



地域における男女共同参画の推進について

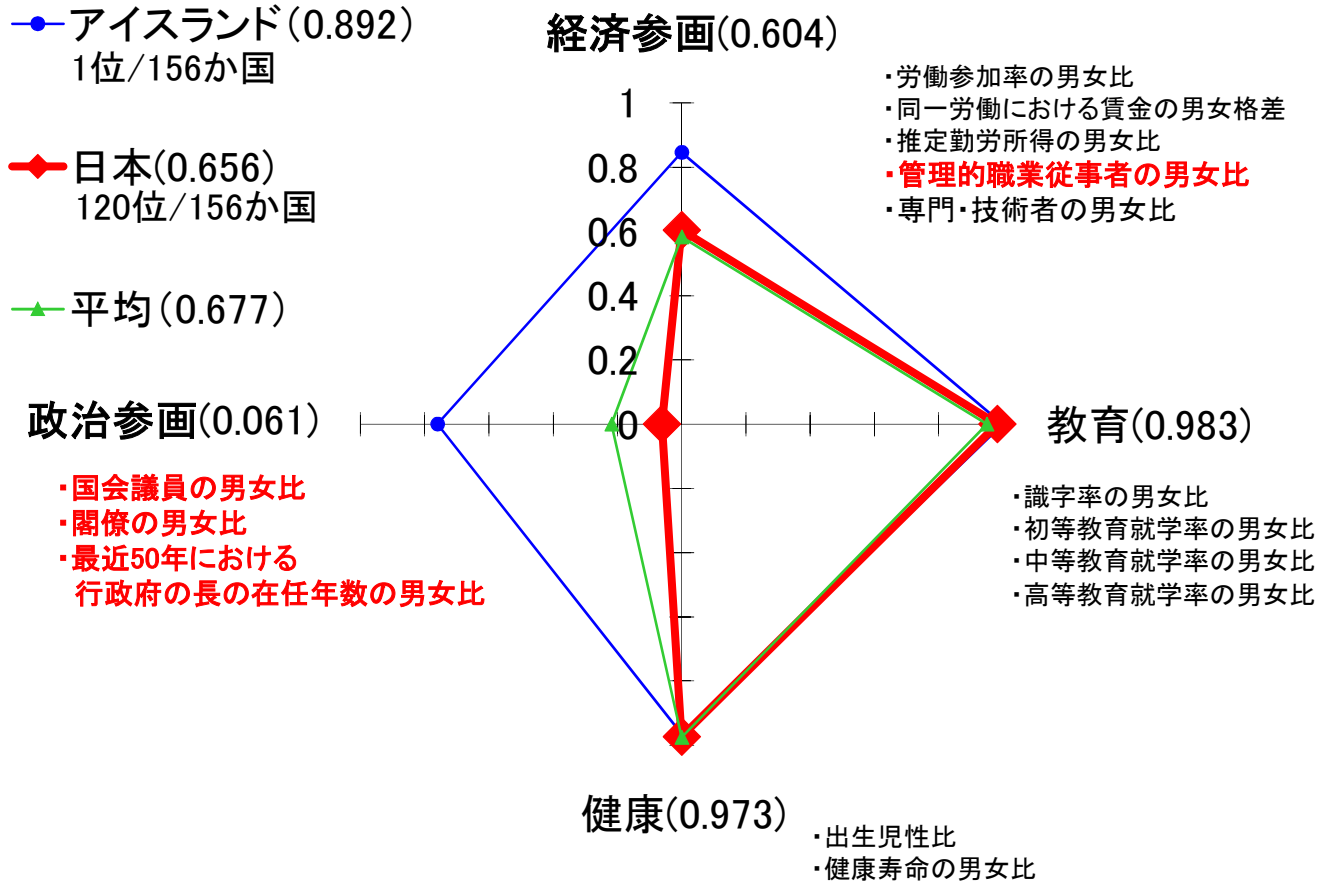
1. 問題意識
2. 我が国の男女共同参画の現状
3. 女性の人生・家族の多様化
4. 現在の取組と課題

令和4年2月
内閣府男女共同参画局

1 問題意識

ジェンダー・ギャップ指数 (GGI) 2021年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」(ダボス会議)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156か国中120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。**



