

女性活躍・男女共同参画の現状と課題

1. 男女共同参画の現状
2. 女性の人生と家族の多様化
3. 新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響
4. 男女共同参画を推進する政策

令和4年9月
内閣府男女共同参画局

ジェンダー・ギャップ指数 (GGI) 2022年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、**0が完全不平等、1が完全平等**。
- ・**日本は146か国中116位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。**

● アイスランド(0.908)
1位/146か国

◆ 日本(0.650)
116位/146か国

▲ 平均(0.681)

政治参画 (0.061)

- ・国会議員の男女比
- ・閣僚の男女比
- ・最近50年における
行政府の長の在任年数の男女比

経済参画 (0.564)

- ・労働参加率の男女比
- ・同一労働における賃金の男女格差
- ・推定勤労所得の男女比
- ・**管理的職業従事者の男女比**
- ・専門・技術者の男女比

教育 (1.000)

- ・識字率の男女比
- ・初等教育就学率の男女比
- ・中等教育就学率の男女比
- ・高等教育就学率の男女比

健康 (0.973)

- ・出生児性比
- ・健康寿命の男女比

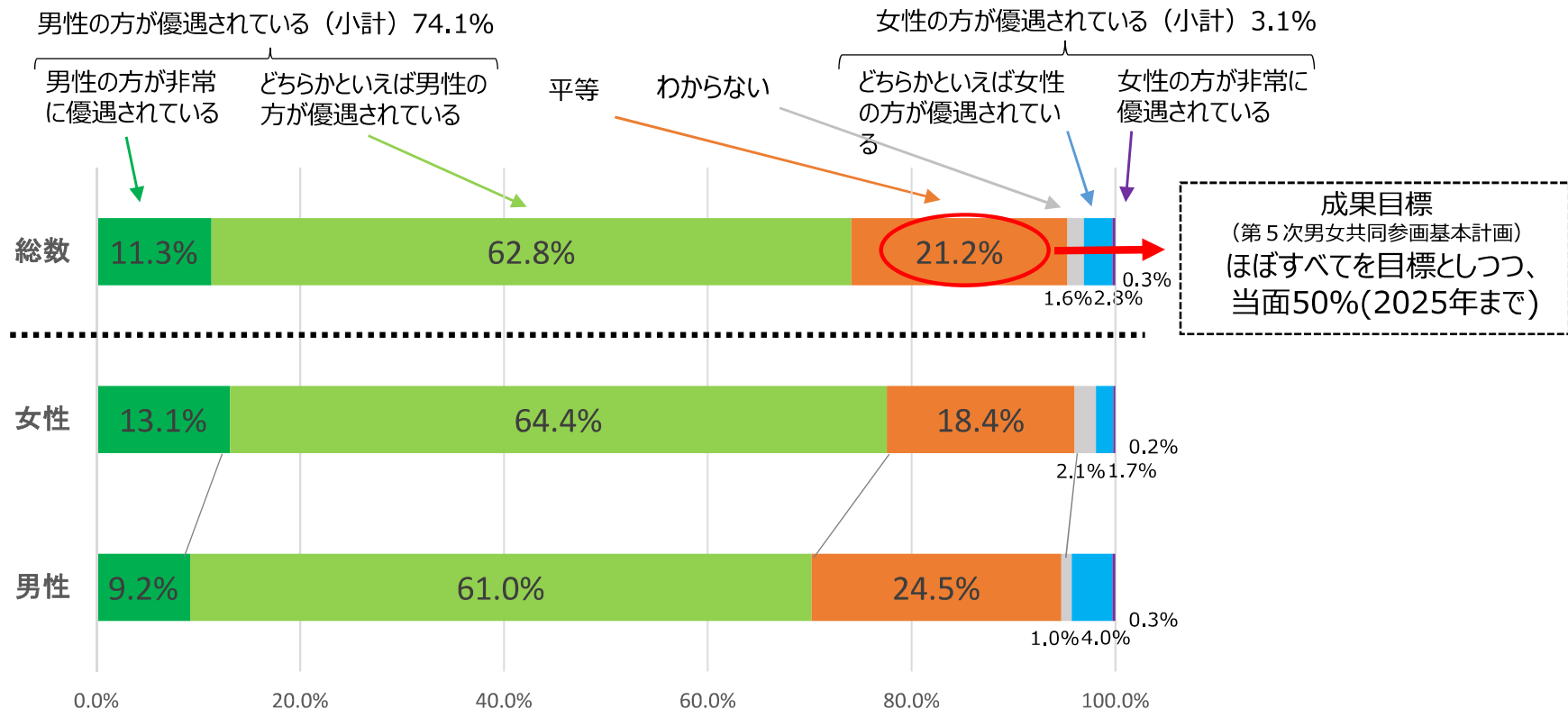
順位	国名	値
1	アイスランド	0.908
2	フィンランド	0.860
3	ノルウェー	0.845
4	ニュージーランド	0.841
5	スウェーデン	0.822
10	ドイツ	0.801
15	フランス	0.791
22	英国	0.780
25	カナダ	0.772
27	アメリカ	0.769
63	イタリア	0.720
79	タイ	0.709
83	ベトナム	0.705
92	インドネシア	0.697
99	韓国	0.689
102	中国	0.682
115	ブルキナファソ	0.659
116	日本	0.650
117	モルディブ	0.648

- (備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2022)」より作成
 2. スコアが低い項目は赤字で記載
 3. 分野別の順位: **経済(121位)**、**教育(1位)**、**健康(63位)**、**政治(139位)**

男女の地位の平等感

- ・男女の地位は平等になっていると思うか聞いたところ、社会全体でみた場合には、「平等」と答えた者の割合が**21.2%**、「**男性の方が優遇されている**」とする者の割合が**74.1%**（「男性の方が非常に優遇されている」11.3%+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」62.8%）となっている。
- ・各分野については、「平等」と答えた者の割合が、「学校教育の場」で61.2%、「自治会やPTAなどの地域活動の場」で46.5%、「家庭生活」で45.5%、「法律や制度の上」で39.7%、「職場」で30.7%、「社会通念・慣習・しきたりなど」で22.6%、「政治の場」で14.4%。

社会全体における男女の地位の平等感



女性議員の比率（第26回参議院通常選挙後）

1. 国会

	女性議員 割合	議員数	女性議員数
衆議院	9.9%	464	46
参議院	25.8%	248	64
合 計	15.4%	712	110

2. 地方議会

	女性議員 割合	議員数	女性議員数
都道府県議会	11.8%	2,598	306
市区町村議会	15.4%	29,423	4,523
合 計	15.1%	32,021	4,829

（注1）衆議院は2022年8月8日現在、参議院は2022年8月25日現在の数（衆議院及び参議院HPより）

（注2）都道府県議会は2021年12月31日現在（総務省調べ）

（注3）市区町村議会は2021年12月31日現在（総務省調べ）

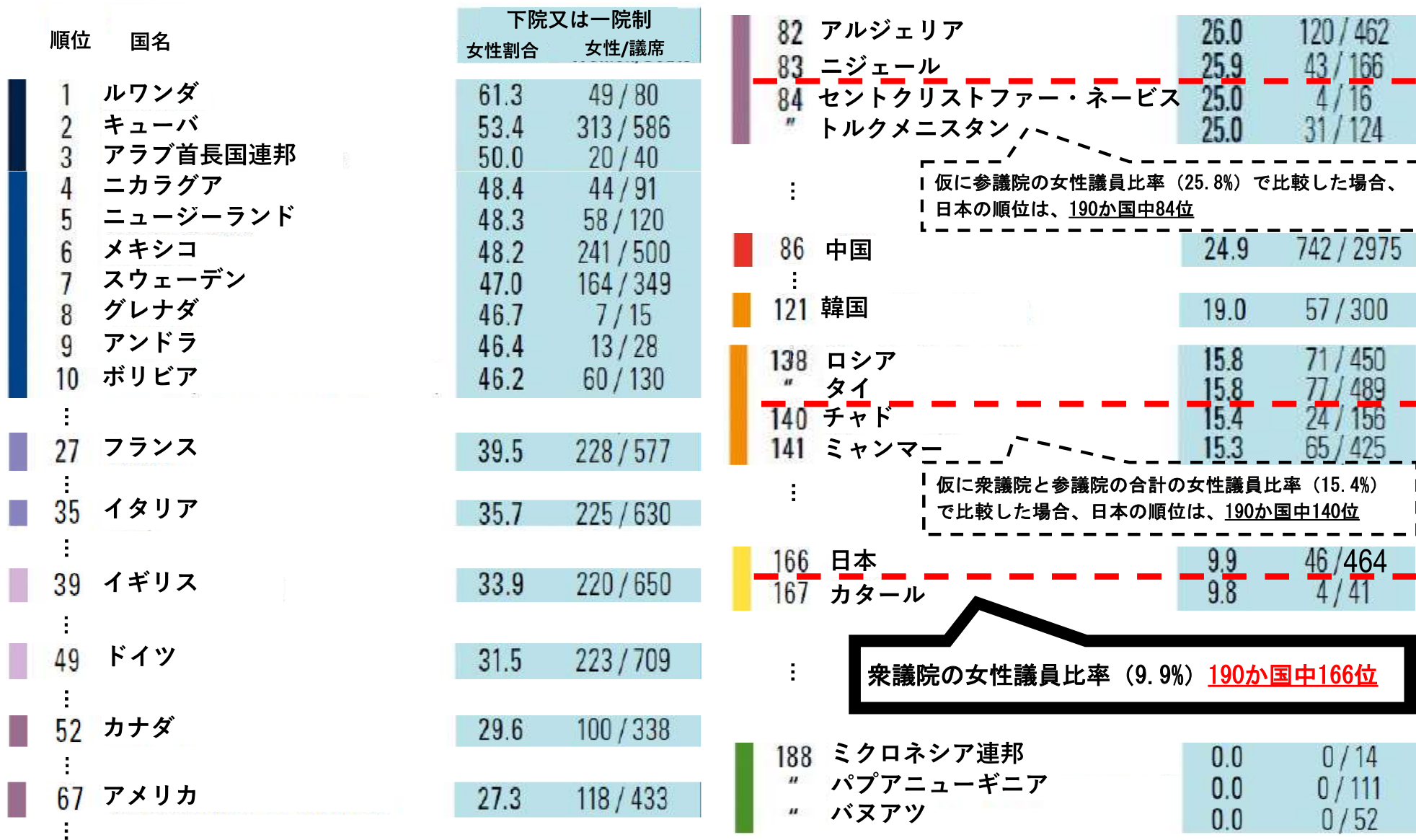
（注4）有権者に占める女性の割合：51.7%（令和4年7月10日執行第26回参議院議員通常選挙結果調より）

女性議員比率の国際比較

日本の順位(衆議院女性議員比率)は、**190か国中166位**

※日本は、2022年8月現在(衆議院女性議員比率は8月8日現在、参議院女性議員比率は8月25日現在)。その他の国は、2021年1月1日時点

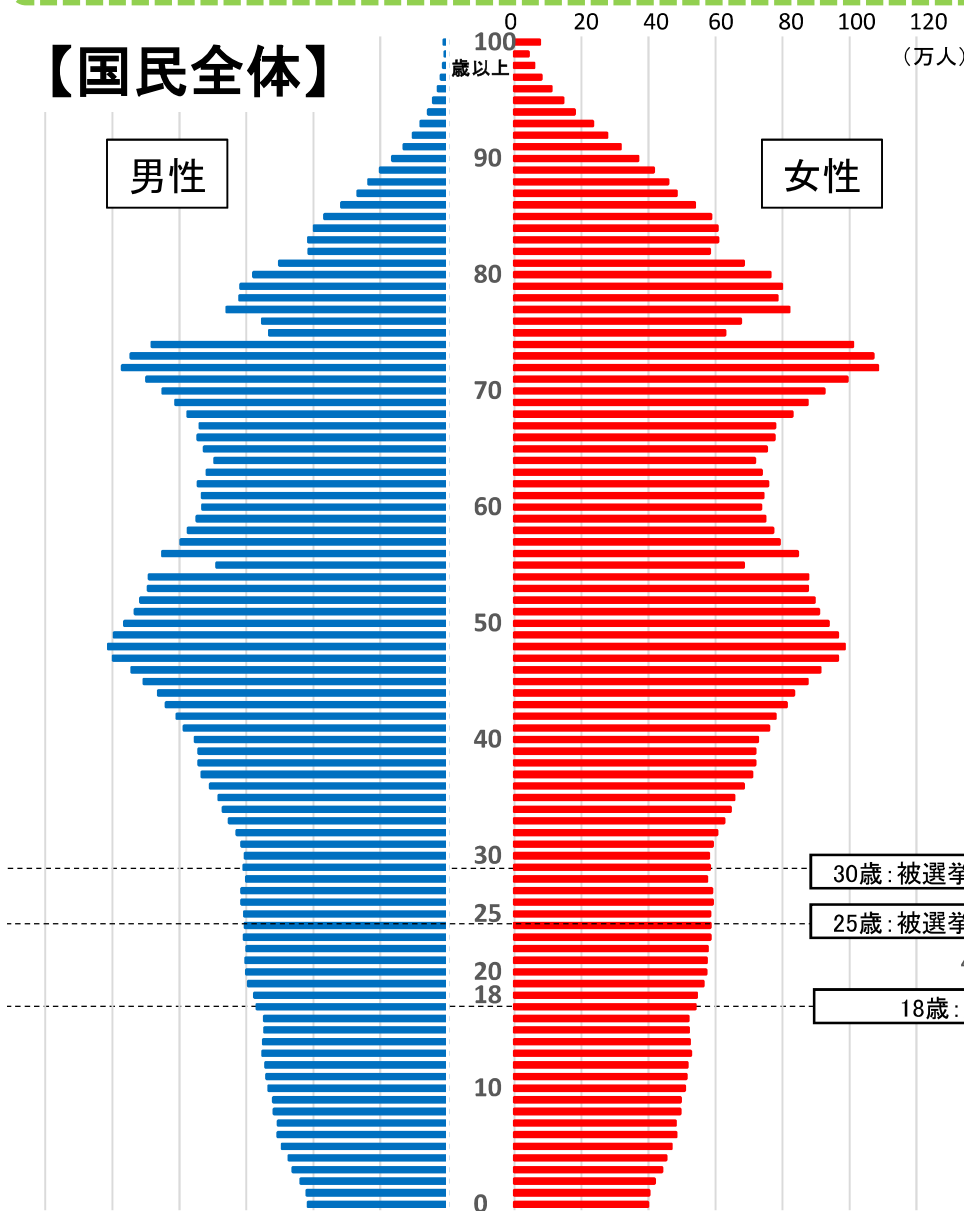
※日本の出典は、衆議院及び参議院HP。その他の国の出典は、IPU(列国議会同盟)Women in politics:2021。下院又は一院制議会における女性議員比率



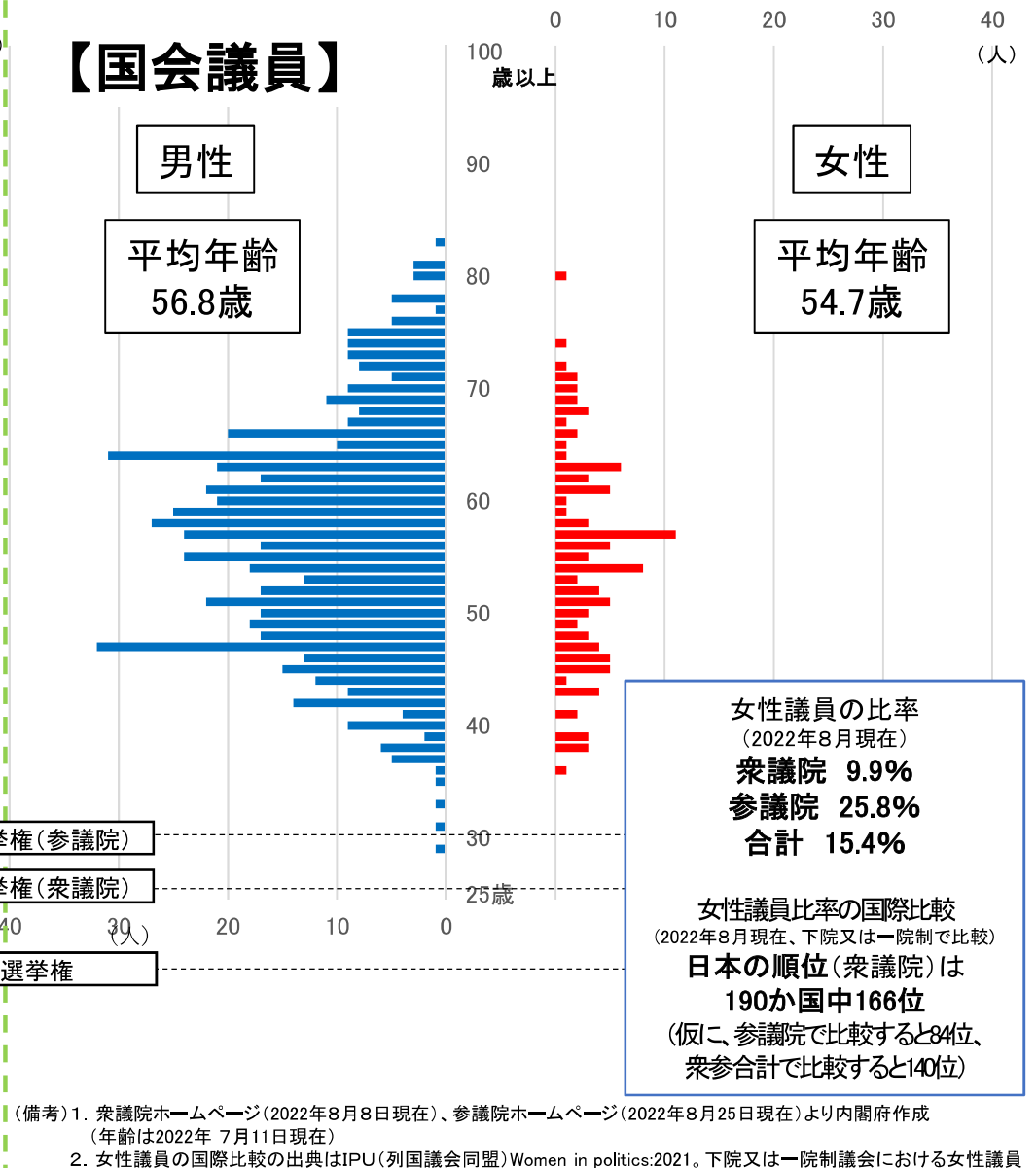
国民全体と国会議員の性別・年齢構造

○女性は、我が国の有権者の51.7%を占める。国民全体の性別・年齢構造に比べて、国会議員は女性・若い世代が少なくなっている。

【国民全体】



【国会議員】



30歳：被選挙権(参議院)
 25歳：被選挙権(衆議院)
 18歳：選挙権

女性議員の比率
 (2022年8月現在)
衆議院 9.9%
参議院 25.8%
合計 15.4%

女性議員比率の国際比較
 (2022年8月現在、下院又は一院制で比較)
日本の順位(衆議院)は
190か国中166位
 (仮に、参議院で比較すると84位、
 衆参合計で比較すると140位)

