画し、その恩恵を享受できることが重要。
- 体格や身体の構造と機能の違い、加齢に伴う変化など、性差を考慮した研究・技術開発が求められる。これはイノベーションの創出にもつながる。多様な視点や発想を取り入れていくことが必要であり、差別的扱いを受けることなく女性研究者・技術者がその能力を最大限に発揮できる環境の整備が求められる。
- 研究職・技術職に占める女性の割合は低水準にとどまっている。大学・大学院生の理工系の女性比率も低い。女性の更なる参画拡大のため、経営層や現場のトップ、上位職への女性登用推進に向けた大学、研究機関、学術団体、企業などへの積極的改善措置の取組支援が必要。
- 研究者・技術者が活動を継続できるよう、男女双方に対する研究等と育児・介護等の両立支援は不可欠。
- 次代を担う女性の科学技術人材を育成することも重要。

# 第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

## 主な具体的取組と成果目標

- ・ 科学技術・学術関連機関の**理事長・学長・研究所所長の女性比率を把握し、公表する。**
- ・ 国が関与する**競争的研究費の採択条件に、事業の特性も踏まえつつ、男女共同参画の視点の有無と取組状況や、出産・育児・介護等に配慮した取組を評価する項目の設定を進める。**
- ・ 若手研究者の**ポスト拡大に向けた施策や、若手研究者向けの研究費等の採択において、育児・介護等により研究から一時的に離脱した者に対して配慮した応募要件となるよう促す。**
- ・ 大学や研究機関に対して、**アカデミックハラスメント**など各種ハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、**各種ハラスメント防止等の周知徹底**を行う。また、学生等関係者も含めた防止対策の徹底を促進する。
- ・ 大学、研究機関、学術団体、企業等の協力の下、**女子児童・生徒、保護者及び教員に対して、理工系進路選択のメリット、理工系分野の仕事内容やキャリアに関する理解を促すとともに、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の払しょくに取り組み、女子生徒の理工系進路選択を促進する。**

項目	現状	成果目標（期限）
大学の理工系の教員（講師以上）に占める女性の割合	理学系：8.0%、工学系：4.9% (2016年)	理学系：12.0%、工学系：9.0% (2025年)
大学（学部）の理工系の学生に占める女性の割合	理学部：27.9%、工学部：15.4% (2019年)	前年度以上 (毎年度)



資料出所：文部科学省「教員統計調査」  
※資料出所は、実績値の出所を示すもの

資料出所：文部科学省「学校基本統計」（各年5月1日現在）  
※資料出所は、実績値の出所を示すもの

## 第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

### 【ポイント】

- 「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」に基づき、今後3年間で「集中強化期間」として取組を推進
- 「生命（いのち）を大切にする」「性暴力の加害者にならない」「被害者にならない」「傍観者にならない」ことを教える教育
- 新型コロナウイルス感染症に対応するため、DV相談支援体制を強化

（参考）コロナ禍によるDV・性暴力の相談件数の増加

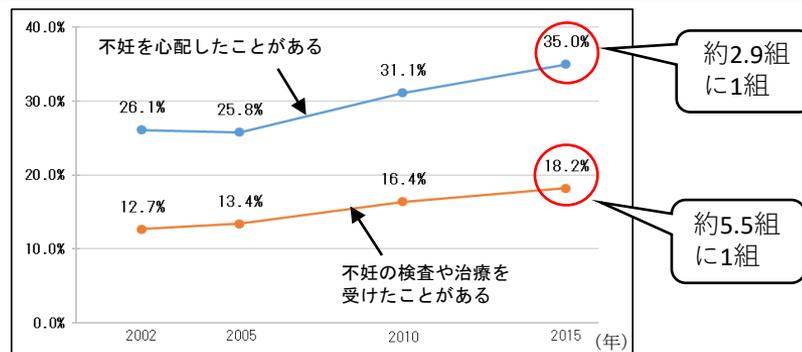
- ・DV：5月、6月は前年同月の1.6倍
- ・性暴力：4～9月は前年同期の1.2倍

## 第7分野 生涯を通じた健康支援

### 【ポイント】

- 不妊治療の保険適用の実現。それまでの間、現行の助成制度の大幅な拡大。仕事との両立環境の整備
- 緊急避妊薬について検討
- 「スポーツ団体ガバナンスコード」に基づく各中央競技団体における女性理事の目標割合（40%）の達成に向けた取組

（参考）不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦の割合



（出典）国立社会保障・人口問題研究所「社会保障・人口問題基本調査」（各年版）  
（注）妻の年齢が50歳未満の初婚どうしの夫婦を対象（回答者は妻）に調査

## 第6分野 貧困等生活上の困難に対する支援と多様性の尊重

### 【ポイント】

- ひとり親家庭への養育費の支払い確保
- 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

（参考）ひとり親家庭が置かれた状況

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

母子世帯数（注） 123.2万世帯（ひとり親世帯の約87%）  
父子世帯数（注） 18.7万世帯（ひとり親世帯の約13%）  
（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

平成28(2016)年	母子世帯	父子世帯	一般世帯(参考)
<b>就業率</b>	<b>81.8%</b>	85.4%	女性66.0% 男性82.5%
雇用者のうち			
正規	47.7%	89.7%	女性45.9% 男性82.1%
雇用者のうち			
非正規	<b>52.3%</b>	10.3%	女性54.1% 男性17.9%
<b>平均年間就労収入</b>	<b>200万円</b> 正規:305万円 パート・アルバイト等:133万円	<b>398万円</b> 正規:428万円 パート・アルバイト等:190万円	平均給与と所得 女性280万円 男性521万円
<b>養育費受取率</b>	<b>24.3%</b>	3.2%	—