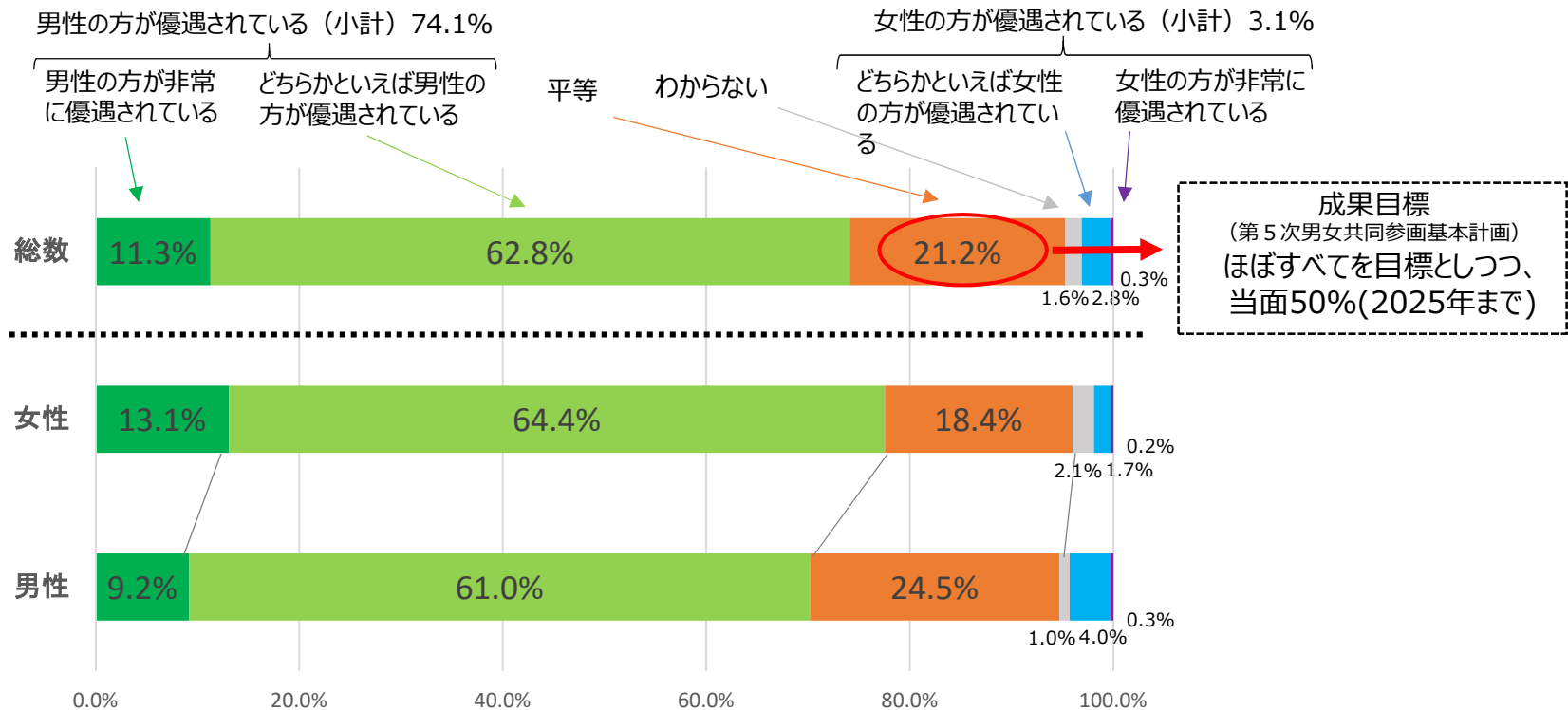
順位	国名	値
1	アイスランド	0.892
2	フィンランド	0.861
3	ノルウェー	0.849
4	ニュージーランド	0.840
5	スウェーデン	0.823
11	ドイツ	0.796
16	フランス	0.784
23	英国	0.775
24	カナダ	0.772
30	アメリカ	0.763
63	イタリア	0.721
79	タイ	0.710
81	ロシア	0.708
87	ベトナム	0.701
101	インドネシア	0.688
102	韓国	0.687
107	中国	0.682
119	アンゴラ	0.657
120	日本	0.656
121	シエラレオネ	0.655

- (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」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(117位)**、教育(92位)、健康(65位)、**政治(147位)**

男女の地位の平等感

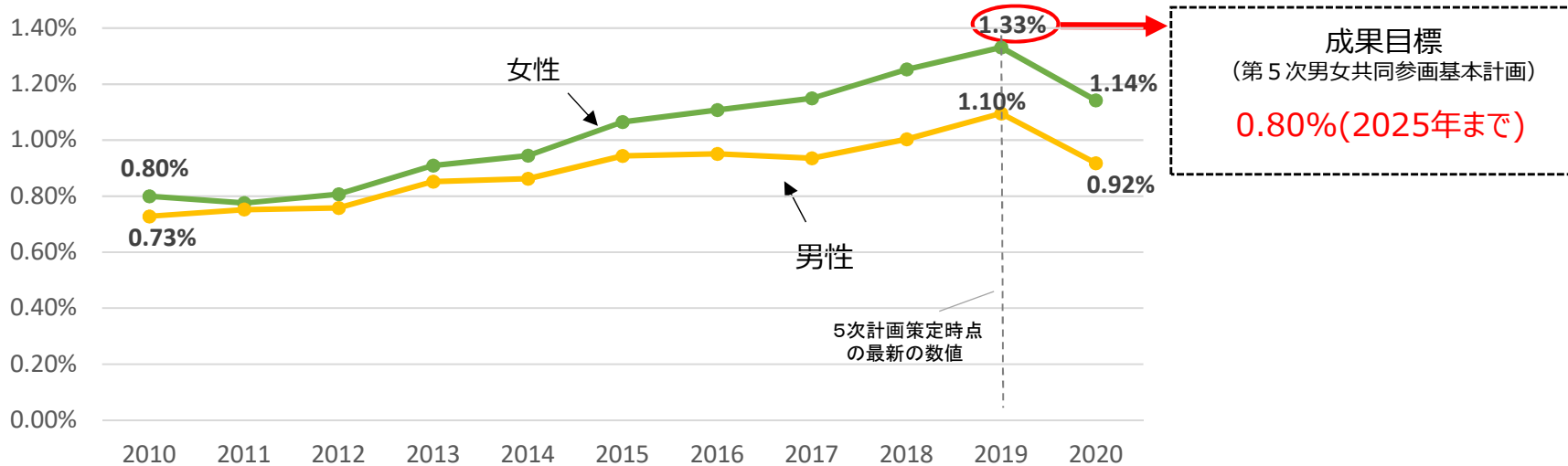
- ・男女の地位は平等になっていると思うか聞いたところ、社会全体でみた場合には、「平等」と答えた者の割合が**21.2%**、「**男性の方が優遇されている**」とする者の割合が**74.1%**（「男性の方が非常に優遇されている」11.3%+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」62.8%）となっている。
- ・各分野については、「平等」と答えた者の割合が、「学校教育の場」で61.2%、「自治会やPTAなどの地域活動の場」で46.5%、「家庭生活」で45.5%、「法律や制度の上」で39.7%、「職場」で30.7%、「社会通念・慣習・しきたりなど」で22.6%、「政治の場」で14.4%。