(備考) 1. 衆議院ホームページ(2022年8月8日現在)、参議院ホームページ(2022年8月25日現在)より内閣府作成(年齢は2022年7月11日現在)
 2. 女性議員の国際比較の出典はIPU(列国議会同盟)Women in politics:2021。下院又は一院制議会における女性議員比率。日本は、2022年8月現在(衆議院女性議員比率は2022年8月8日現在、参議院女性議員比率は2022年8月25日現在)。その他の国は、2021年1月1日時点

国会議員、直近の国政／統一地方選挙の候補者・当選者に占める女性割合

政党名	国会議員数 (R4.7現在)			R4 参議院議員通常選挙 (R4.7.10執行)						R3 衆議院議員総選挙 (R3.10.31執行)						H31 統一地方選挙 (H31.4.7 都道府県、指定都市執行 H31.4.21 市区町村執行)					
	総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)	候補者			当選者			候補者			当選者			候補者			当選者		
				総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)	総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)	総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)	総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)	総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)	総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)
自由民主党	381	43	11.3%	82	19	23.2%	63	13	20.6%	336	33	9.8%	259	20	7.7%	2,744	179	6.5%	2,463	152	6.2%
立憲民主党	135	30	22.2%	51	26	51.0%	17	9	52.9%	240	44	18.3%	96	13	13.5%	617	169	27.4%	507	145	28.6%
日本維新の会	62	8	12.9%	46	14	30.4%	12	3	25.0%	96	14	14.6%	41	4	9.8%	146	25	17.1%	91	17	18.7%
公明党	59	8	13.6%	24	5	20.8%	13	2	15.4%	53	4	7.5%	32	4	12.5%	1,567	482	30.8%	1,559	481	30.9%
国民民主党	21	4	19.0%	22	9	40.9%	5	2	40.0%	27	8	29.6%	11	1	9.1%	331	46	13.9%	229	37	16.2%
日本共産党	21	7	33.3%	58	32	55.2%	4	2	50.0%	130	46	35.4%	10	2	20.0%	1,580	619	39.2%	1,212	509	42.0%
れいわ新選組	8	3	37.5%	14	5	35.7%	3	0	0.0%	21	5	23.8%	3	1	33.3%						
NHK党	2	0	0.0%	82	19	23.2%	1	0	0.0%	30	10	33.3%	0	0	0.0%						
社会民主党	2	1	50.0%	12	5	41.7%	1	1	100.0%	15	9	60.0%	1	0	0.0%	114	20	17.5%	94	17	18.1%
参政党	1	0	0.0%	50	17	34.0%	1	0	0.0%												
その他 (無所属、 諸派等)	- (注1)	- (注1)	-	104	30	28.8%	5	3	60.0%	103	13	12.6%	12	0	0.0%	11,275	1,402	12.4%	8,865	1,095	12.4%
全体	衆 464 参 248	衆 46 参 64	衆9.9% 参25.8%	545	181	33.2%	125	35	28.0%	1,051	186	17.7%	465	45	9.7%	18,374	2,942	16.0%	15,020	2,453	16.3%

(注1) 国会議員数のうち、政党別の議員数は内閣府が各政党に対して調査した結果であり、その他(無所属、諸派等)については調査を実施していない。

全体議員数は、衆議院ホームページ(令和4年8月8日現在)、参議院ホームページ(令和4年8月25日現在)より内閣府において作成

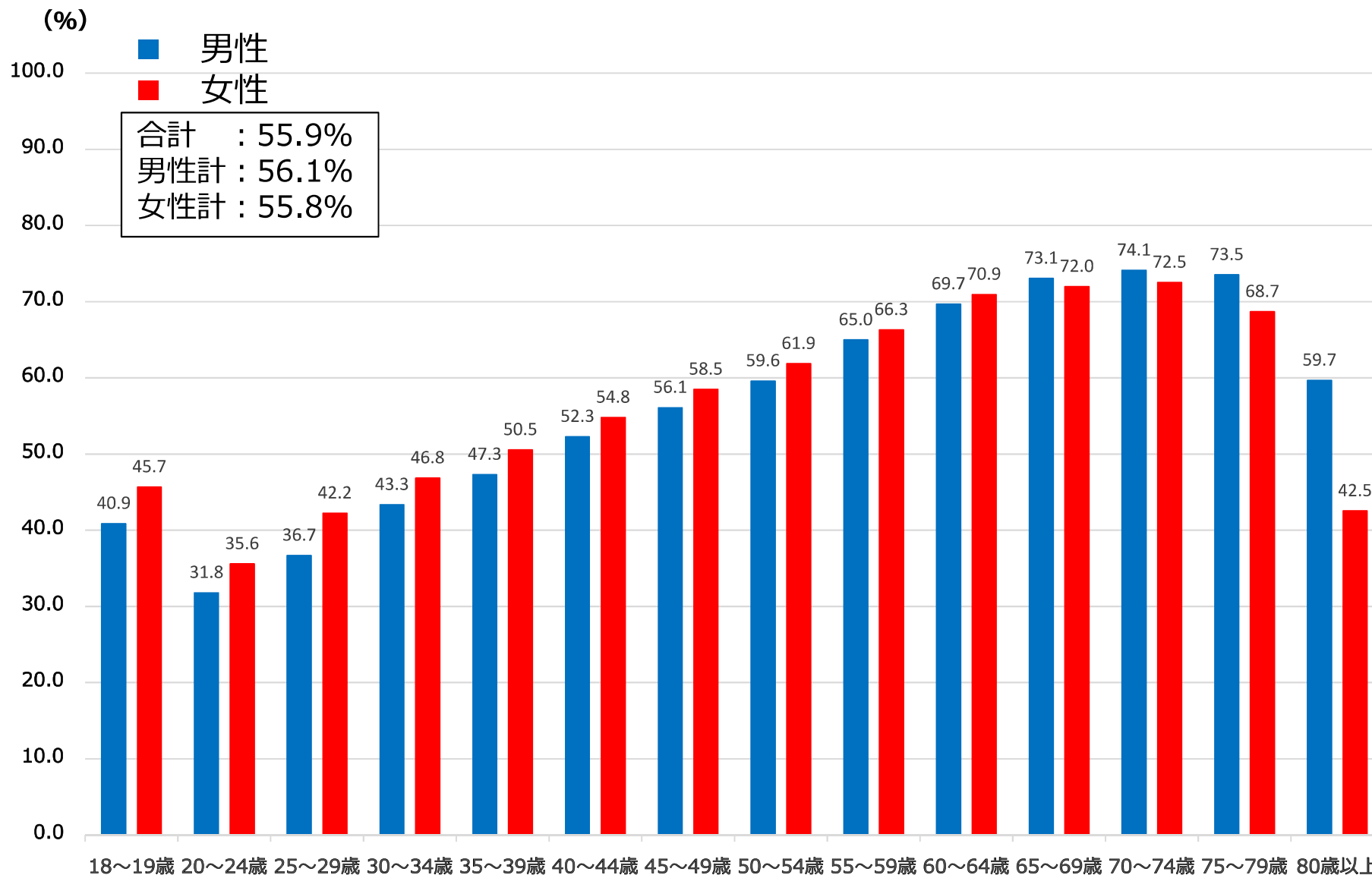
(注2) 衆議院議員総選挙、参議院議員通常選挙、統一地方選挙については、総務省提供資料より内閣府において作成

(注3) 統一地方選挙における候補者・当選者の値は、都道府県・政令指定都市・市区町村議会議員選挙の合計

(注4) 政党名は、令和4年7月11日現在のもの

男女・年代別投票率（第49回衆議院議員総選挙（R3.10.31執行））

男女ともに20歳台と比べ「18～19歳」の投票率が高い。また、「18～19歳」から「60～64歳」までは女性の方が投票率が高く、「65～69歳」以上は男性の方が高い。

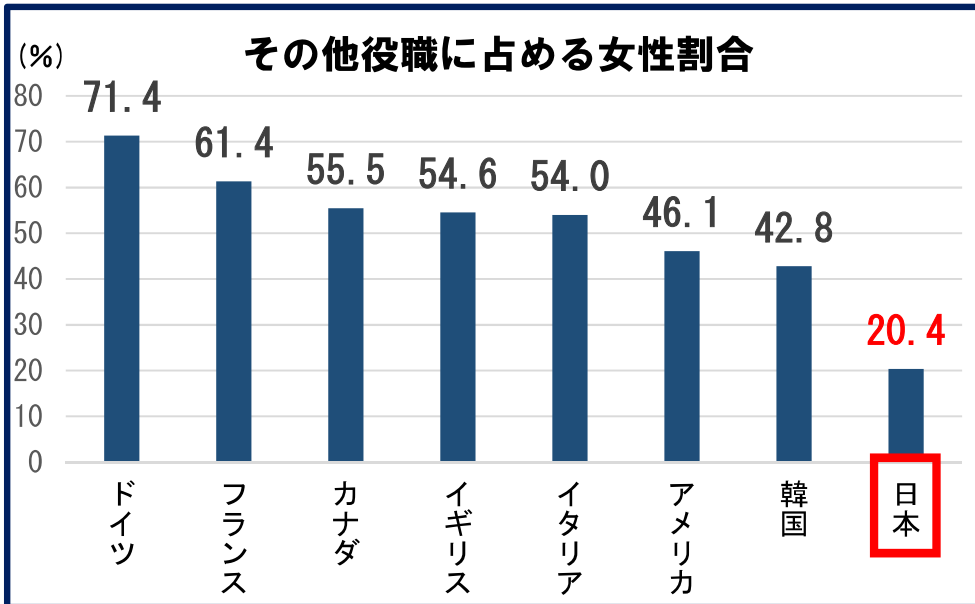
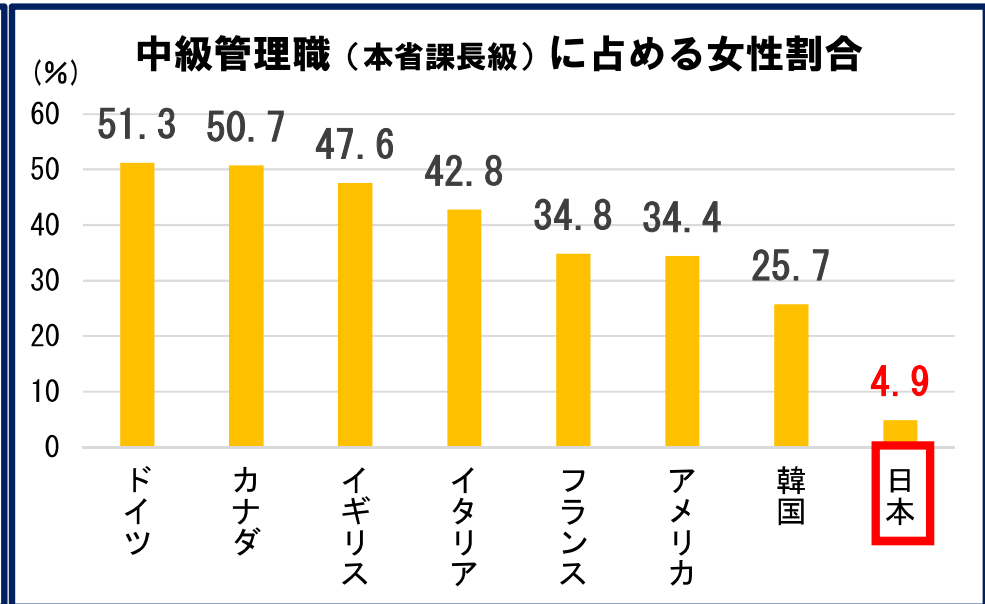
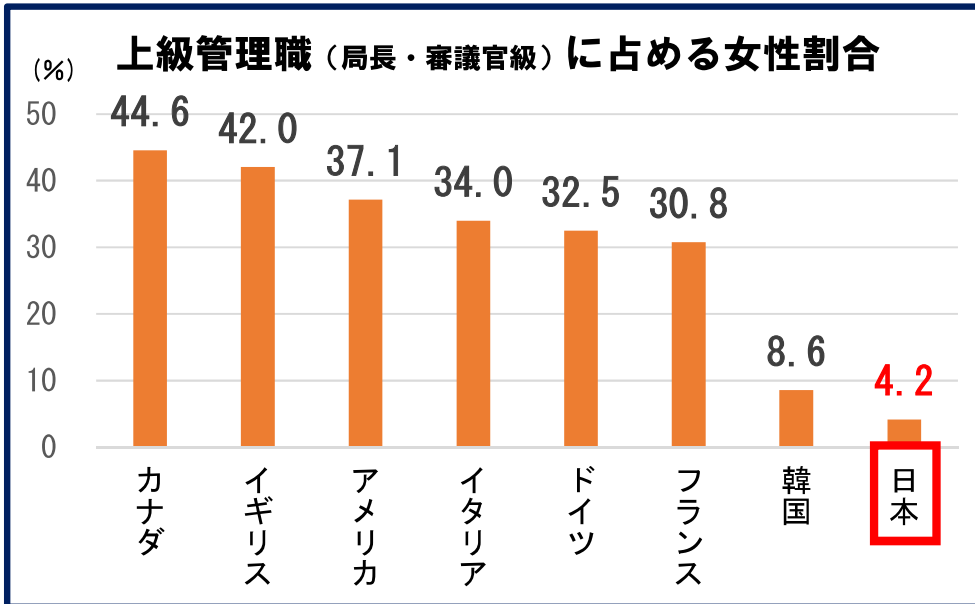


（備考）総務省「年齢別投票者数」令和3年10月31日執行衆議院議員総選挙速報結果より内閣府において作成

女性国家公務員比率の国際比較

国家公務員における役職段階別の女性割合をみると、どの役職段階でも日本は諸外国と比べて著しく低くなっている。

※出典：OECD (2021), Government at a Glance 2021



【注】定義 (Government at a Glance 2021より)

- ・各国のデータの出典は、ilostatの労働力調査。
- ・政府に加えて、公営企業での雇用を含む。
- ・職業レベルについては、以下の定義に基づき、各国が回答。

【上級管理職】

- ・大臣・國務長官・次官のすぐ下の役職。政策の解釈や実施を監督する者。
 - ・政策や計画を策定、評価、調整し、部の全体的な活動を評価する者。
- ※日本の値は、指定職俸給表が適用される者（局長・審議官級）に占める女性割合。

【中級管理職】

- ・上級管理職のすぐ下の役職。省内の特定の局で、計画、指示、調整を行う者。
- ※日本の値は、行政職俸給表(一)の8～10級の者（本省課長級）に占める女性割合。

【その他役職】

- ・上級管理職、中級管理職以外の者。
- ※日本の値は、一般職国家公務員から指定職、行政職俸給表(一)8～10級の者を除いた者に占める女性割合。

女性就業者の推移

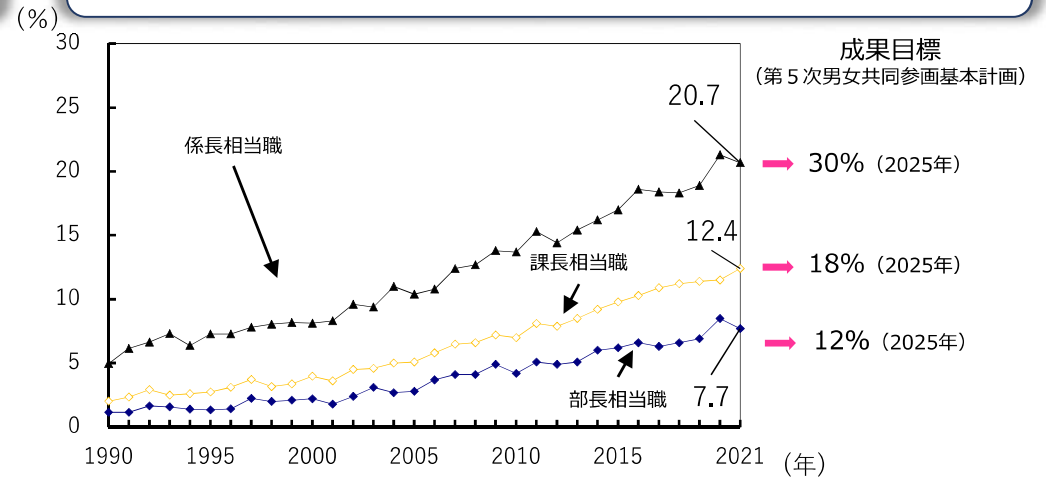
女性就業者数は、コロナの影響により、2020年は前年より減少しましたが、9年間(2012～21年)で約340万人増加。



出典:総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。

民間企業 管理職相当の女性割合の推移

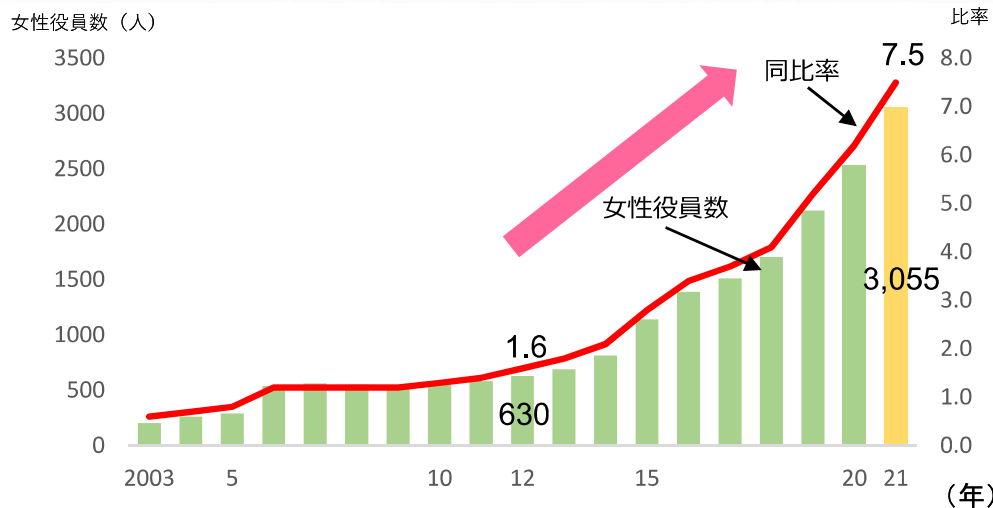
部長、課長、係長に就く女性割合は近年上昇傾向にあるが、上位の役職ほど割合が低い。



(備考) 1. 各年6月時点、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役職者。
 3. 管理職の定義について ・部長級:事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20人以上(部(局)長を含む。)のもの。 ・課長級:事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上(課長を含む。)のもの。