## 第8分野 防災・復興等

### 【ポイント】

- 女性の視点からの防災・復興ガイドラインに基づく取組の浸透、地方公共団体との連携

（参考）ガイドラインの主な内容

- 避難所の責任者には男女両方を配置する
- プライバシーの十分に確保された間仕切りを用いる
- 男女別の更衣室や、授乳室を設ける
- 女性用品（生理用品、下着等）は女性担当者が配布を行う
- 女性トイレと男性トイレは離れた場所に設置する
- 性暴力・DV防止ポスターを、避難所の見やすい場所に掲示する
- 自治体の災害対策本部において、下部組織に必ず男女共同参画担当部局の職員を配置する

## 第9分野 各種制度等の整備

### 【ポイント】

- 税制や社会保障制度をはじめとする社会制度全般について、経済社会情勢を踏まえて不断に見直し
- 各種制度において給付と負担が世帯単位から個人単位になるよう、マイナンバーも活用しつつ、見直しを検討
- 第3号被保険者については、縮小する方向で検討
- 旧姓の通称使用拡大
- 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進める

### （参考）選択的夫婦別氏制度に関する調査結果

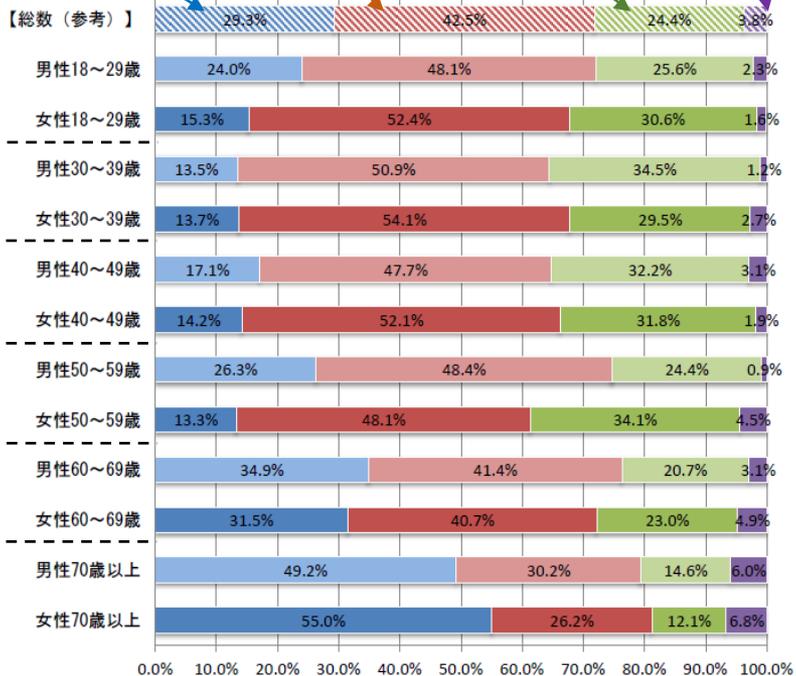
（出典）内閣府「家族の法制に関する世論調査（2017年）」

夫婦は必ず、同じ名字（姓）を名乗るべきであり、法律を改める必要はない

法律を改めてもかまわない

夫婦は必ず同じ名字（姓）を名乗るべきだが、婚姻前の氏を通称として使えるように法律を改めることはかまわない

わからない



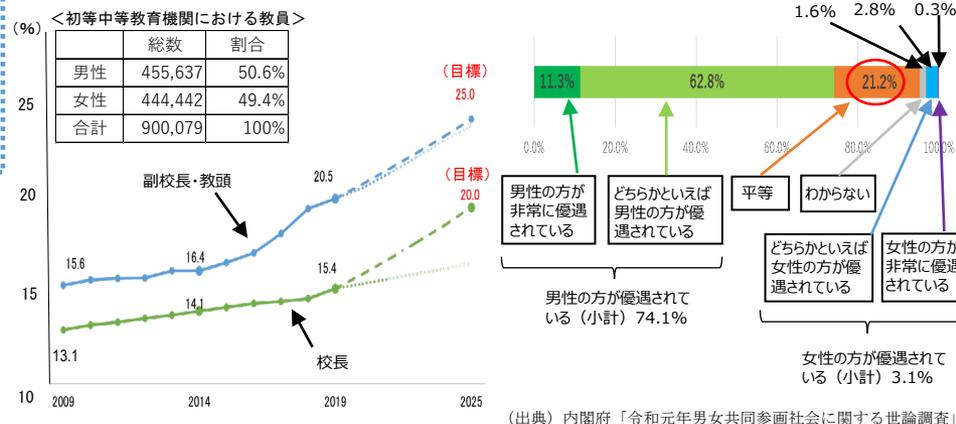
## 第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進

### 【ポイント】

- 校長・教頭への女性の登用
- 医学部入試について、男女別合格率の開示促進

（参考）初等中等教育機関における管理職の割合

（参考）社会全体における男女の地位の平等感



## 第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

### 【ポイント】

- 我が国が国際会議の議長国となる場合、ジェンダー平等を全ての大臣会合においてアジェンダとして取り上げる

## Ⅳ 推進体制の強化

### 【ポイント】

- EBPMの観点も踏まえ、計画中間年（令和5年度目途）における点検・評価を実施
- 男女共同参画の推進に当たっては、若年層を含め国民の幅広い意見を反映
- 地域における男女共同参画センターの機能強化