社会全体における男女の地位の平等感



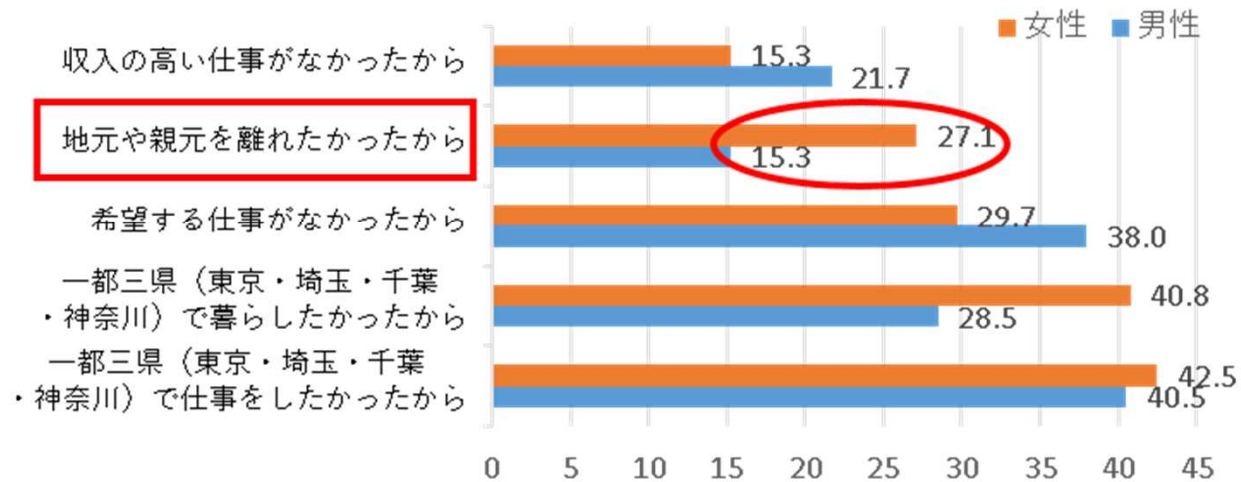
○地方部では深刻な人口流出や少子高齢化に直面。また、近年、若い女性の大都市圏への転入超過が増大。地方出身者が地元の就職先を選ばなかった理由として、女性では「地元や親元を離れたかった」が高くなっている。その背景として、固定的な性別役割分担意識等が根強く存在しており女性の居場所と出番を奪っていることなどが考えられる。女性にとって魅力的な地域を作らなければ、持続可能な地域社会の発展は望めない。地域における男女共同参画・女性活躍の推進は、優秀な人材の確保・定着につながり、地域経済の持続的な発展にとって不可欠。

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。

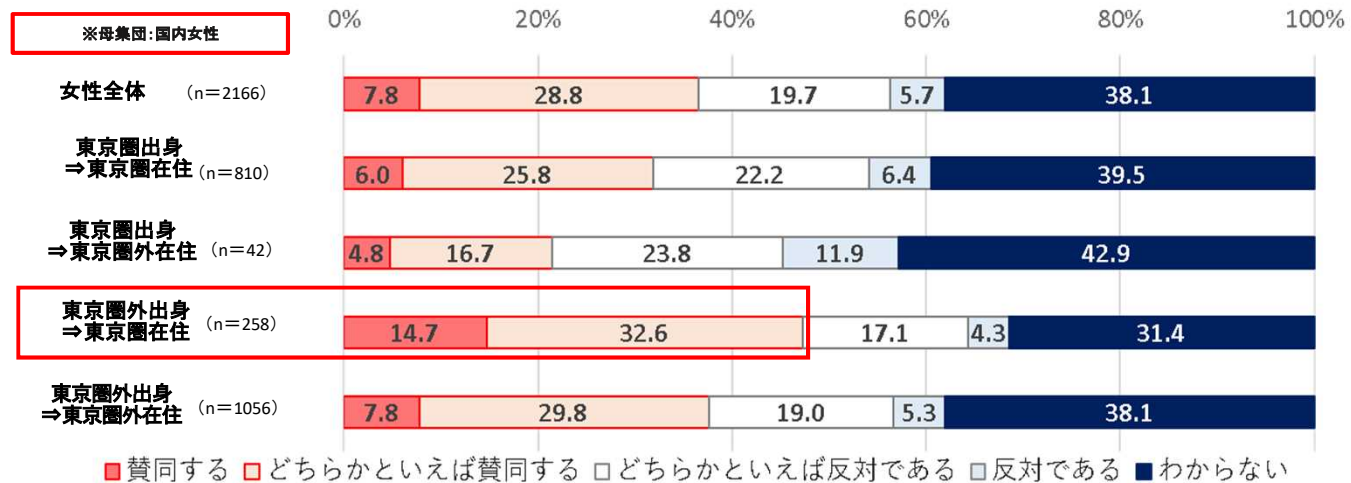
地元の就職先を選ばなかった理由 (%) (女性の回答が多かった上位5項目)



(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)

自分の出身地の人たちについての固定的性別役割分担意識に関する認識

Qあなたの出身地の人たちは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について賛同しますか。



(出典) 国土交通省 国土政策局「企業等の東京一極集中に係る基本調査(市民向け国際アンケート)」(2020)より作成

2 我が国の男女共同参画の現状

女性議員の比率

1. 国会

	女性議員割合	議員数	女性議員数
衆議院	9.7%	465	45
参議院	23.1%	242	56
合計	14.3%	707	101

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	11.6%	2,621	305
市区町村議会	14.8%	29,608	4,382
合計	14.5%	32,229	4,687

(注1) 衆議院は2021年12月22日、参議院は2022年1月6日現在(衆議院及び参議院HPより)。

(注2) 都道府県議会は2021年8月1日現在(内閣府調べ)。

(注3) 市区町村議会は2020年12月31日現在(総務省調べ)。

(注3) 有権者に占める女性の割合: 51.7% (「衆議院議員総選挙結果調」令和3年10月31日執行衆議院議員総選挙速報結果より)。

首長に占める女性割合、女性ゼロ議会

1. 首長に占める女性割合

	女性割合	首長数	女性首長数
都道府県知事	4.3%	47	2
市区町村長	2.0%	1739	34

2. 女性ゼロ議会

	女性ゼロ議会比率	議会数	女性ゼロ議会数
都道府県議会	0.0%	47	0
市区町村議会	17.1%	1741	298
市議会	3.7%	792	29
特別区議会	0.0%	23	0
町村議会	29.0%	926	269

(注1) 2020年12月31日現在。総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」より男女共同参画局作成。