女性役員数の推移

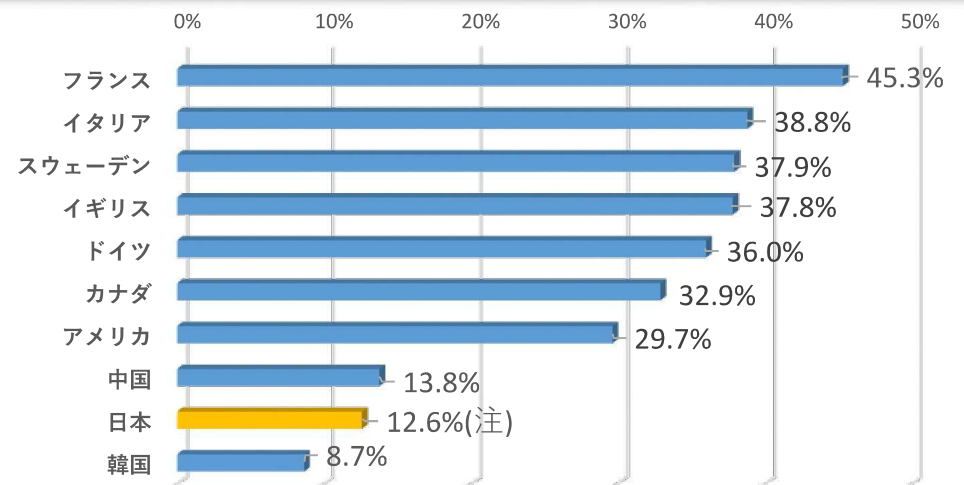
上場企業の女性役員数は、9年間(2012-2021)で約4.8倍に増加。



出典:東洋経済新報社「役員四季報」
 (注):調査時点は原則として各年7月31日現在。調査対象は、全上場企業。ジャスダック上場会社を含む。
 「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役員及び執行役。

諸外国の女性役員割合

日本の女性役員割合は、上昇しているものの、諸外国と比べて低い。



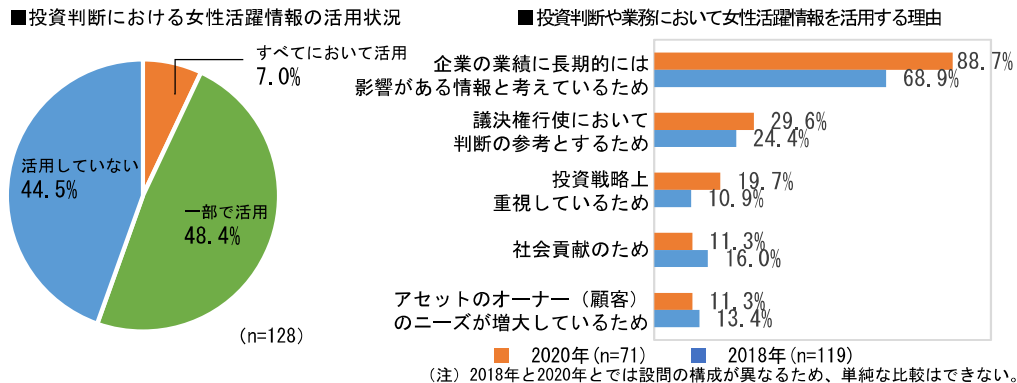
出典:OECD "Social and Welfare Statistics" 2021年の値。
 ※ EUは、各国の優良企業銘柄50社が対象。他の国はMSCI ACWI構成銘柄(2,900社程度、大型、中型銘柄)の企業が対象。
 (注)2021年7月時点の全上場企業役員に占める女性の割合(7.5%)は東洋経済新報社「役員四季報」より算出。

企業が女性活躍に取り組むことのメリット

・様々な調査結果から、企業が女性活躍に取り組むことのメリットを示す分析結果が得られている。

女性活躍の状況が投資判断で重視されている

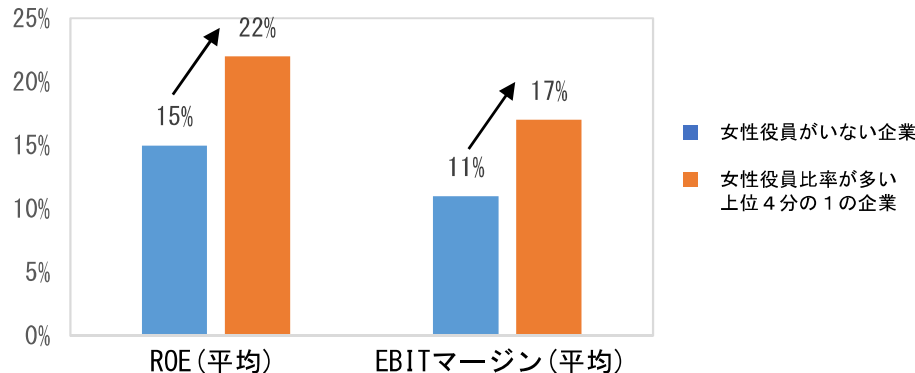
- ・ 投資判断において半数以上の投資家が女性活躍情報を活用している。
- ・ 投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家のうち、約9割が、活用する理由として「企業の業績に影響があるため」と回答。多くの機関投資家が、女性活躍の推進が長期的に企業の成長につながっていくと考えている。



(出典) 内閣府男女共同参画局「ジェンダー投資に関する調査研究」報告書(2021年)
 <調査対象：日本版スチュワードシップ・コードに賛同する国内に拠点を持つ機関投資家等>

役員に女性がいる企業のパフォーマンスは高い傾向にある

- ・ 女性役員比率が高い企業の方が、女性役員がいない企業よりもROE（自己資本利益率）、EBITマージン※が高くなっている。

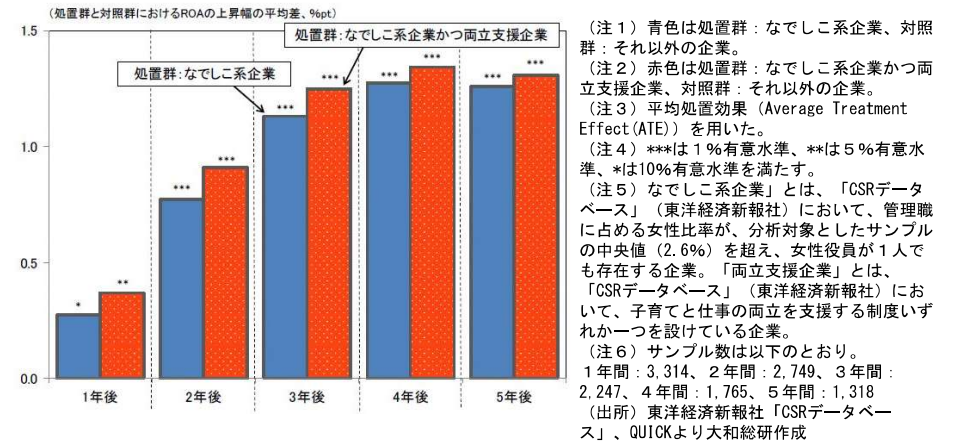


(出典) McKinsey & Company "Women Matter: Time to accelerate: Ten Years of Insight into Gender Diversity" (2017年)
 <調査対象：10カ国の企業約300社（日本を含まない）>
 ※EBITマージン：支払金利前税引前利益と売上の比率

女性が活躍できると利益率は高く、両立支援があれば更に高まる

- ・ 「なでしこ系企業」、中でも両立支援制度を整備している企業は、財務パフォーマンスが中期的に向上することが示唆されている。

■ 女性活躍を支援する企業ほどROA（総資産利益率）は高い
 （傾向スコアに基づくIPW推定量（成果指標：ROAの上昇幅））



(出典) 大和総研「因果推論による「なでしこ系企業」の真の実力」(2019年)
 <調査対象：日本国内の全上場企業>

経営幹部における女性割合が高い企業の株価パフォーマンスは高い

- ・ 経営幹部における女性の割合が高い企業では、株価パフォーマンスが高い。



(出典) Credit Suisse Research Institute "The CS Gender 3000 in 2019: The changing face of companies" (2019年)
 <調査対象：56カ国の企業約3,000社>

国内外の証券取引所における女性の活躍に関するルール

	東京証券取引所	ロンドン証券取引所	NASDAQ (※1)
	コーポレートガバナンス・コード改訂	上場規則改正	上場規則改正
上場数	約3,800社	約2,000社	約3,300社
対象	プライム市場及びスタンダード市場 上場企業 約3,300社	メイン市場上場企業 約1,100社	全上場企業(※2)
時期	2021年6月改訂 2021年12月までに適用	2022年4月以降に始まる決算期から適用	2022年8月8日以降順次適用
① 役員 の 多様性	女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての ・考え方・目標・人材育成方針 ・社内環境整備方針等を定める	・取締役の構成において ・40%以上を女性 ・最低一人を少数民族出身 ・会長・CEO・CFO・上級独立取締役のうち最低1名を女性とする	以下に該当する取締役を少なくとも一人ずつ選任 ・女性 ・人種マイノリティーやLGBTQ+
② 情報 開示	①について定めた場合、内容及び実施状況 ①の目標が未達の場合又は上記について定めていない場合、未達又は定めていない理由	取締役、会長・CEO・CFO・上級独立取締役及び執行役員における性別（ノンバイナリーを含む）及び人種に関する定量的な情報 ①の内容が未達・未実施の場合、その理由	自認する性別（ノンバイナリーを含む）及び社会的少数者（人種、LGBTQ+）の人数 ①の内容が未達・未実施の場合、その理由
罰則等	適切な開示を実施しない場合は改善を要請し、改善されない状態が継続する場合は上場廃止	適切な開示を実施しない場合は罰金又は企業名の公表	適切な開示を実施しない場合は指摘を行い、原則45日以内に是正が求められる。その後も違反が継続する場合には上場廃止

(※1) ニューヨーク証券取引所(NYSE)は、現状においてNASDAQのような見直しを行う意向はない。

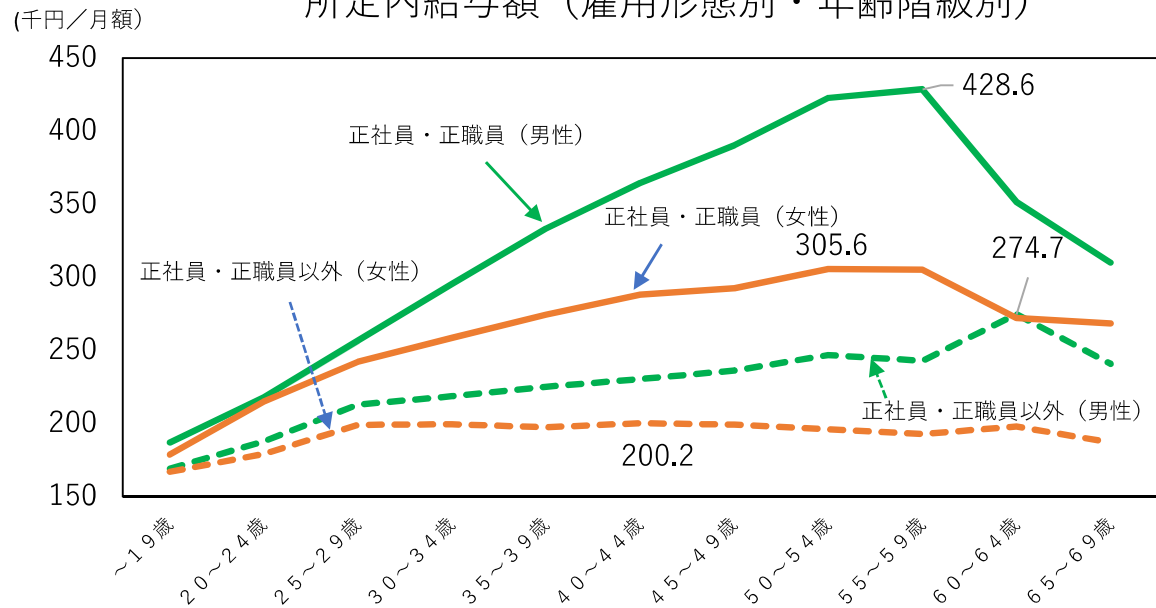
(※2) ただし、小規模企業や外国法人に対しては緩和措置あり。また、今回の規則改正による要件を満たせない上場企業に対し、2022年12月1日までの間、多様な取締役候補者を紹介するサービスの利用を取締役候補者2名まで無料で提供。なお、NYSEも、2019年5月に、上場企業の取締役会における多様性を高める観点から、NYSE上場企業に対し人材を紹介する「NYSE取締役会助言評議会」を設置。

(※3) 各証券取引所公表資料等より内閣府作成。

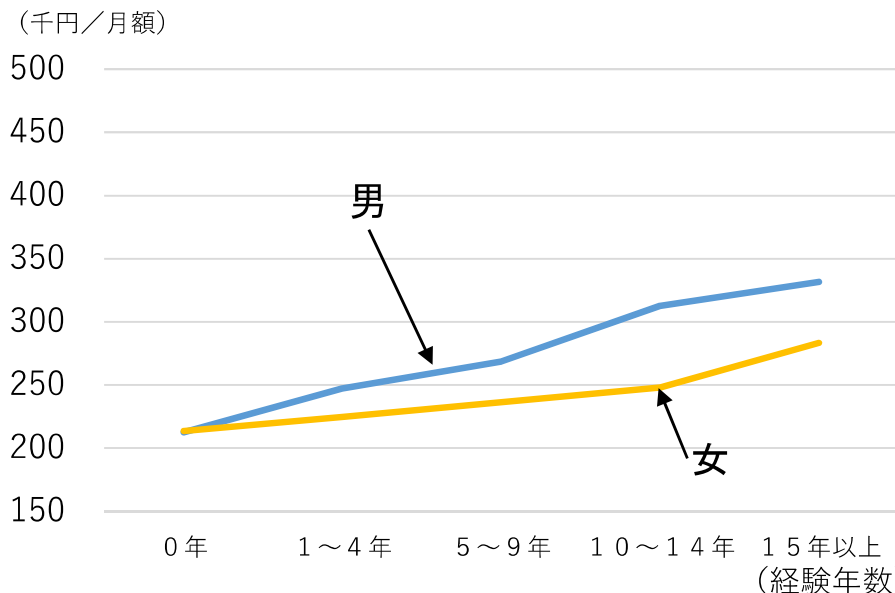
給与額の男女間格差

- 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、経験年数であっても、男女間で差。

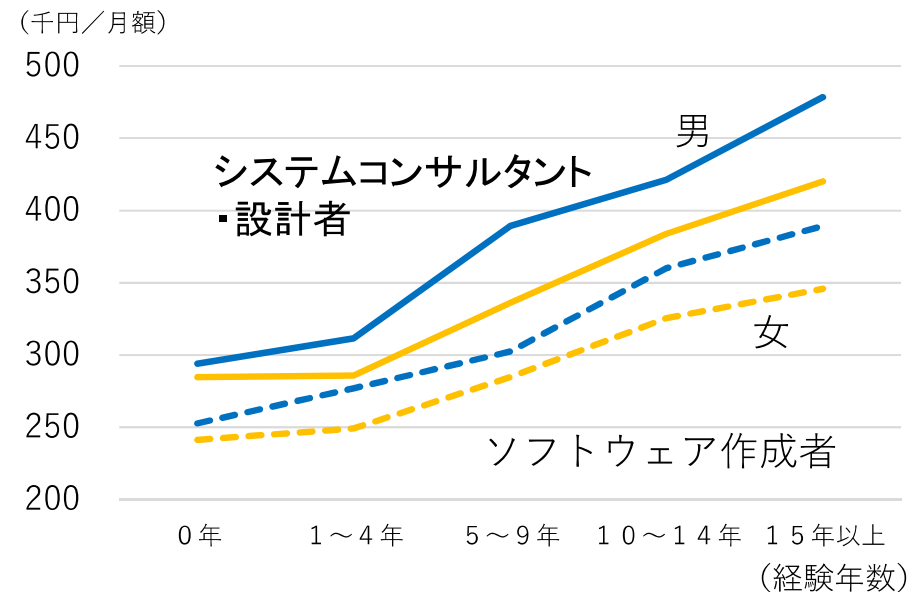
所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）



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3年賃金構造基本統計調査」より作成）

科学技術・学術における男女共同参画の推進に係る現状

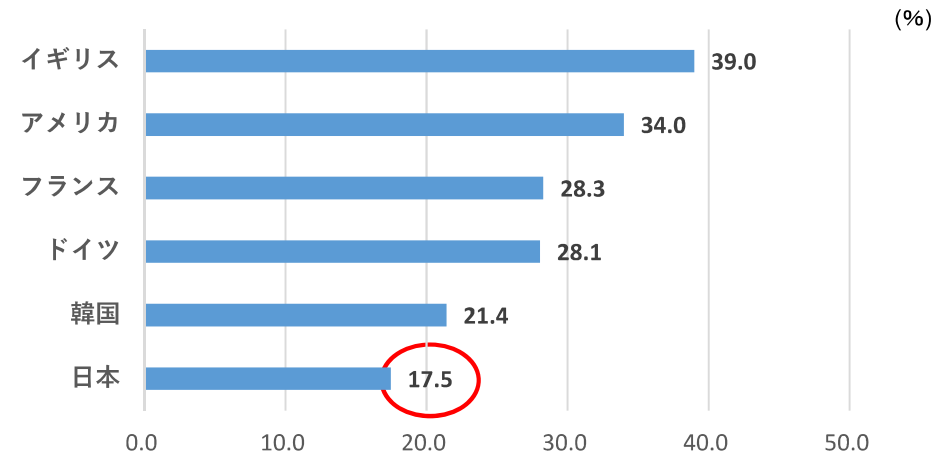
女性ノーベル賞受賞者数（自然科学分野）

	生理学・医学	物理学	化学	計
アメリカ	5	2	2	9
欧州	5	1	4	10
日本	0	0	0	0
その他	2	1	1	4
全体	12	4	7	23

※2021年までの受賞者を集計。

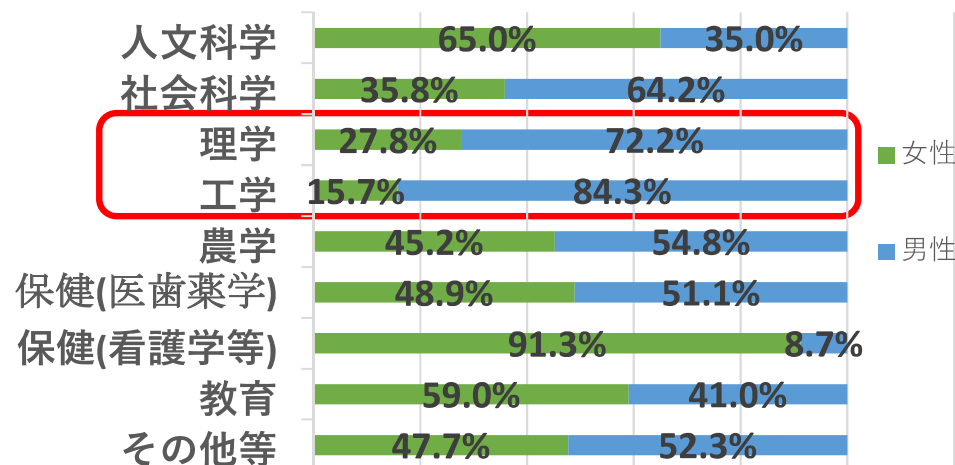
※その他の国は、イスラエル、オーストラリア、中国、カナダ。

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3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3年度学校基本統計」

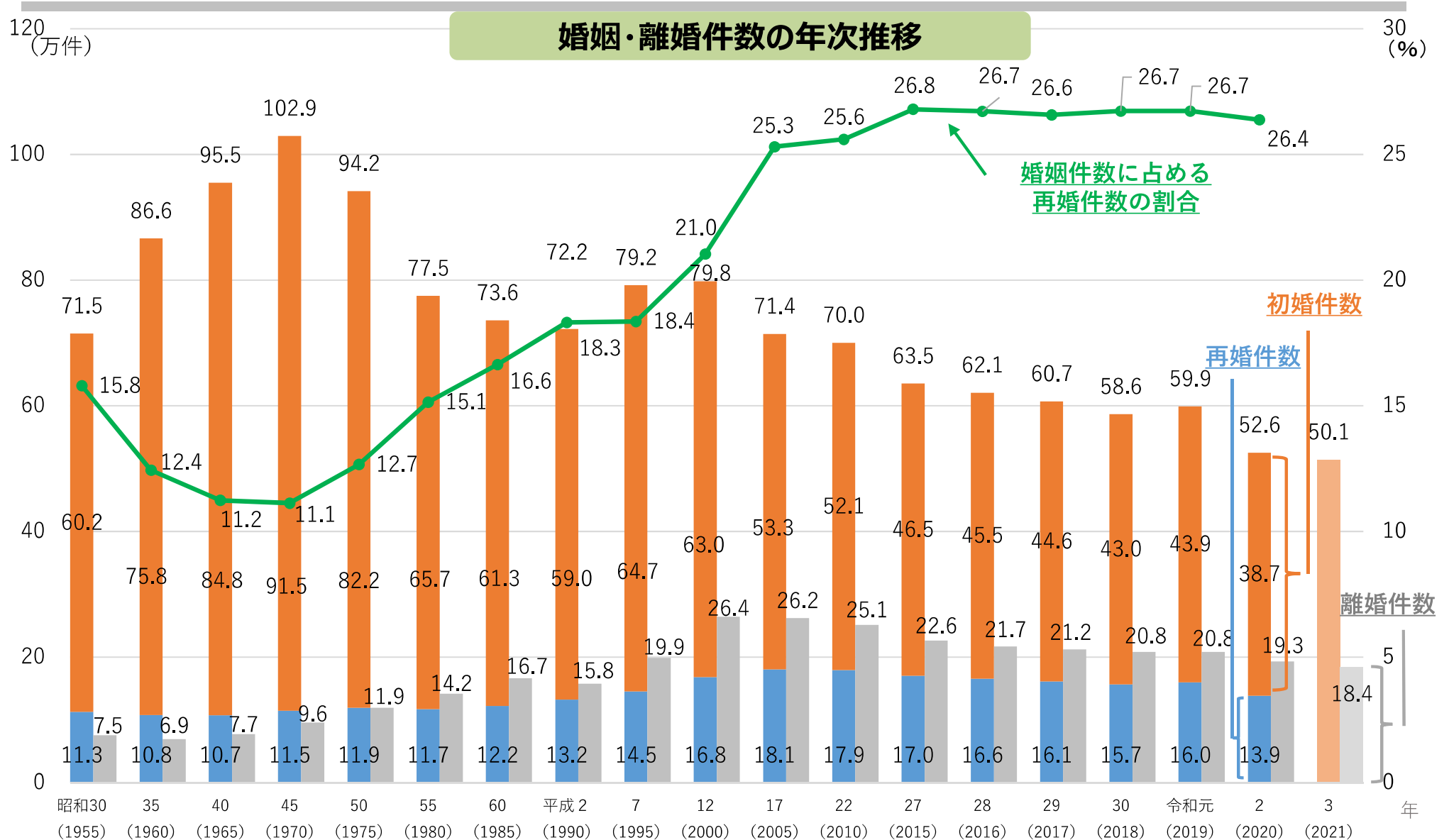
OECDによる学習到達度調査(15歳時点)

	日本			OECD平均		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性
科学的リテラシー平均得点	529点 2位	531点 1位	528点 3位	489点	488点	490点
数学的リテラシー平均得点	527点 1位	532点 1位	522点 2位	489点	492点	487点
読解力平均得点	504点 10位	493点 9位	514点 14位	487点	472点	502点

※OECD PISA (Programme for International Student Assessment) 2018 より作成
順位はOECD加盟37か国中。調査段階で15歳3か月以上16歳2か月以下の学校に通う生徒が対象(日本では高校1年生)。

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。



(備考) 1. 厚生労働省「人口動態統計」より作成。

2. 令和3 (2021) 年の数値は、概数。令和3 (2021) 年の婚姻件数は、再婚件数と初婚件数の合計。

男女の寿命について

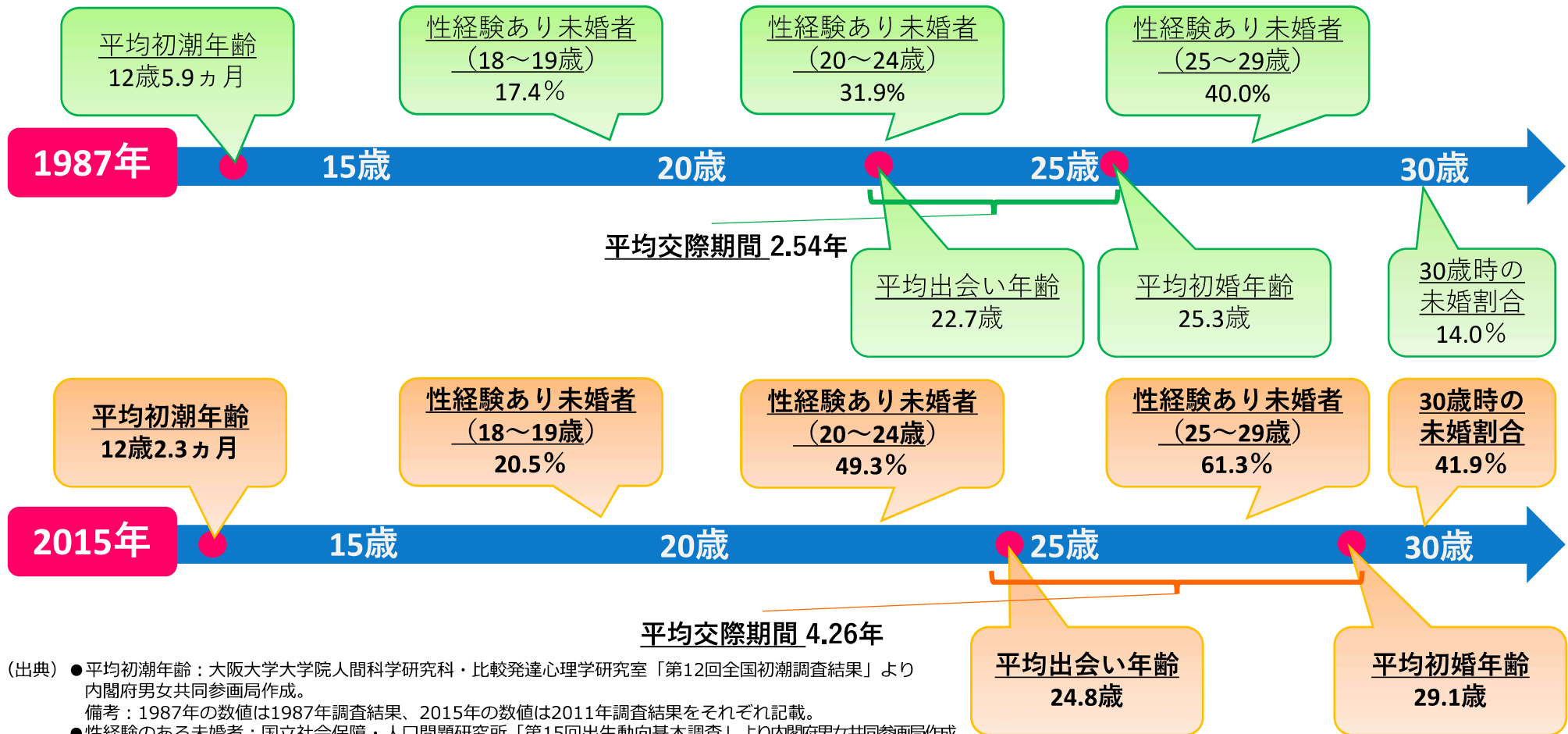
	男	女
90歳時 生存割合	28.1%	52.6%
95歳時 生存割合	10.5%	27.9%
平均寿命	81.56歳	87.71歳
死亡年齢 最頻値 ^(※)	88歳	93歳
100歳以上 の人口	9,766人	69,757人
105歳以上 の人口	715人	5,800人

(※) 「死亡年齢最頻値」は死亡者数が最も多い年齢

出典：100歳以上の人口及び105歳以上の人口については総務省「令和2年国勢調査」、その他については厚生労働省「第23回生命表」

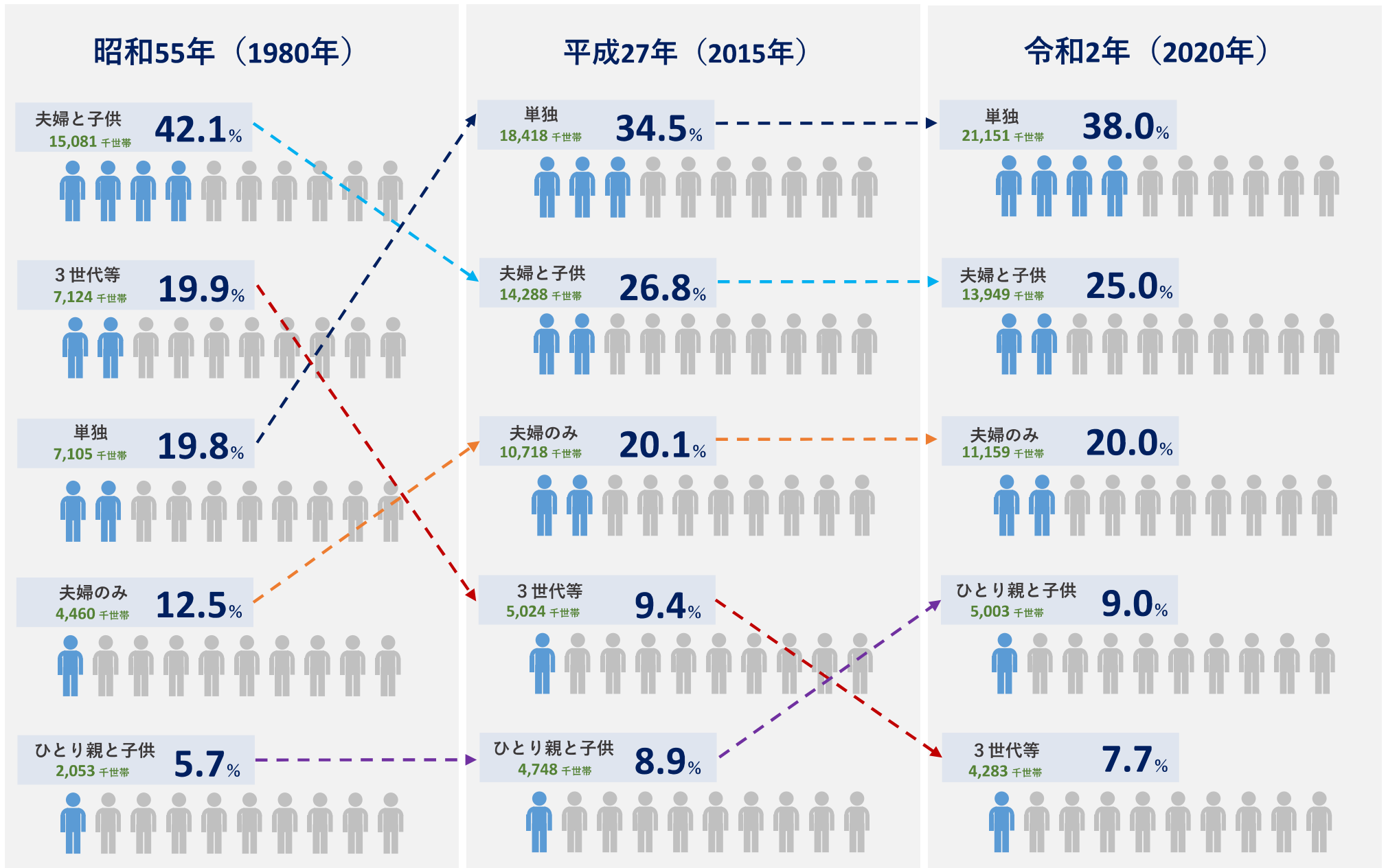
10代・20代女性のライフイベント年齢

- 現代の女性は、出会いから結婚までの交際期間が長くなり、性経験がある未婚者の割合も高くなっている。このような状況の中で、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点がますます重要になっている。



(出典) ● 平均初潮年齢：大阪大学大学院人間科学研究科・比較発達心理学研究室「第12回全国初潮調査結果」より内閣府男女共同参画局作成。
 備考：1987年の数値は1987年調査結果、2015年の数値は2011年調査結果をそれぞれ記載。
 ● 性経験のある未婚者：国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」より内閣府男女共同参画局作成。
 設問 「あなたはこれまでに異性と性交渉をもったことがありますか。」（1. ある、2. ない）。
 備考：1987年の数値は1987年調査結果、2015年の数値は2015年調査結果をそれぞれ記載。
 ● 平均出会い年齢/平均初婚年齢/平均交際期間：国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」より内閣府男女共同参画局作成。
 注：対象は各調査時点より過去5年間に結婚した初婚どうしの夫婦（結婚の過程が不詳の夫婦を除く）。各平均年齢は月齢をもとに算出している。
 備考：1987年の数値は1987年調査結果、2015年の数値は2015年調査結果をそれぞれ記載。
 ● 30歳時の未婚割合：総務省統計局「国勢調査」より内閣府男女共同参画局作成。
 注：30歳時の未婚割合 = 30歳時の未婚者数 / 30歳時の未婚者数 + 有配偶者数 + 死別者数 + 離別者数
 備考：1987年の数値は1985年調査結果、2015年の数値は2015年調査結果をそれぞれ記載。

家族の姿の変化



注) 総務省「国勢調査」より作成。一般世帯に占める比率。施設等に入っている人は含まれない。「3世代等」は、親族のみの世帯のうちの核家族以外の世帯と、非親族を含む世帯の合算。「子」とは親族内の最も若い「夫婦」からみた「子」にあたる続柄の世帯員であり、成人を含む。

男性の人生の変化

男性の育児休業取得率は13%。50歳男性の4人に1人は独身(結婚未経験)。男性の単独世帯は1094万世帯(一般世帯数の19.6%)。家庭や地域社会において男性の活躍を広げることが不可欠。

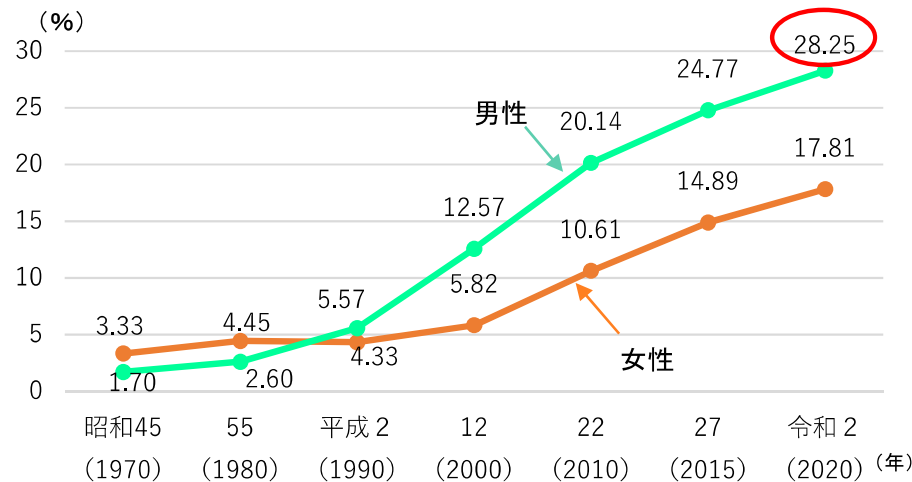
民間企業の育児休業者の割合

	2018年度	2019年度	2020年度
女性	82%	83%	82%
男性	6%	7%	13%

(備考) 厚生労働省「雇用均等基本調査」より内閣府男女共同参画局作成。

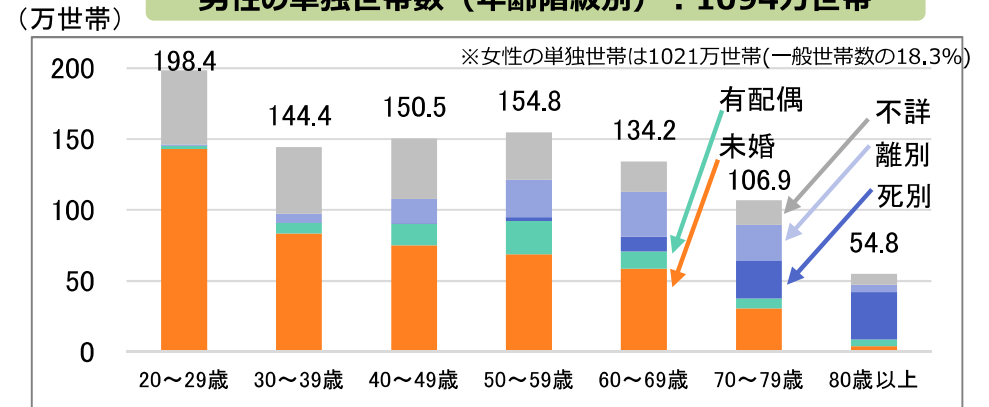
- 男性の一般職国家公務員の育児休業取得率(人事院調べ)
 - ・ 51.4%(2020年度)
- 地方公務員の男性の育児休業取得率(総務省調べ)
 - ・ 13.2%(2020年度)