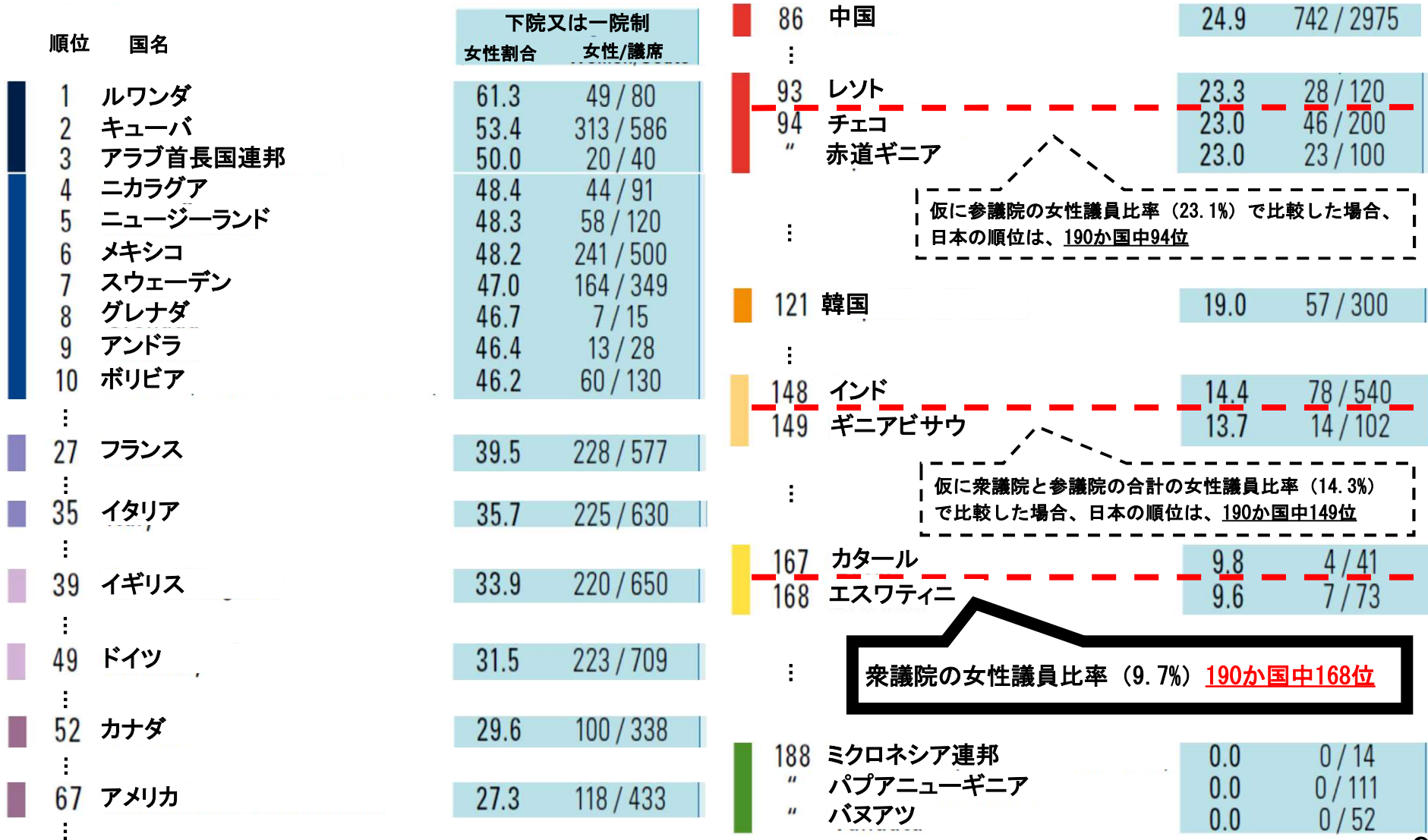
(注2) 鳥根県及び熊本県にそれぞれ欠員1があるため、市区町村長数は1739となる。

女性議員比率の国際比較 (衆議院議員選挙後)

日本の順位(衆議院女性議員比率)は、**190か国中168位**

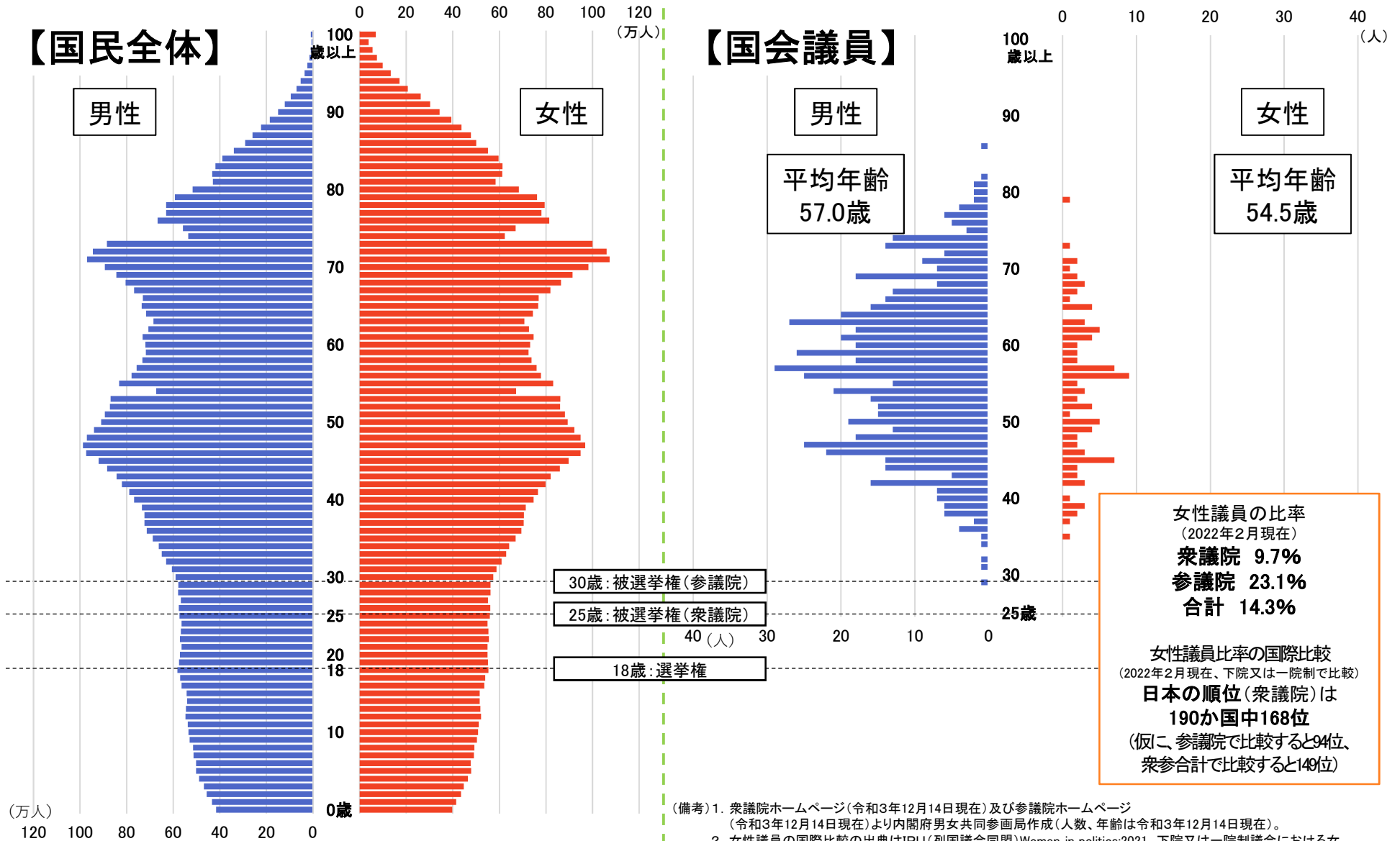
※日本は、2022年2月現在(衆議院女性議員比率は12月22日、参議院女性議員比率は2月13日現在)。その他の国は、2021年1月1日時点。