50歳時の未婚割合



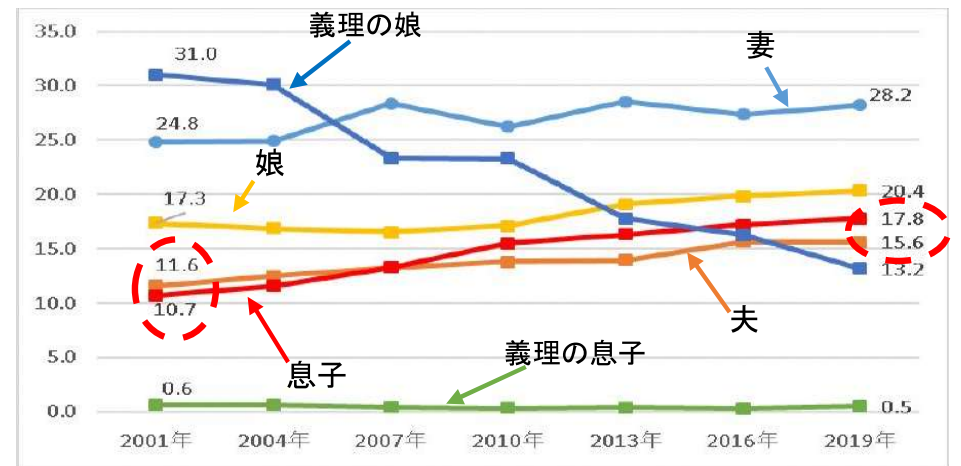
- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集(2022)」より作成。
 2. 「50歳時の未婚割合」とは、45~49歳の未婚割合と50~54歳の未婚割合の平均値。
 3. 平成27(2015)年と令和2(2020)年は、配偶関係不詳補完結果に基づく値。

男性の単独世帯数(年齢階級別): 1094万世帯



(備考) 総務省「令和2年国勢調査」より作成。一般世帯。施設に入っている人は含まれない。

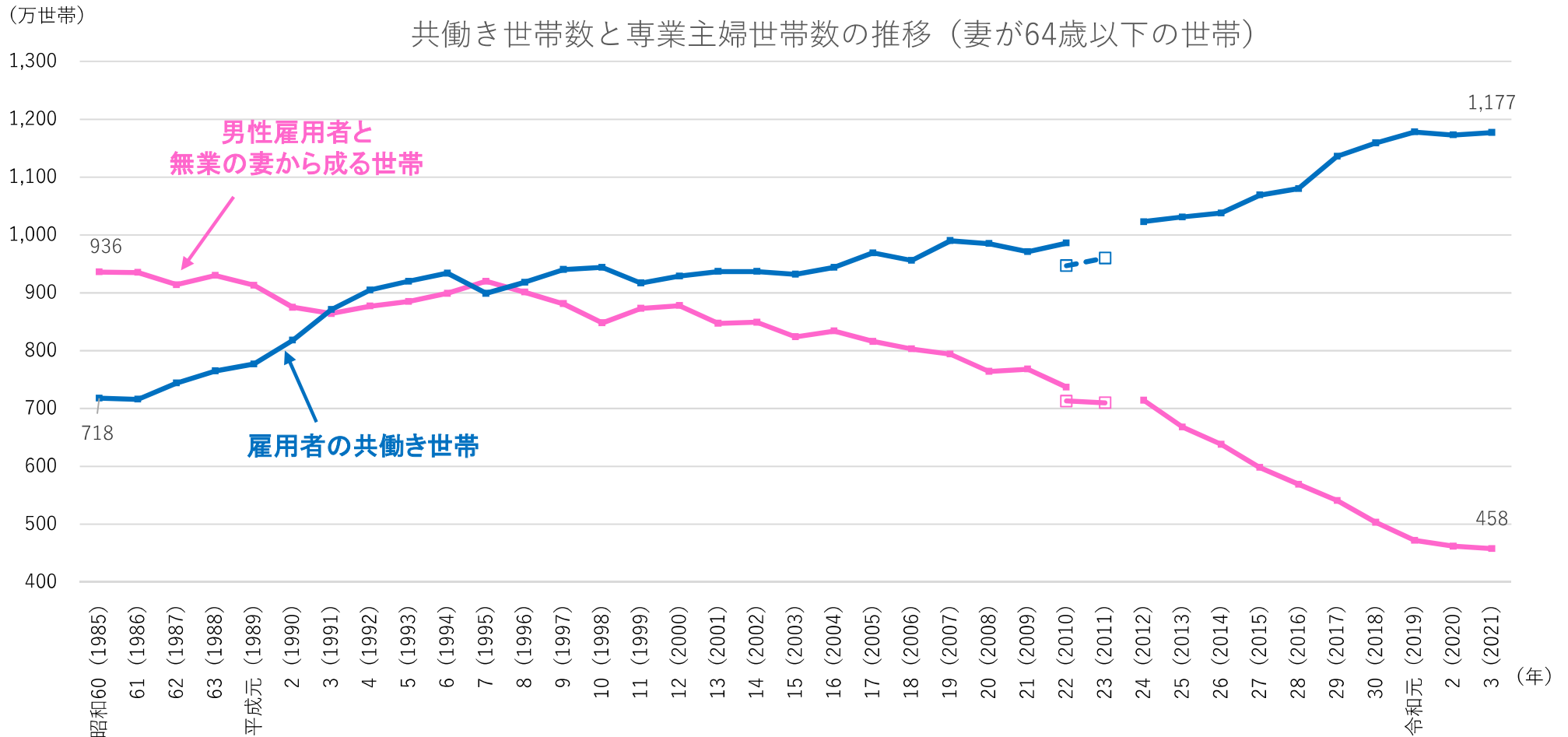
同居の主な介護者の続柄の推移



(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。

共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移

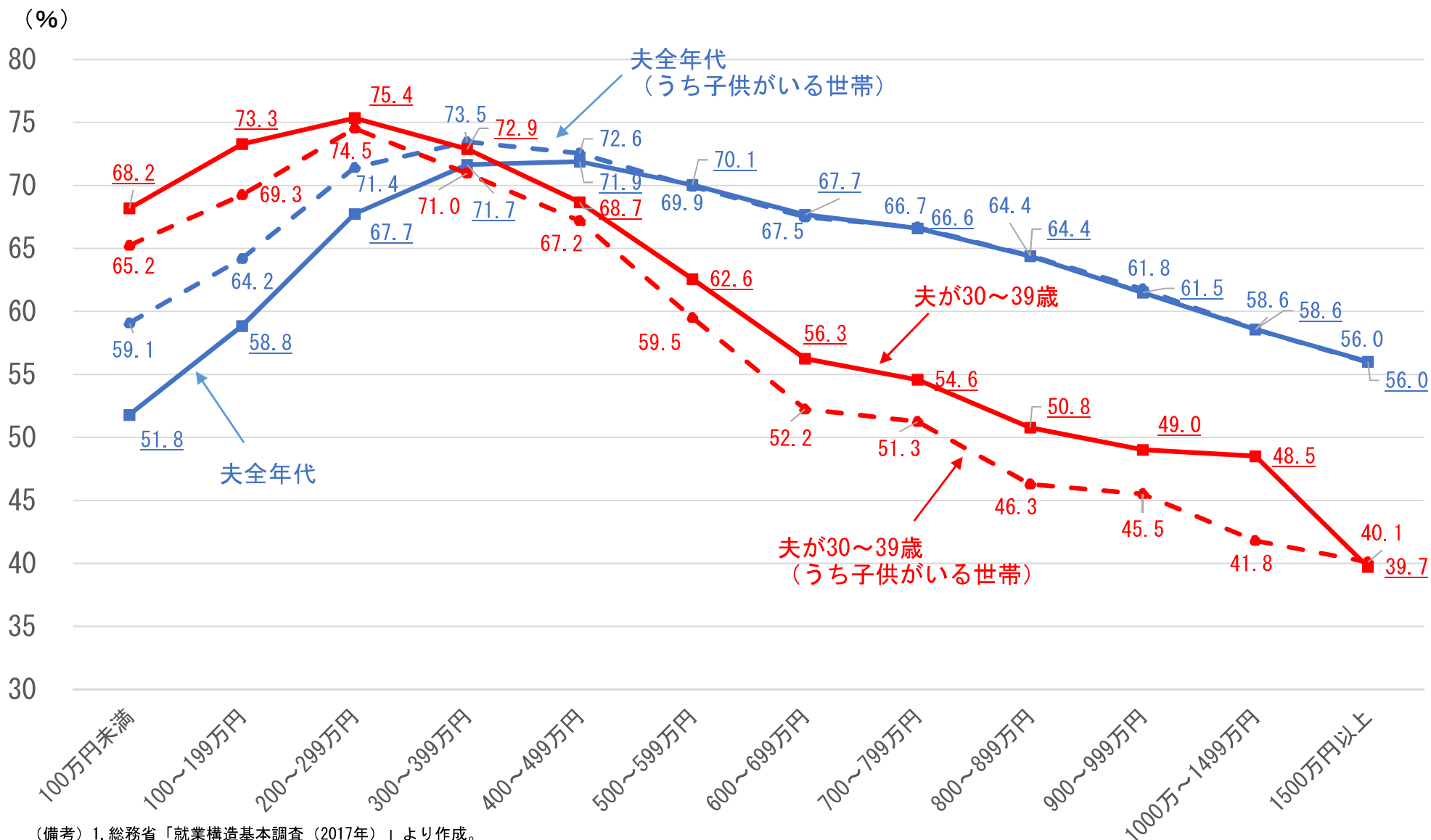
- 雇用者の共働き世帯は増加傾向。
- 男性雇用者と無業の妻から成る世帯（いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦の世帯）は減少傾向。2021年では、夫婦のいる世帯全体の23.1%となっている。



- (備考)
1. 昭和60年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下世帯。平成30年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
 3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ妻が64歳以下の世帯。
 4. 平成22年及び23年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

夫の所得階級別の妻の有業率

・30代の夫の所得階級別に見ると、夫の所得階級が高くなるほど妻の有業率が低くなる(いわゆる専業主婦が多くなる)傾向。

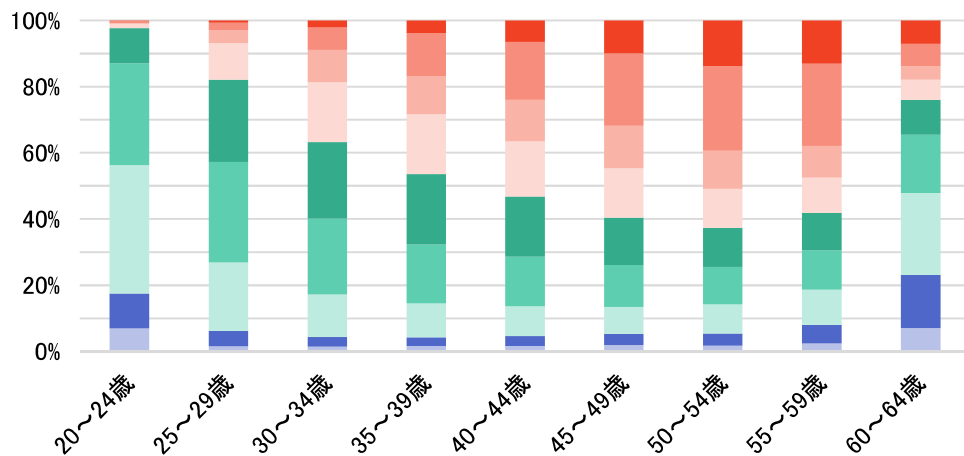


(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査(2017年)」より作成。
2. 「子供がいる世帯」とは、「夫婦と子供から成る世帯」と、「夫婦、子供と親から成る世帯」の合計。

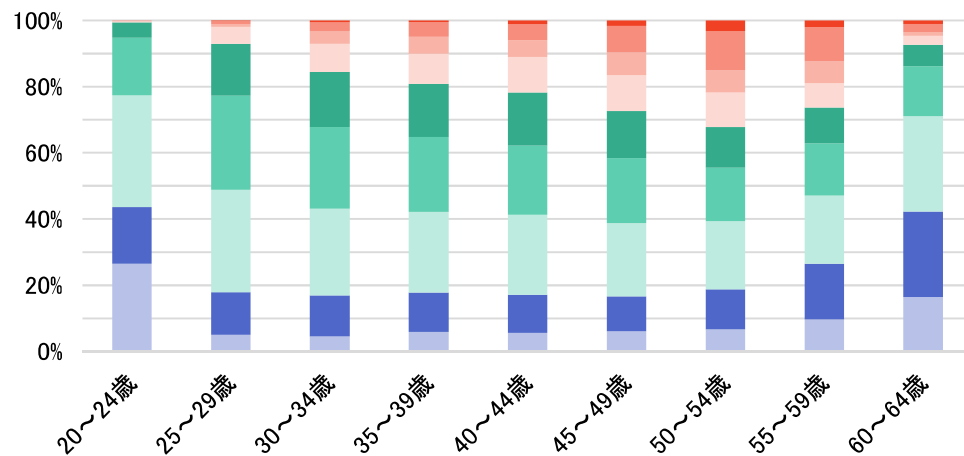
所得階級別有業者割合（男女、配偶関係、年齢階級別）

○男女別に見ると、男性では既婚者の方が、女性では未婚者の方が、所得が高い傾向。
 ○配偶関係別に見ると、既婚者では男性の方が所得が高い傾向。未婚者では男性の方が所得が高い傾向があるが、所得差は小さい。

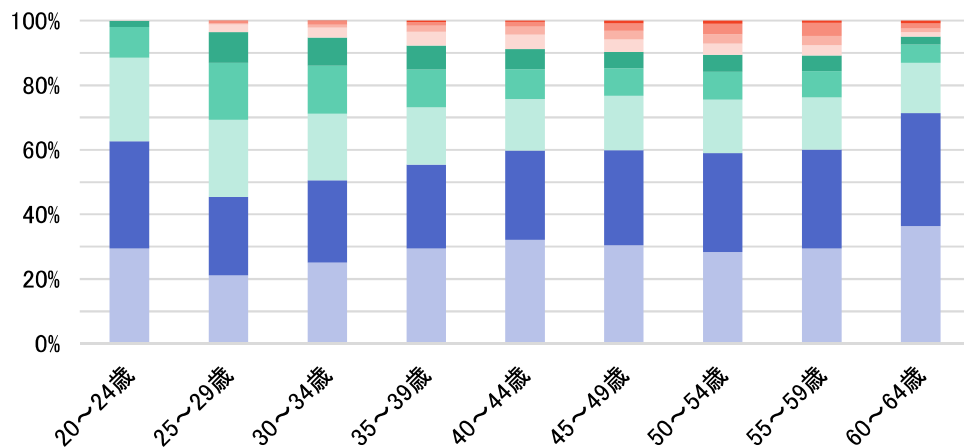
男性(既婚)



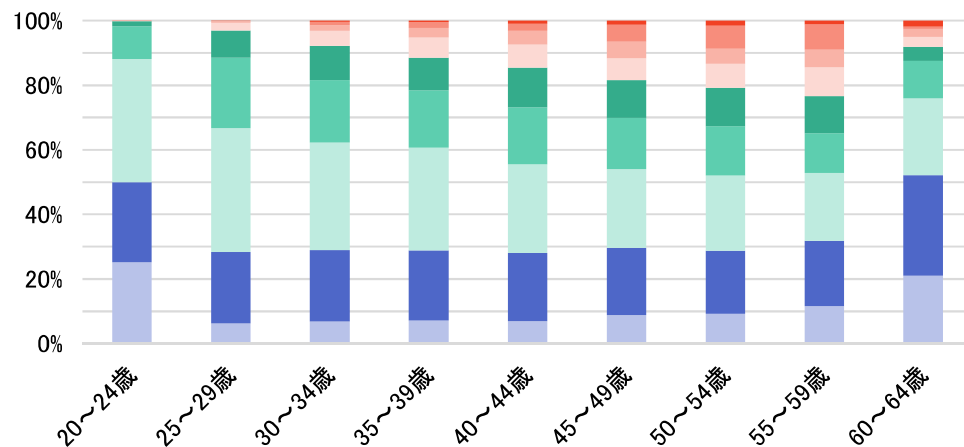
男性(未婚)



女性(既婚)



女性(未婚)

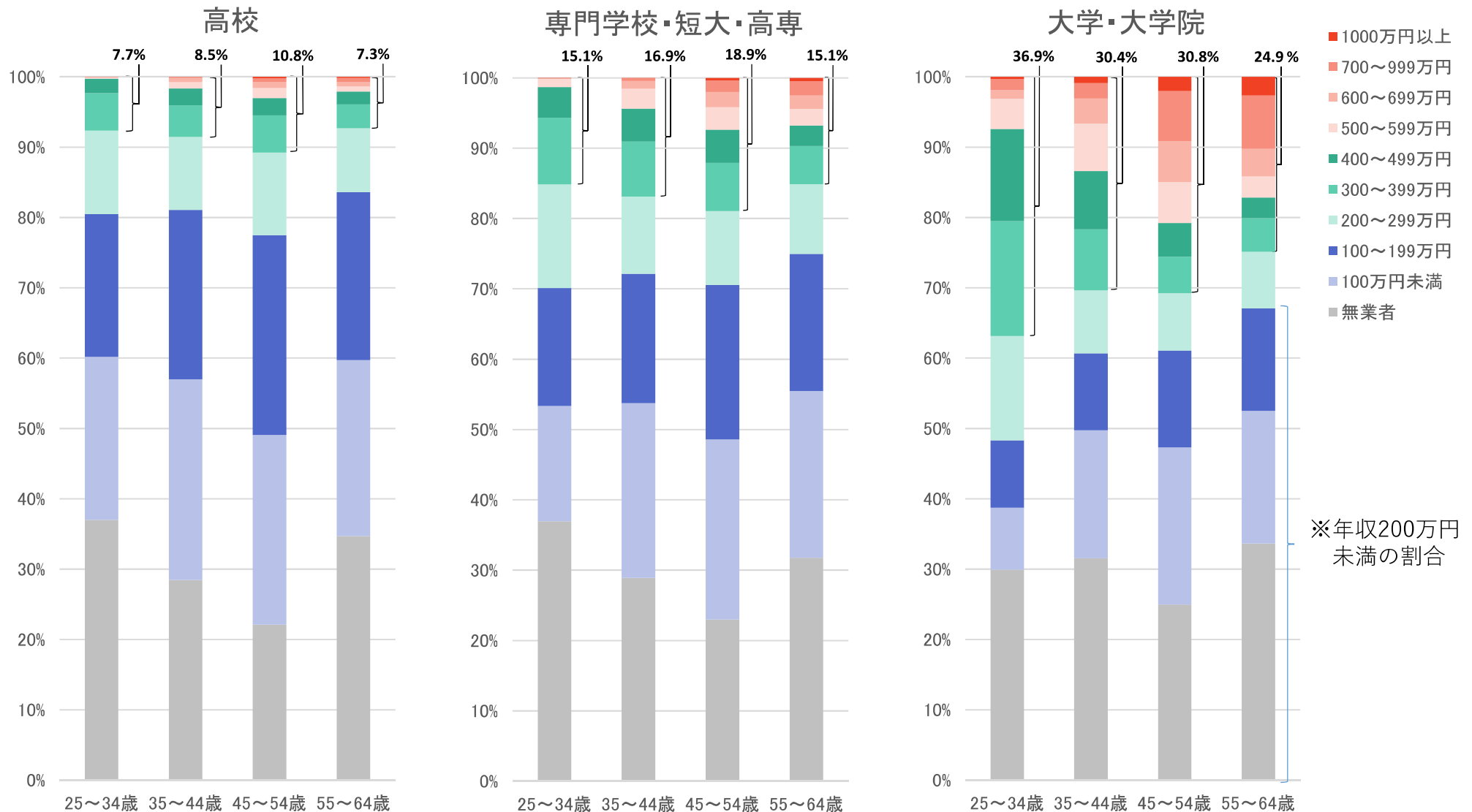


■ 100万円未満 ■ 100~199万円 ■ 200~299万円 ■ 300~399万円 ■ 400~499万円
 ■ 500~599万円 ■ 600~699万円 ■ 700~999万円 ■ 1000万円以上