※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、我が国の有権者の約52%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。

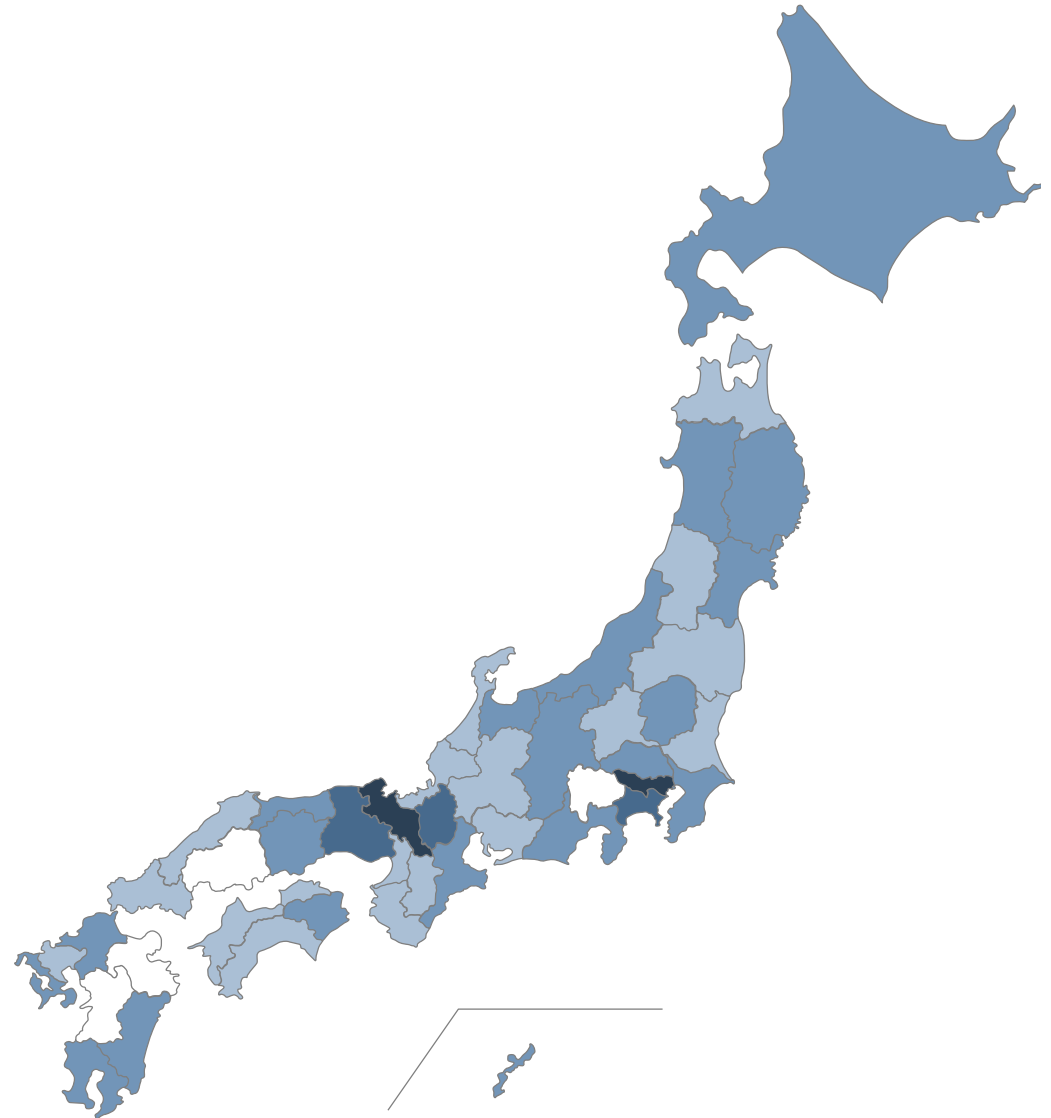


(備考) 総務省「令和2年国勢調査」より内閣府男女共同参画局作成。

(備考) 1. 衆議院ホームページ(令和3年12月14日現在)及び参議院ホームページ(令和3年12月14日現在)より内閣府男女共同参画局作成(人数、年齢は令和3年12月14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1月現在(衆議院女性議員比率は2021年12月22日、参議院女性議員比率は2022年2月13日現在)。その他の国は、2021年1月1日時点。

都道府県議会議員に占める女性の割合

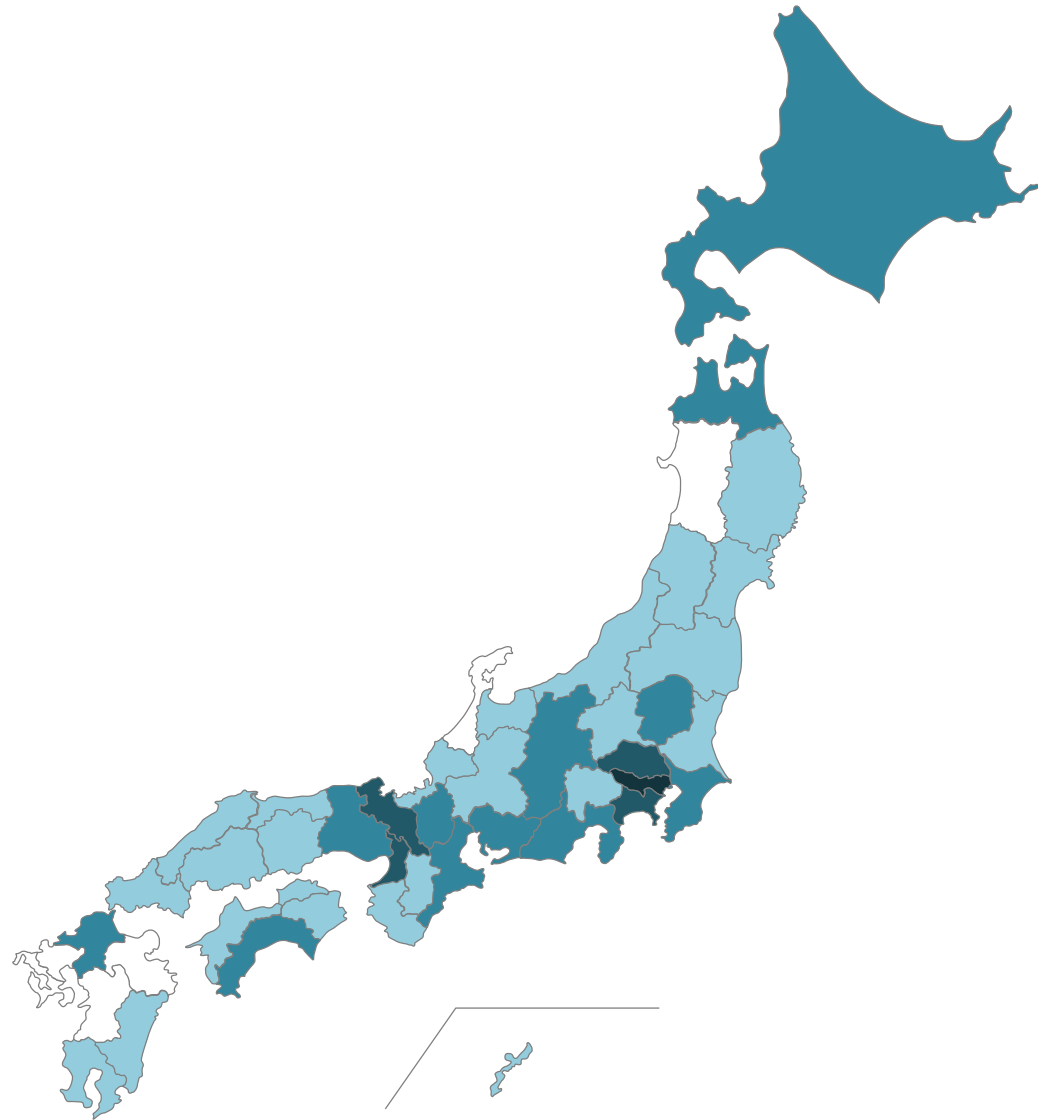
都道府県	議員 現員数 (人)	女性割合		
		うち女性 (人)	(%)	
東京都	127	41	32.3	20%以上 2団体
京都府	60	13	21.7	
神奈川県	104	19	18.3	15%以上～20%未満 3団体
滋賀県	42	7	16.7	
兵庫県	85	13	15.3	
岩手県	48	7	14.6	10%以上～15%未満 20団体
埼玉県	89	13	14.6	
沖縄県	48	7	14.6	
岡山県	55	8	14.5	
鳥取県	35	5	14.3	
静岡県	68	9	13.2	
千葉県	92	12	13.0	
長崎県	46	6	13.0	
栃木県	47	6	12.8	
宮城県	55	7	12.7	
長野県	56	7	12.5	
三重県	50	6	12.0	
秋田県	43	5	11.6	
新潟県	52	6	11.5	
北海道	98	11	11.2	
徳島県	36	4	11.1	
宮崎県	38	4	10.5	
富山県	39	4	10.3	
福岡県	87	9	10.3	
鹿児島県	49	5	10.2	
奈良県	41	4	9.8	5%以上～10%未満 18団体
山口県	44	4	9.1	
愛媛県	45	4	8.9	
福島県	57	5	8.8	
岐阜県	46	4	8.7	
島根県	35	3	8.6	
群馬県	47	4	8.5	
山形県	42	3	7.1	
和歌山県	42	3	7.1	
石川県	43	3	7.0	
大阪府	87	6	6.9	
茨城県	59	4	6.8	
青森県	47	3	6.4	
福井県	35	2	5.7	
佐賀県	36	2	5.6	
高知県	37	2	5.4	
愛知県	99	5	5.1	
香川県	40	2	5.0	5%未満 4団体
広島県	63	3	4.8	
大分県	43	2	4.7	
熊本県	48	2	4.2	
山梨県	36	1	2.8	
合計	2,621	305	11.6	



(備考) 1.資料出所は「内閣府調べ」(2021年8月1日現在)。
 2.女性割合は小数点第2位を四捨五入したもの。
 3.データの表記の都合上、島の省略などを行っているものがある。