(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査(2017年)」より作成。
 2. ここでの「既婚」とは、配偶関係「総数」から「未婚」を除いたものを指し、「死別・離別」「不詳」を含む。

既婚女性の最終学歴と本人の所得の関係

- ・ 高校卒業者の約8割、専門学校・短大・高専卒業者の約7割は、所得が200万円未満。
- ・ 大学・大学院卒業者で所得が200万円未満の割合は、35歳以上では約6割。
- ・ 女性の経済的エンパワーメント（経済的に自立する力）が課題。



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査(2017年)」より作成。
 2. 無業者には1987年以前に前職を辞め現在も無業の者は含まれないため、実際には、2017年時点で50歳以上の者は無業者がより多い可能性がある。

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	81.8%	85.4%	女性71.3% 男性83.9%
雇用者のうち 正規	47.7% ^(※)	89.7% ^(※)	女性49.2% 男性83.3%
雇用者のうち 非正規	52.3% ^(※)	10.3% ^(※)	女性50.8% 男性16.7%
平均年間 就労収入	200万円 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293万円 男性532万円
養育費 受取率	24.3%	3.2%	—

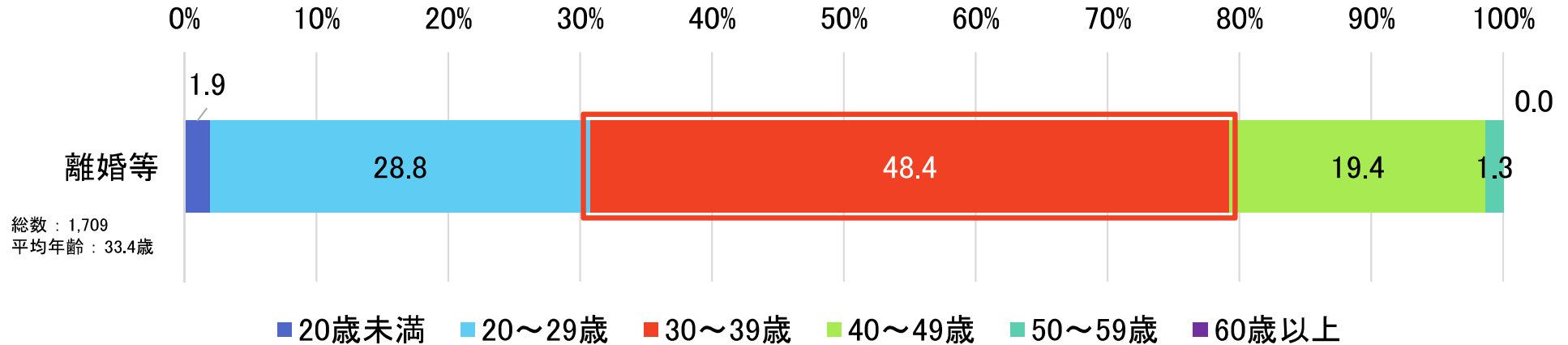
【出典】母子世帯及び父子世帯は厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査（平成28年度）」
 一般世帯は総務省「労働力調査（令和3年）15～64歳」、国税庁「民間給与実態統計調査（令和2年）」

（※）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

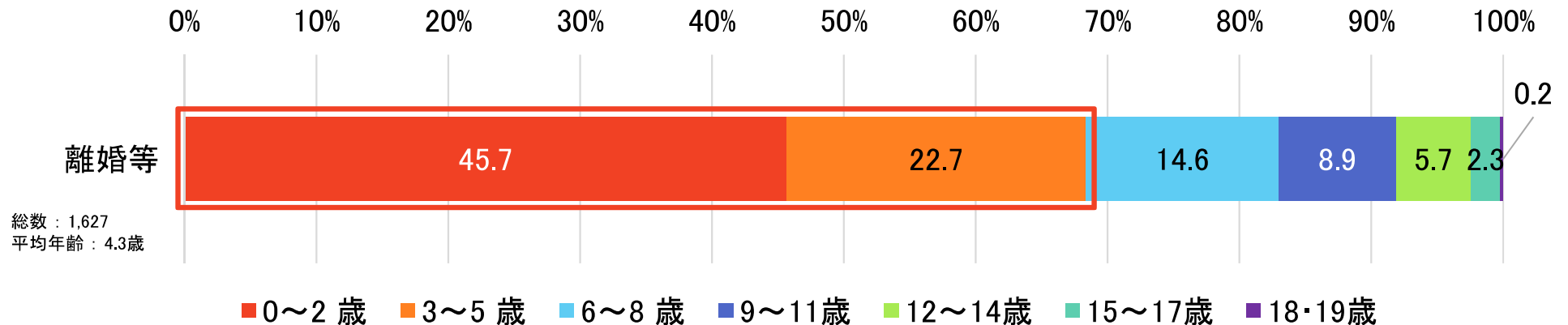
離婚等で母子世帯になった時の母及び末子の年齢

- ・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



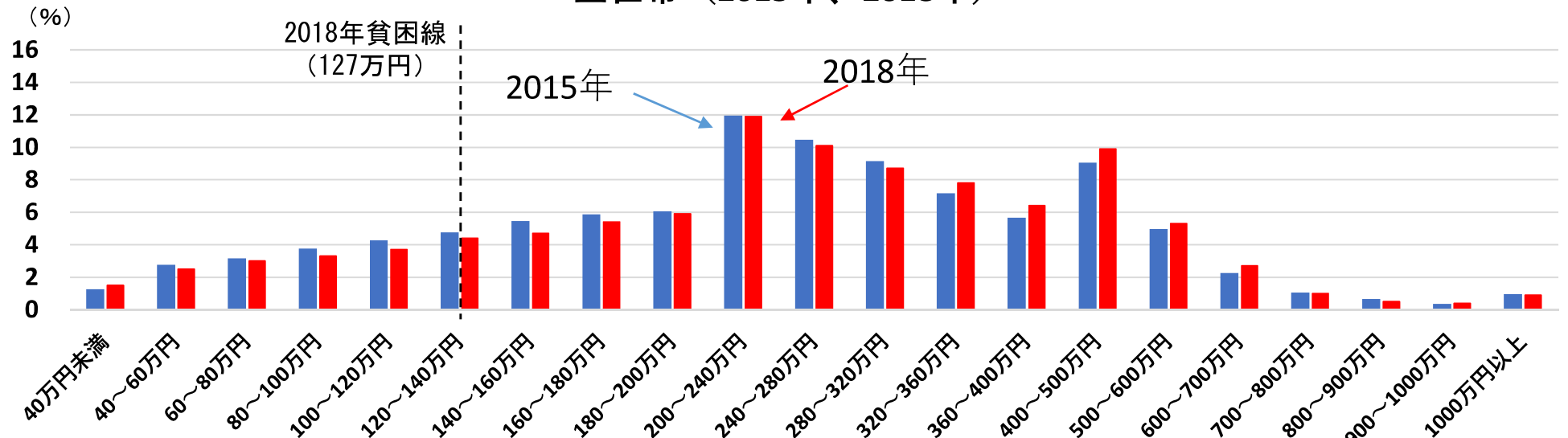
- (備考) 1. 厚生労働省「平成28年度全国ひとり親世帯等調査」より作成。
 2. 母子世帯は、父のいない児童(満20歳未満の子どもであって、未婚のもの)がその母によって養育されている世帯。
 父子世帯は、母のいない児童がその父によって養育されている世帯。
 3. 「離婚等」は、「平成28年度全国ひとり親世帯等調査」において「生別」と定義されているもので、離婚、未婚の母、遺棄、行方不明、その他の合計。
 4. 母の年齢階級別の割合は、母子世帯になった時の母親の年齢が不詳の世帯数を除いた世帯数を総数として算出した割合。
 5. 末子の年齢階級別の割合は、母子世帯になった時の末子の年齢が不詳の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

全世帯とひとり親世帯の等価可処分所得の分布

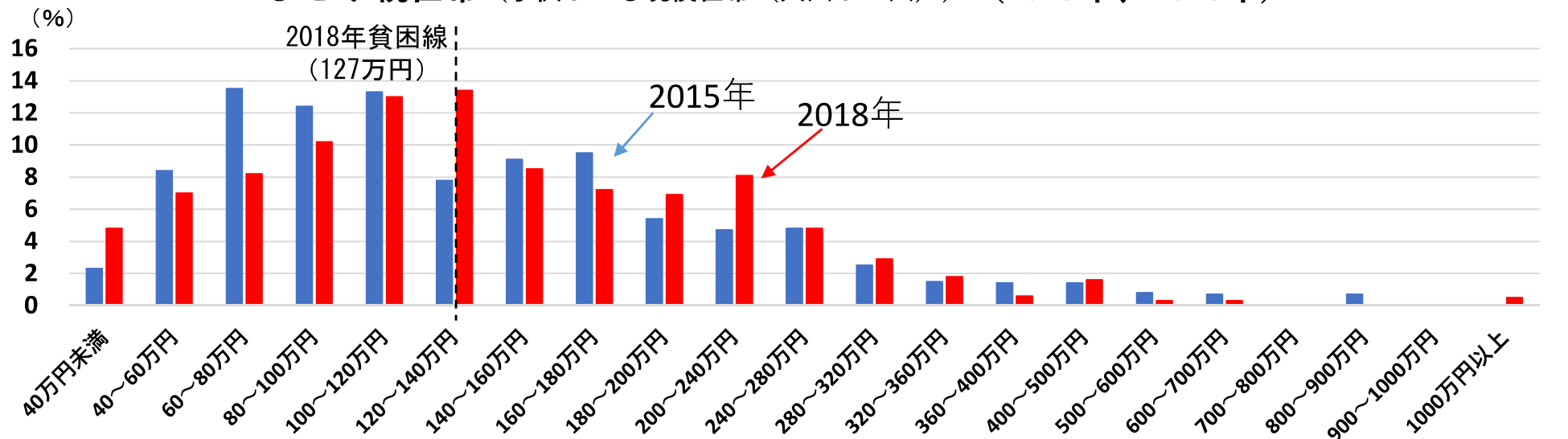
・ひとり親世帯（※）の約半数は、等価可処分所得が貧困線以下となっている。

※ 子供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）



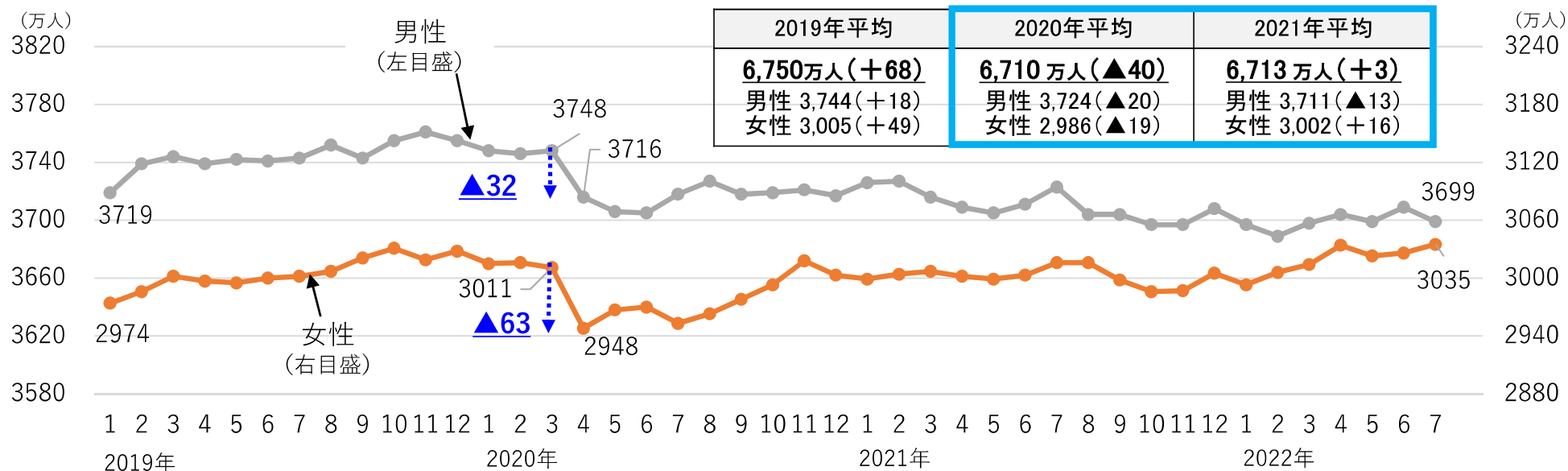
ひとり親世帯（子供がいる現役世帯（大人が一人））（2015年、2018年）



- (備考) 1. 厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。
 2. 2015年の数値は熊本県を除いたもの。
 3. 大人とは18歳以上の者、子供とは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。
 4. 等価可処分所得金額不詳の世帯員を除く。

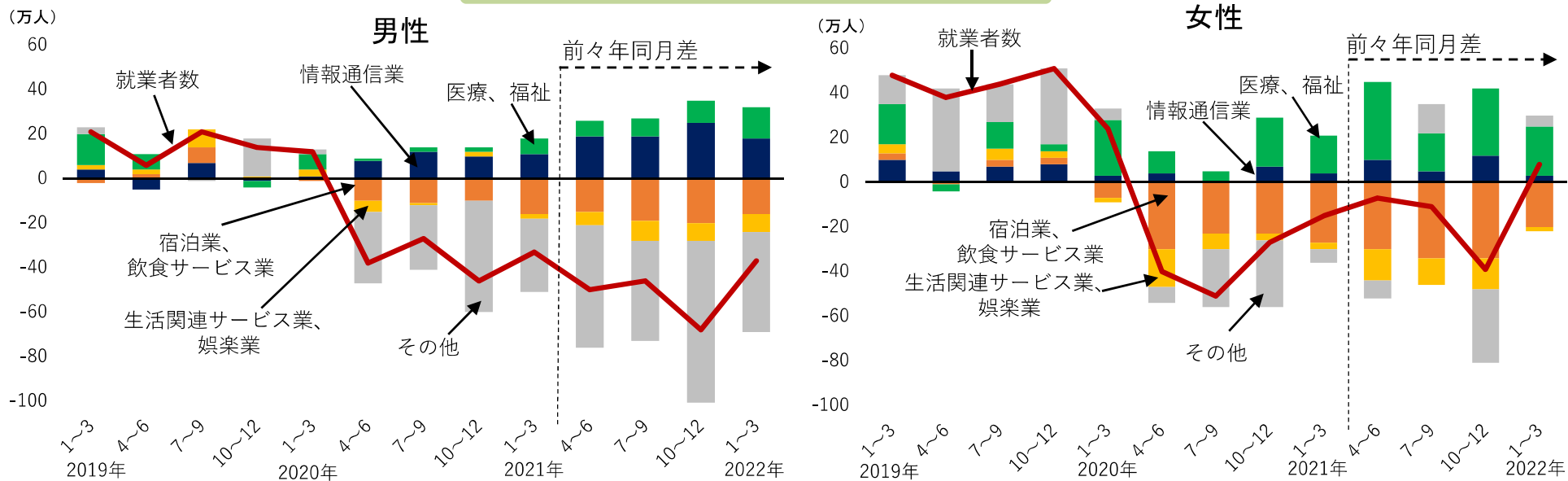
コロナ下の女性の就業への影響

就業者数の推移



(総務省「労働力調査」より作成。季節調整値。)

産業別就業者数の前年、前々年同月差の推移

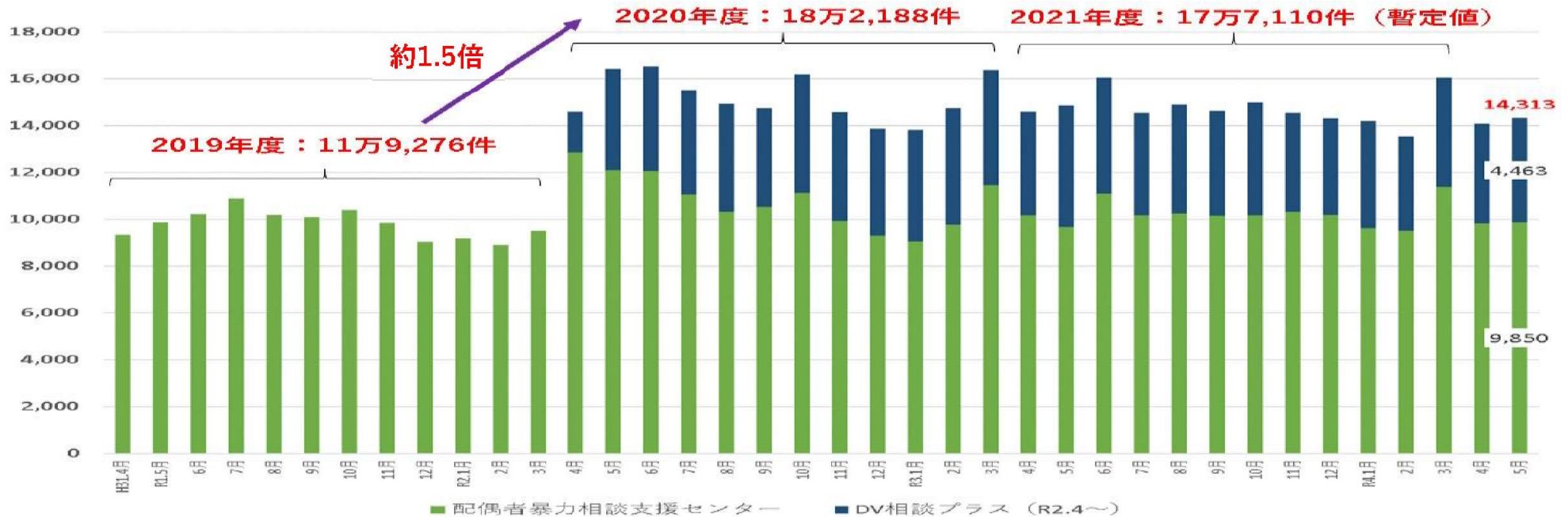


(総務省「労働力調査」より作成。原数値。)