市区議会議員に占める女性の割合（都道府県別）

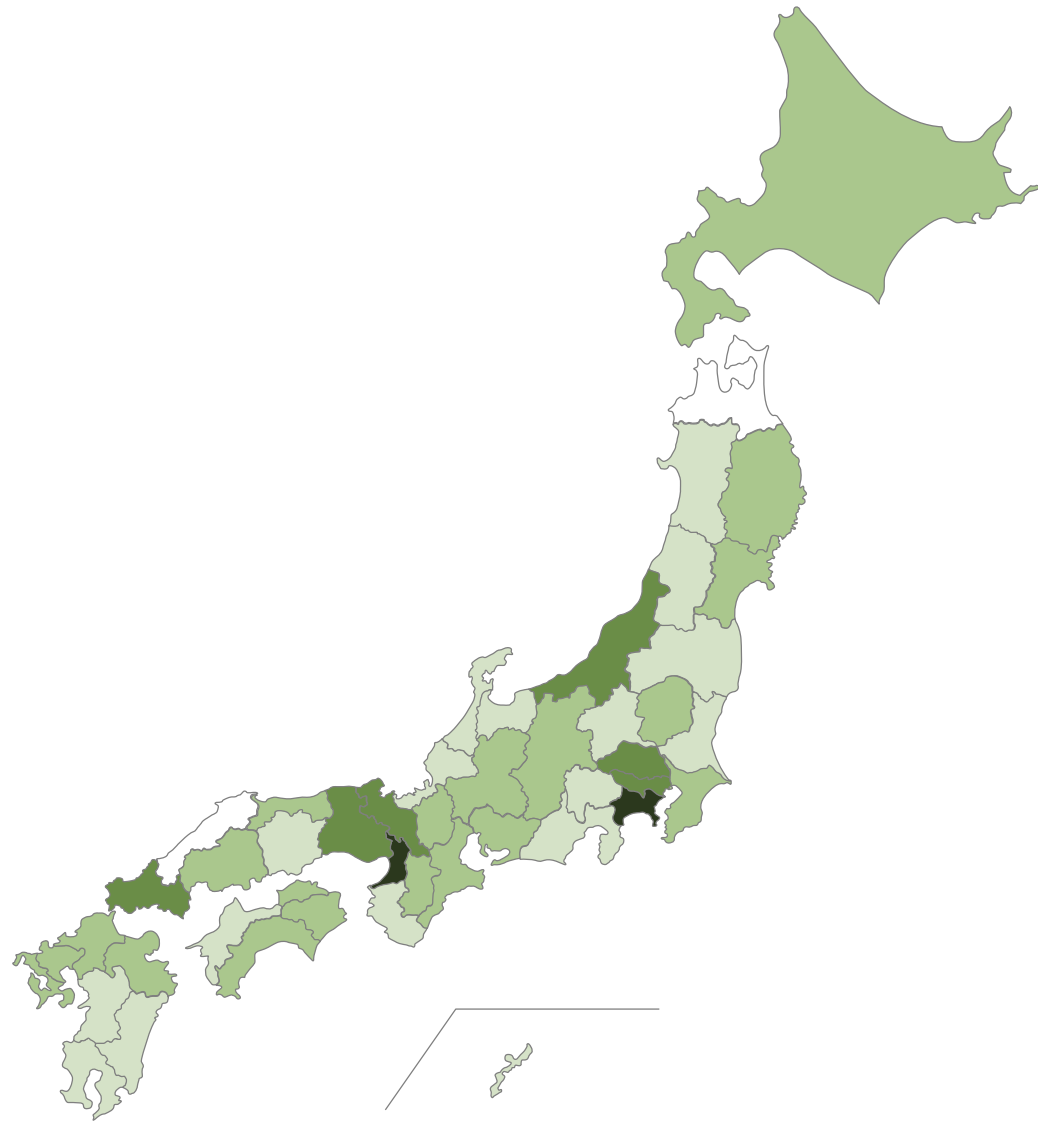
都道府県	議員		女性割合 (%)	
	現員数 (人)	うち女性 (人)		
東京都	1,531	467	30.5	25%以上 1団体
埼玉県	954	222	23.3	20%以上～25%未満 4団体
神奈川県	581	133	22.9	
大阪府	791	175	22.1	
京都府	364	78	21.4	
千葉県	920	180	19.6	15%以上～20%未満 12団体
北海道	714	139	19.5	
長野県	396	76	19.2	
兵庫県	696	130	18.7	
三重県	317	57	18.0	
愛知県	927	163	17.6	
高知県	194	34	17.5	
滋賀県	291	48	16.5	
栃木県	334	52	15.6	
福岡県	638	99	15.5	
静岡県	503	76	15.1	
青森県	227	34	15.0	
和歌山県	177	26	14.7	
宮城県	330	48	14.5	
茨城県	661	95	14.4	
宮崎県	199	28	14.1	
岡山県	337	47	13.9	
鳥取県	88	12	13.6	
鹿児島県	395	52	13.2	
福井県	191	25	13.1	
岐阜県	399	52	13.0	
群馬県	286	37	12.9	
奈良県	223	28	12.6	
岩手県	316	39	12.3	
香川県	180	22	12.2	
山形県	265	32	12.1	
山口県	307	37	12.1	
徳島県	174	21	12.1	
新潟県	454	54	11.9	
山梨県	247	29	11.7	
沖縄県	282	33	11.7	
島根県	182	21	11.5	
広島県	361	41	11.4	
愛媛県	266	30	11.3	
富山県	197	21	10.7	
福島県	331	33	10.0	10%未満 6団体
石川県	203	20	9.9	
熊本県	308	30	9.7	
佐賀県	209	20	9.6	
秋田県	279	25	9.0	
大分県	292	23	7.9	
長崎県	283	21	7.4	
合計	18,800	3,165	16.8	



(備考) 1.資料出所は総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」(2020年12月31日現在)。
 2.女性割合は小数点第2位を四捨五入したもの。
 3.データの表記の都合上、島の省略などを行っているものがある。