DV相談件数の推移・DV相談者の年齢・相談内容

DV相談件数の推移

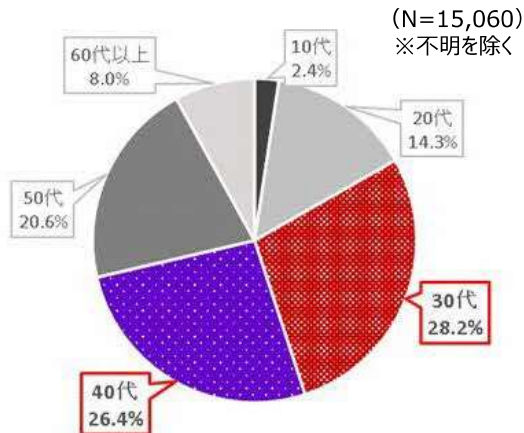
- ✓ DV相談件数の推移を見ると、2020年度の相談件数は、18万2,188件であり、2019年度の約1.5倍。
- ✓ 2021年度の相談件数は、17万7,110件（暫定値）であり、2020年度と比較すると減少しているものの、毎月1万4,000～1万6,000件程度の相談が寄せられており、引き続き高水準で推移。
- ✓ 2022年5月の相談件数は、1万4,313件（前年同月比▲3.6%）となっている。



（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、令和4年5月31日時点の暫定値。

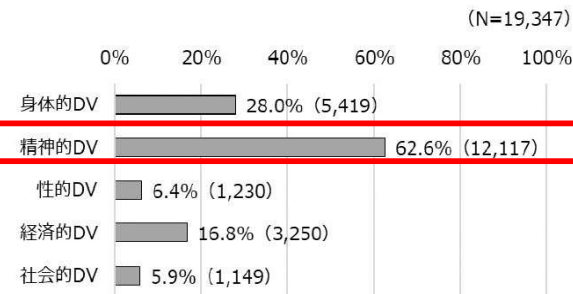
相談者の年齢

30代～40代で全体の約5割を占める。



相談内容（複数回答）

相談内容の約6割が精神的DVを含んだ内容

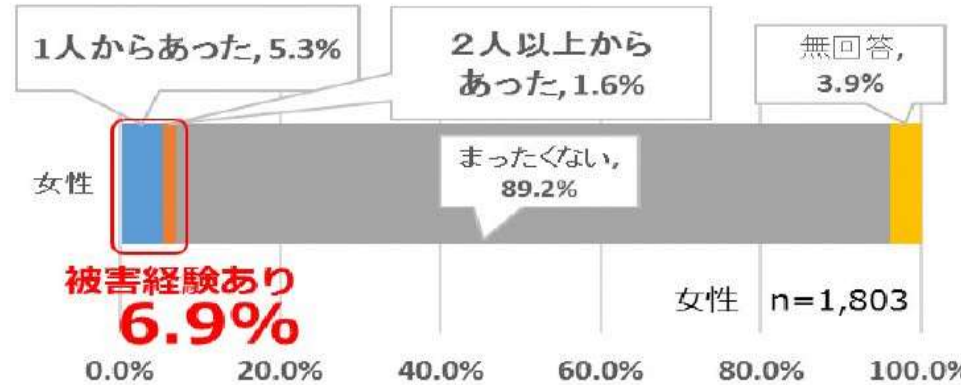


（出典）令和3年度前期「DV相談+（プラス）事業における相談支援の分析に係る調査研究事業」報告書

性犯罪・性暴力について

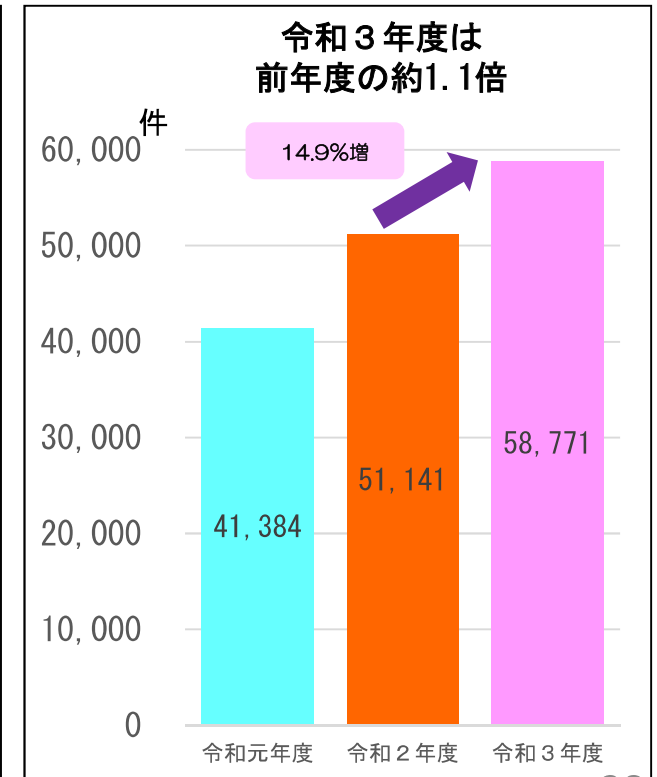
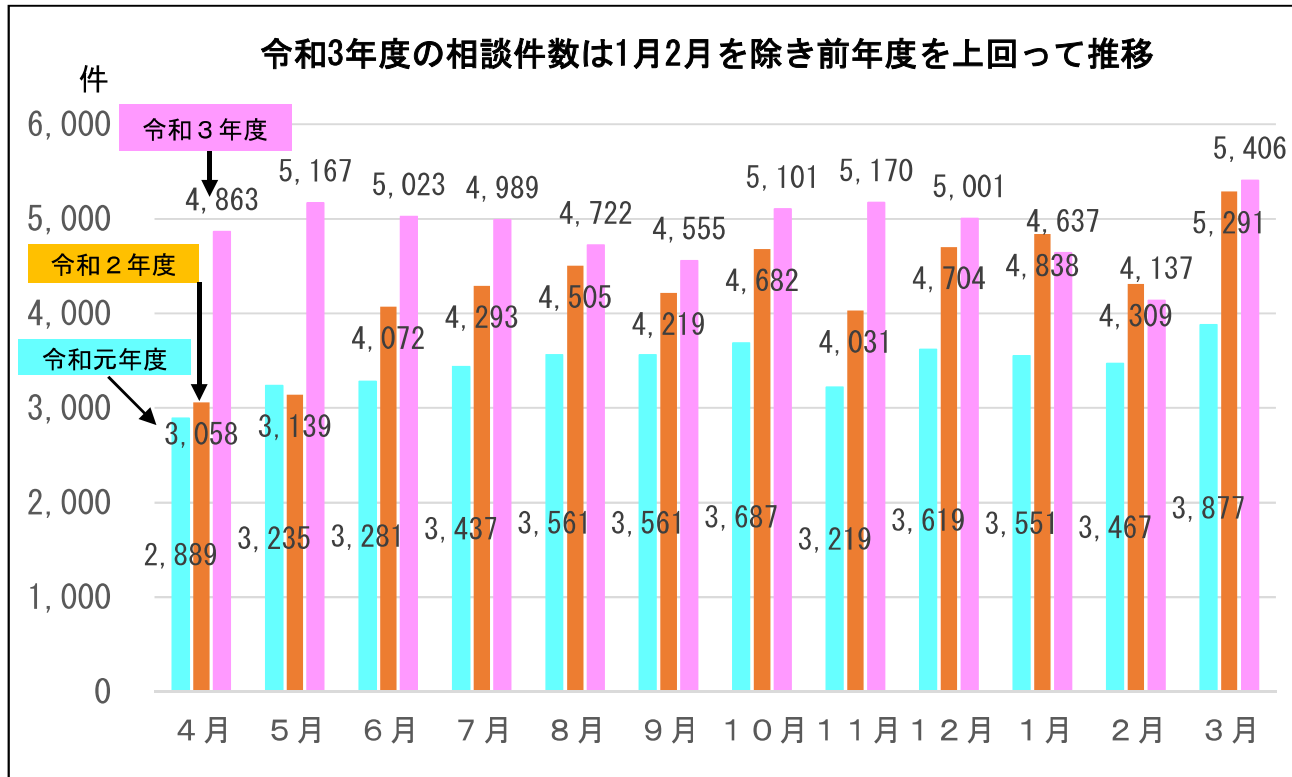
無理やりに性交等をされた被害経験

- 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。



(備考) 内閣府「男女間における暴力に関する調査」
(令和3年3月公表)

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の相談件数の推移 (令和3年度)



注：相談件数は、電話・面接・メール・SNS等による相談の合計

自殺者数の推移

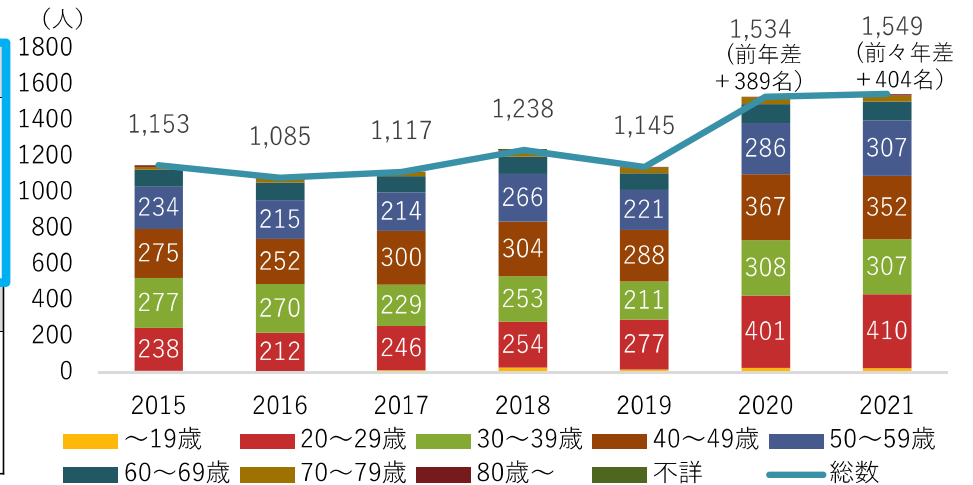
- ・女性の自殺者数は、新型コロナが拡大する前(令和元(2019)年)と比較して、2年連続で大幅に増加。
- ・職業別で見ると、令和元(2019)年と比較して、「被雇用人・勤め人」の自殺が2年連続で大幅に増加。また、過去5年間連続で減少していた「無職者」の自殺および、「無職者」のうち「主婦」の自殺が2年連続で増加。

自殺者数の推移

2019年合計	2020年合計	2021年合計
20,169 人 男性 14,078 女性 6,091	21,081 人 (+912) 男性 14,055 (▲23) 女性 7,026 (+935)	21,007 人 (▲74) 男性 13,939 (▲116) 女性 7,068 (+42)
2020年1～7月	2021年1～7月	2022年1～7月
11,443 人 男性 7,886 女性 3,557	12,774 人 (+1,331) 男性 8,511 (+625) 女性 4,263 (+706)	12,786 人 (+12) 男性 8,605 (+94) 女性 4,181 (▲82)

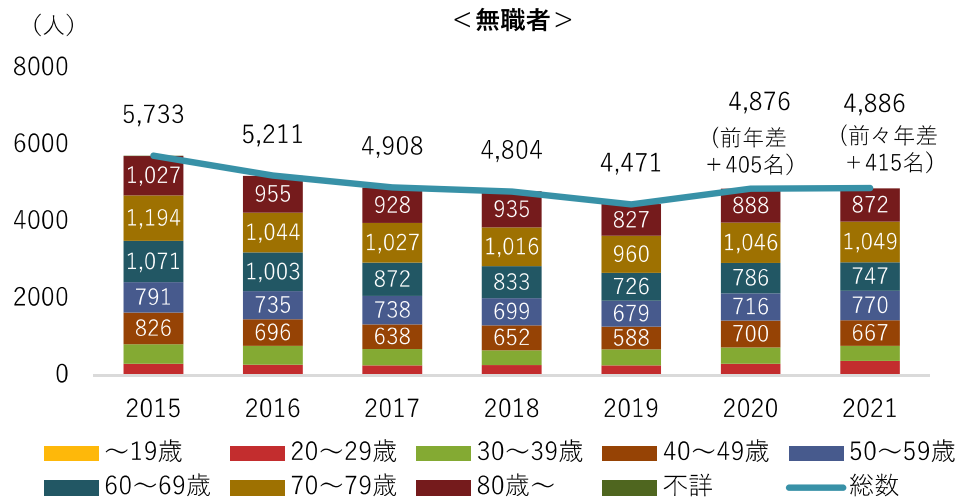
(備考) 警察庁HP「自殺者数」より作成。原数値。2021年分までは確定値。
2022年分は2022年8月12日時点の暫定値。

「被雇用人・勤め人」の自殺者数の推移(女性)

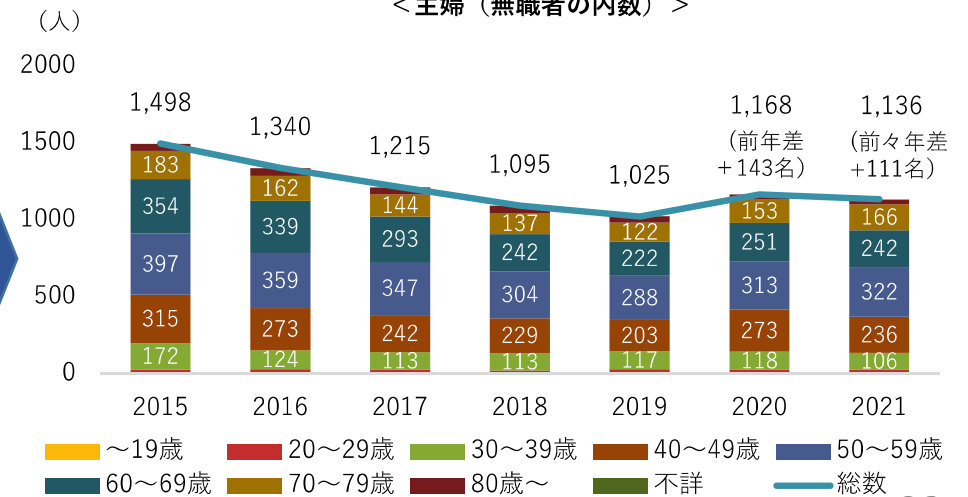


(備考) 厚生労働省HP「自殺の統計」より作成。「発見日(その年に発見された自殺者の数)」を基にした自殺者数。

「無職者」の自殺者数の推移(女性)



<主婦(無職者の内数)>



(備考) 厚生労働省HP「自殺の統計」より作成。「発見日(その年に発見された自殺者の数)」を基にした自殺者数。

性暴力対策

性犯罪・性暴力対策の強化の方針（概要）

（令和2年6月11日 性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議決定）

性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」
[令和2年度から4年度までの3年間]

性犯罪・性暴力の特性を
踏まえた取組

はじめに

刑事法に関する検討とその結果を踏まえた適切な対処

性犯罪者に対する再犯防止施策の更なる充実

被害申告・相談をしやすい環境の整備

切れ目のない手厚い被害者支援の確立

教育・啓発活動を通じた社会の意識改革と暴力予防

方針の確実な実行

DV対策

【DV相談ナビダイヤル】

※最寄りのDV相談センター
#8008（はれれば）



ワンストップ支援センター
全国共通短縮番号
「#8891」
（はやくワンストップ）

性暴力被害者のための
夜間休日コールセンター
（R3.10/1～）

これまで夜間休日には対応していないワンストップ支援センターの運営時間外に、被害者からの相談を受け付け、ワンストップ支援センターと連携して、支援を実施

性暴力の悩み、チャットで
相談してみませんか？



性暴力に関するSNS相談
Cure Time
（キュアタイム）



女性に対する暴力をなくす運動



迎賓館のパープルライトアップ
毎年11月12日～25日

怖いくらい、やさしい人だった。
会ってあたり、ほんとに怖かった。



若年層の性暴力被害予防月間

毎年4月

令和2年4月20日
開始

プラス
DV相談+

SNS相談
メール相談

24時間電話相談

つなが はやく
0120-279-889

同行支援、
保護等

計画実行・監視専門調査会について

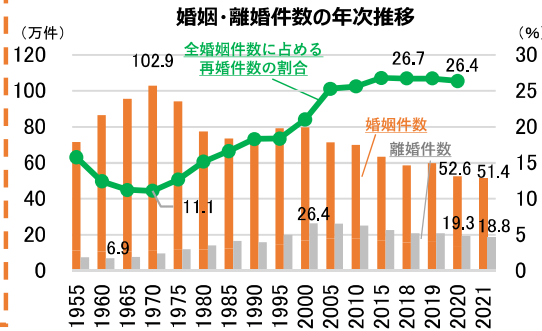
開催月日	会議概要・出席府省（幹部）
令和3年 5月12日	「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」について
9月21日	今後の専門調査会の進め方について
9月30日	アンコンシャス・バイアスに関する調査結果と今後の取組 旧姓の通称使用の拡大の現状と課題
10月20日	女性の生理と妊娠等に関する健康（フェムテックを含む。） 〔文部科学省 三谷 文部科学戦略官 厚生労働省 山本 大臣官房審議官、宮崎 大臣官房審議官 川又 大臣官房審議官 経済産業省 龍崎 大臣官房審議官〕
10月26日	科学技術分野における女性活躍 〔内閣府 松尾 科学技術・イノベーション推進事務局長 文部科学省 千原 科学技術・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

開催月日	会議概要・出席府省（幹部）
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〕
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〕
3月2日	女性の視点も踏まえた税制や社会保障制度等の検討 〔内閣官房（全世代型社会保障構築本部事務局）鹿沼 審議官 人事院 荻野 給与局次長 財務省 青木 大臣官房審議官 厚生労働省 高橋 年金局長、青山 大臣官房審議官〕
3月29日	女性の経済的自立について④（男女間の賃金格差） 公共調達を活用による女性の活躍促進について 〔金融庁 井上 企画市場局審議官 厚生労働省 石津 雇用環境・均等局 雇用機会均等課長〕
4月19日	男性の家庭・地域社会における活躍について ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループの開 催について 〔デジタル庁 湯本 次長 文部科学省 安彦 総合教育政策局 社会教育振興総括官 厚生労働省 山田 雇用環境・均等局長 国土交通省 加藤 総合政策局次長〕
4月21日	高齢期の女性の経済状況について 諸外国における企業役員的女性登用について 〔金融庁 井藤 総合政策局 政策立案総括審議官 厚生労働省 高橋 年金局長〕
5月26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 2022）」（原案）について ※書面開催



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。

- ・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。

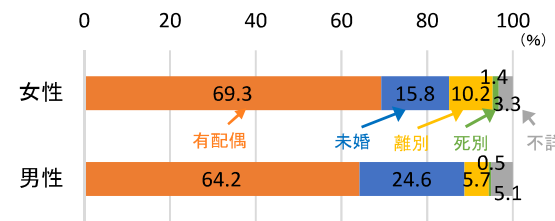
②看護、介護、保育などの分野の現場で働く方々の収入の引上げ

- ・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。

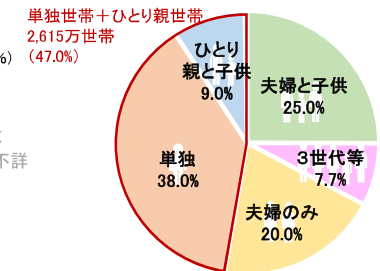
③リカレント教育の推進

- ・大学等において、デジタルリテラシーの育成やDX推進のためのリスクリングを目的としたリカレント講座を開発・実施。

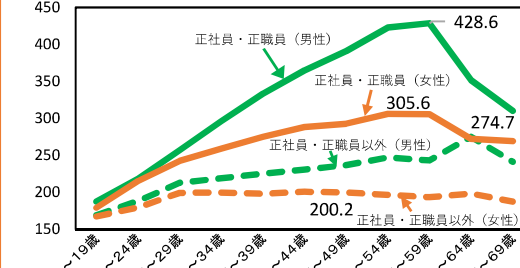
50歳時点での配偶関係は多様 (令和2年)



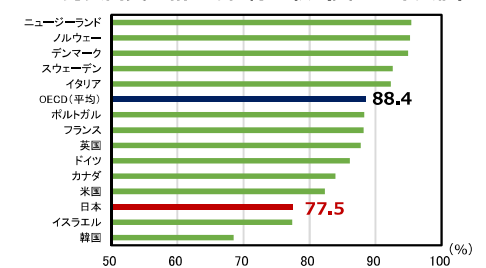
家族類型 (令和2年)



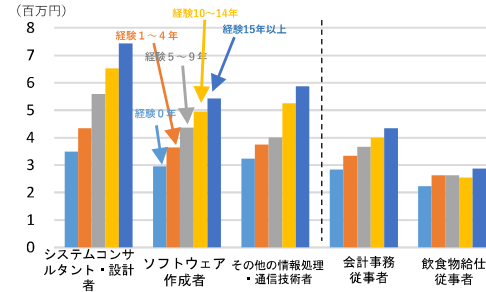
男女間賃金格差 (所定内給与額、令和3年)



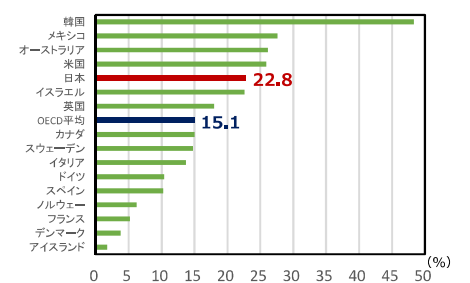
男女間賃金格差の国際比較 (賃金：中央値)



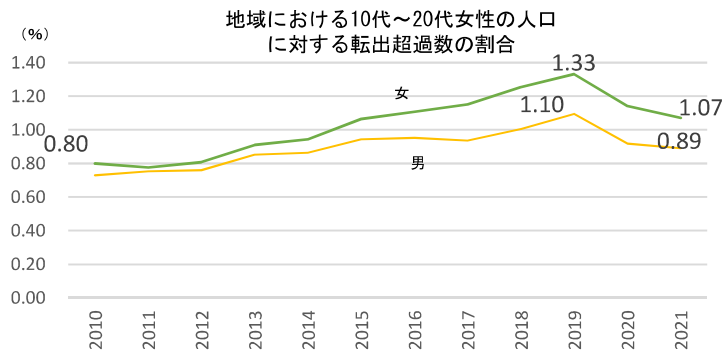
デジタル分野の人材 (女性) の年収 (令和3年)



高齢者 (女性) の貧困率の国際比較



(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和同時に、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。
 - 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。
 - 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）。

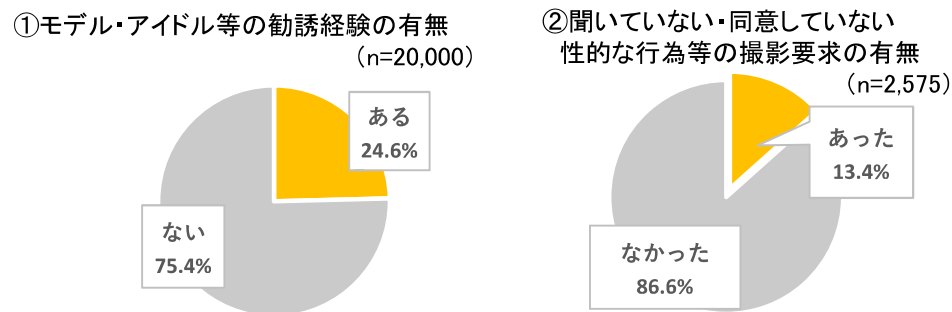
(6) ジェンダー統計の充実にに向けた男女別データの的確な把握

- ・「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。

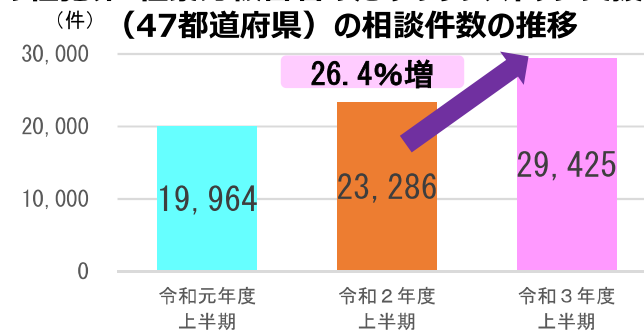


Ⅱ 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

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）



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年以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年以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。

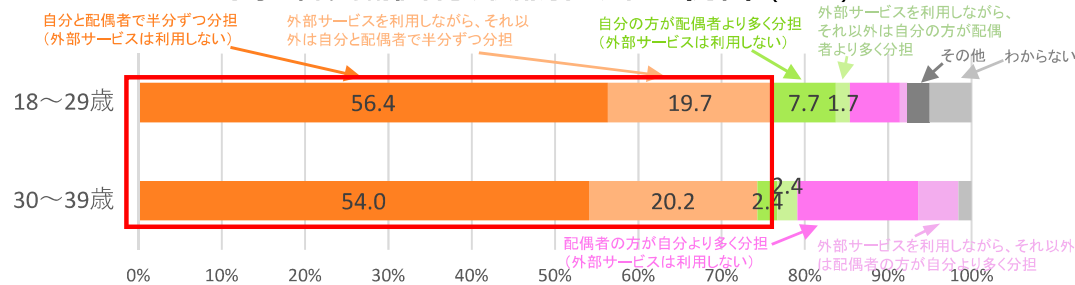
（5）女性の健康

- ・「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

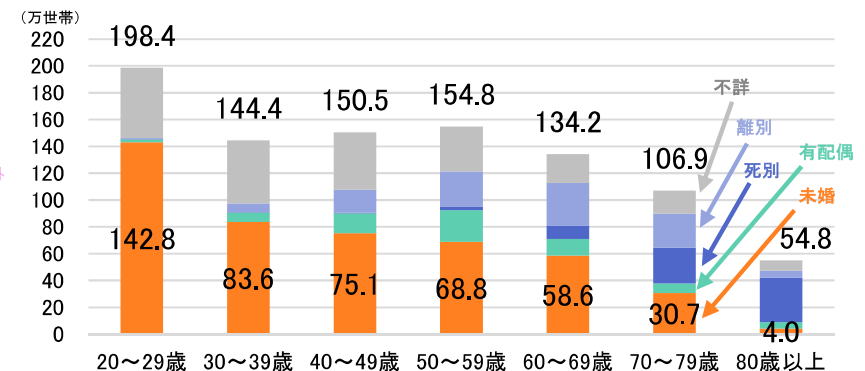
家事に関する配偶者との役割分担の希望（男性）（令和元年）



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%

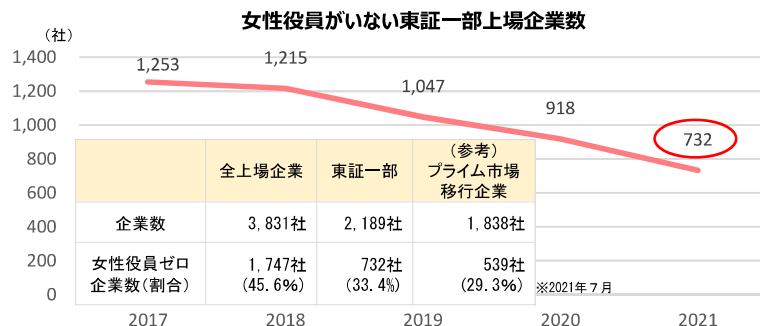
※令和3年12月

- 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)

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

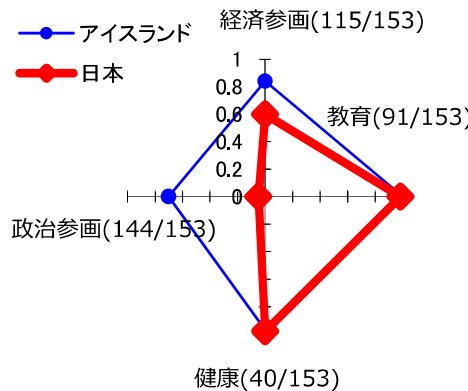
社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題

- (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

政策・方針決定過程への女性の参画拡大

「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



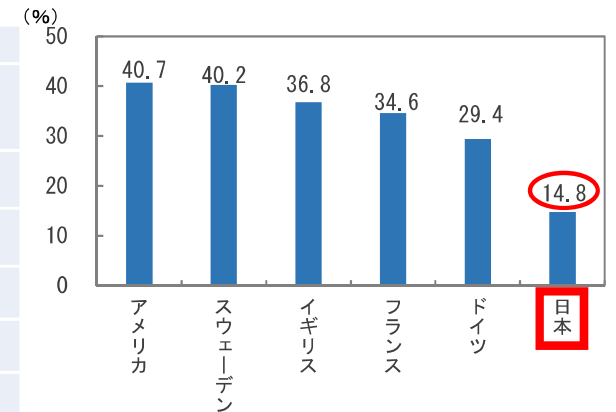
順位	国名	値
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
10	ドイツ	0.787
15	フランス	0.781
21	イギリス	0.767
53	アメリカ	0.724
106	中国	0.676
108	韓国	0.672
120	アラブ首長国連邦	0.655
121	日本	0.652
122	クウェート	0.650

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。

- ・ 「202030目標」：社会のあらゆる分野において、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（2003年に目標設定）
- ・ この目標に向けて、女性就業者数や上場企業女性役員数の増加等、道筋をつけてきたが、全体として「30%」の水準に到達しそうとは言えない状況。
- ・ 国際社会に目を向けると諸外国の推進スピードは速く、日本は遅れている。

<新しい目標>

- ◆ 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。
- ◆ そのための通過点として、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。

- ・ 進捗が遅れている要因

政治分野（有権者の約52%は女性）

- ・ 立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難
- ・ 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

【ポイント】

- 政党に対し、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の趣旨に沿って女性候補者の割合を高めることを要請
- 地方議会における取組の要請（議員活動と家庭生活との両立、ハラスメント防止）
- 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

（参考）

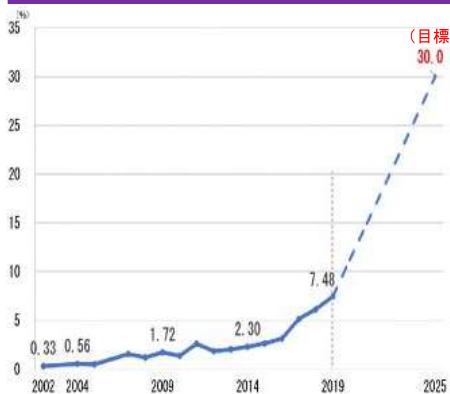
- ・衆議院の女性議員比率 9.9%、参議院の女性議員比率22.9%
（出典）衆議院H P、参議院H Pより内閣府確認
- ・裁判官に占める女性割合 22.6%、女性最高裁判事 15名中2名
（出典）内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（2020）
- ・国家公務員の各役職段階に占める女性の割合
指定職相当 4.4%、本省課室長相当職 5.9%
（出典）内閣人事局「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」（2020）

第2分野 雇用分野、仕事と生活の調和

【ポイント】

- 男性の育児休業取得率の向上
- 就活セクハラ防止

（参考）民間企業における男性の育児休業取得率



（参考）東証一部上場企業役員に占める女性の割合



第3分野 地域

【ポイント】

- 地域活動における女性の活躍・男女共同参画が重要
- 固定的な性別役割分担意識等を背景に、若い女性の大都市圏への流出が増大。地域経済にとっても男女共同参画が不可欠
- 地域における女性デジタル人材の育成など学び直しを推進
- 女性農林水産業者の活躍推進

（参考）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



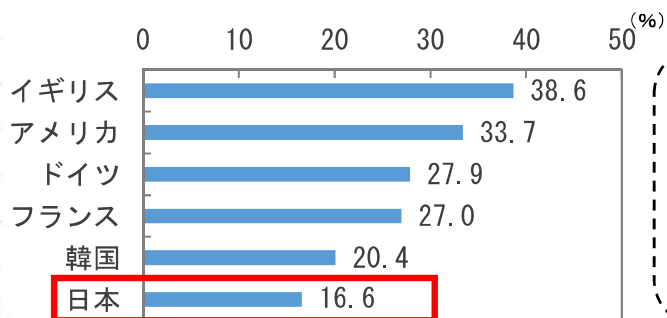
（出典）総務省「住民基本台帳人口移動報告」、「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」により内閣府で算出。

第4分野 科学技術・学術

【ポイント】

- 若手研究者ポストや研究費採択で、育児等による研究中断に配慮した応募要件
- 女子生徒の理工系進路選択の促進

（参考）研究職・技術職に占める女性の割合



女性ノーベル賞受賞者数 （自然科学分野）

アメリカ	9名
欧州	10名
その他（※）	4名
日本	0名

※イスラエル、オーストラリア、中国、カナダ

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

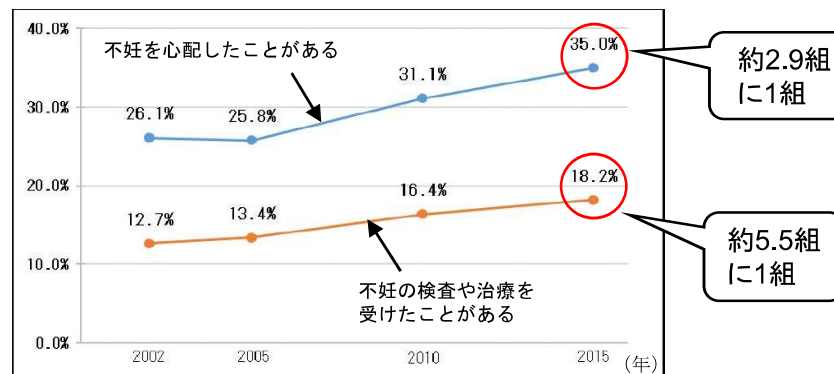
- ・DV：5月、6月は前年同月の1.6倍
- ・性暴力：4～9月は前年同期の1.2倍

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)
就業率	81.8%	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	52.3%	10.3%	女性54.1% 男性17.9%
平均年間就労収入	200万円 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280万円 男性521万円
養育費受取率	24.3%	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

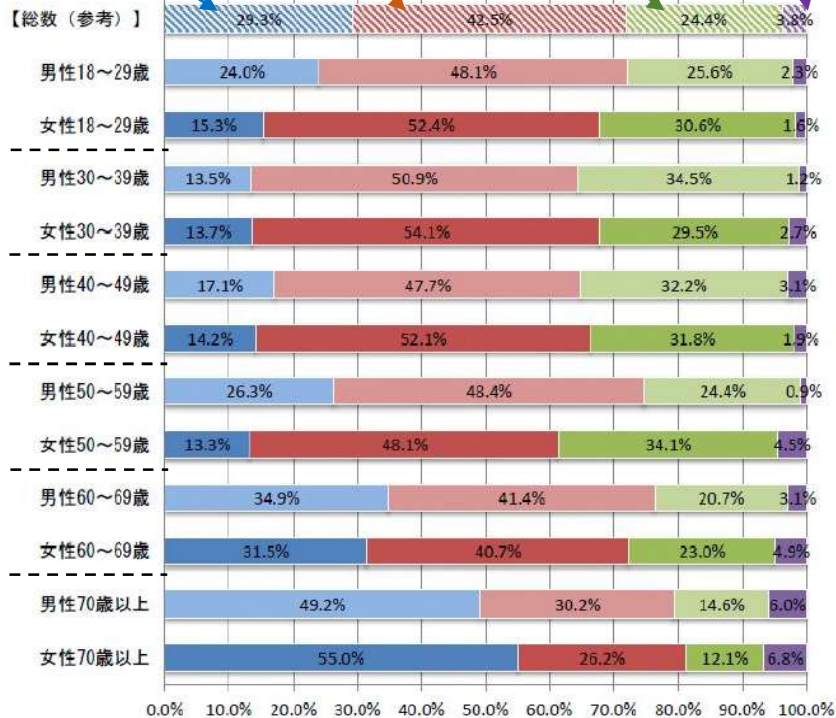
（出典）内閣府「家族の法制に関する世論調査（2017年）」

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



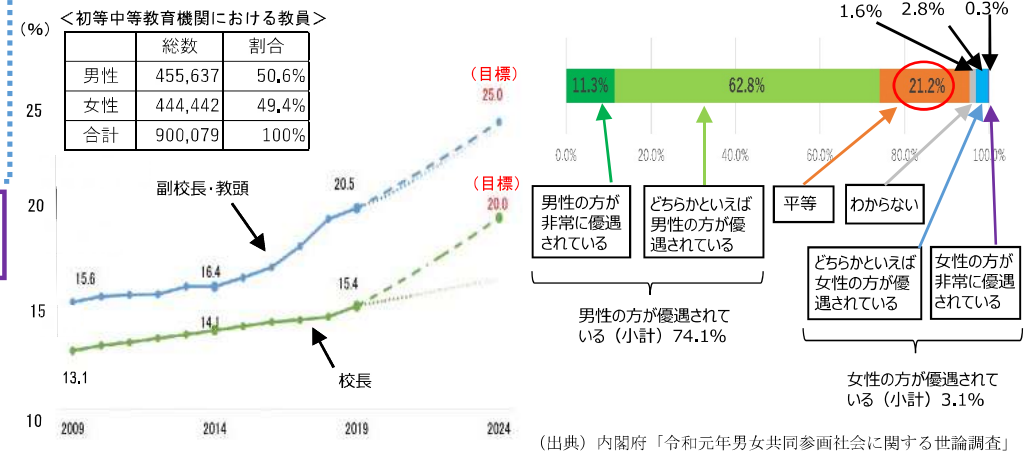
第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進

【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