町村議会議員に占める女性の割合（都道府県別）

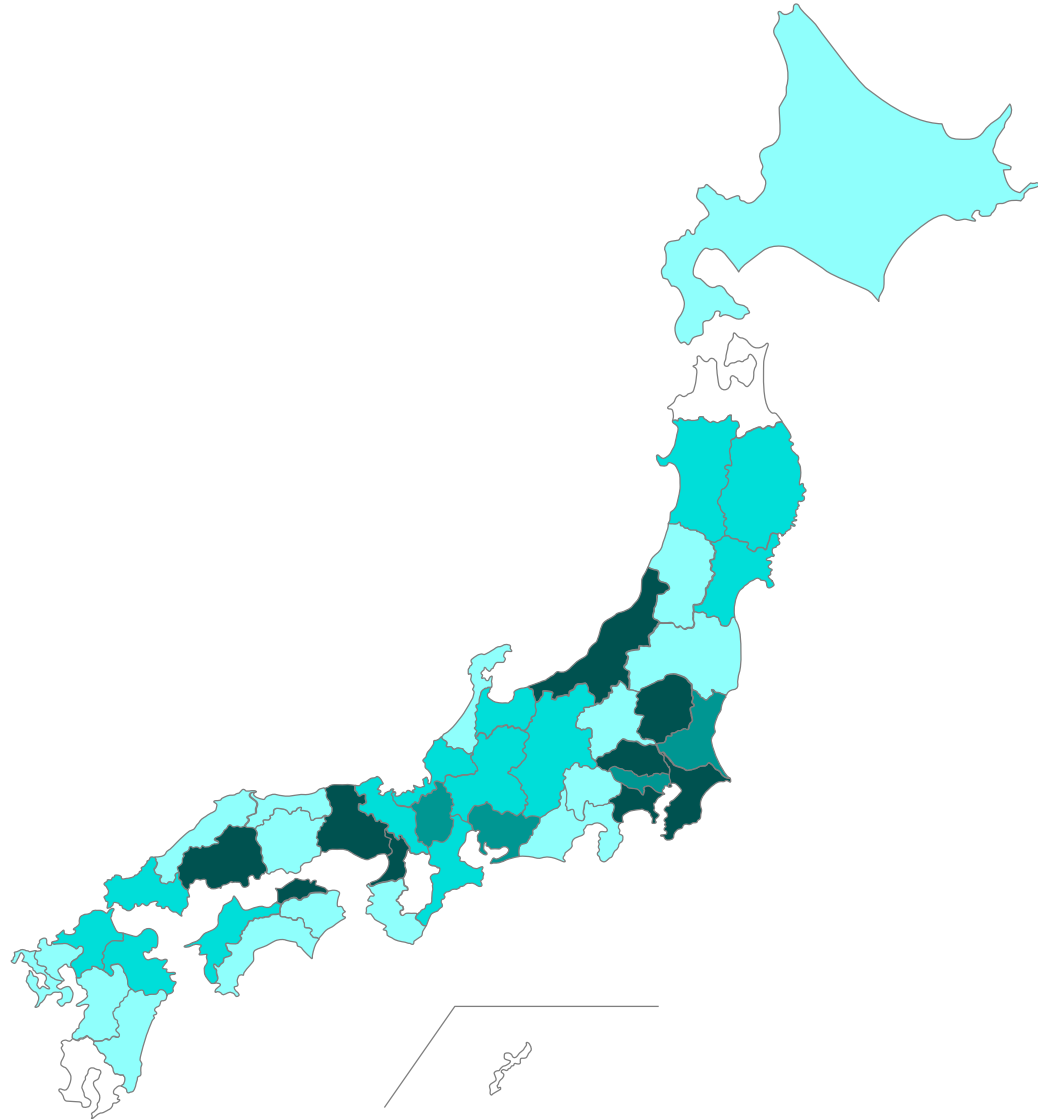
都道府県	議員		女性割合 (%)	
	現員数 (人)	うち女性 (人)		
大阪府	112	31	27.7	20%以上 2団体
神奈川県	187	45	24.1	
埼玉県	298	56	18.8	15%以上～20%未満 6団体
東京都	130	20	15.4	
兵庫県	162	25	15.4	
京都府	132	20	15.2	
山口県	66	10	15.2	
新潟県	113	17	15.0	
長野県	629	94	14.9	10%以上～15%未満 20団体
愛知県	207	30	14.5	
千葉県	227	31	13.7	
岐阜県	202	27	13.4	
奈良県	262	35	13.4	
広島県	119	16	13.4	
岩手県	253	33	13.0	
滋賀県	74	9	12.2	
大分県	49	6	12.2	
香川県	116	14	12.1	
徳島県	188	22	11.7	
三重県	185	21	11.4	
福岡県	394	45	11.4	
高知県	240	27	11.3	
北海道	1,556	171	11.0	
宮城県	303	33	10.9	
鳥取県	184	20	10.9	
栃木県	151	16	10.6	
長崎県	105	11	10.5	
佐賀県	119	12	10.1	
宮崎県	181	18	9.9	5%以上～10%未満 17団体
茨城県	163	16	9.8	
和歌山県	236	23	9.7	
熊本県	364	35	9.6	
山形県	243	22	9.1	
福島県	530	47	8.9	
秋田県	148	13	8.8	
福井県	102	9	8.8	
群馬県	272	23	8.5	
静岡県	146	12	8.2	
沖縄県	352	28	8.0	
岡山県	126	9	7.1	
石川県	100	7	7.0	
愛媛県	118	8	6.8	
鹿児島県	276	17	6.2	
富山県	57	3	5.3	
山梨県	158	8	5.1	
島根県	124	6	4.8	5%未満 2団体
青森県	349	16	4.6	
合計	10,808	1,217	11.3	



(備考) 1.資料出所は総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」(2020年12月31日現在)。
 2.女性割合は小数点第2位を四捨五入したもの。
 3.データの表記の都合上、島の省略などを行っているものがある。

女性議員がゼロの市区町村議会の割合

都道府県	議会数(議会)	うち女性0の議会数(議会)	女性0の議会割合(%)	
埼玉県	63	0	0.0	5%未満 9団体
大阪府	43	0	0.0	
香川県	17	0	0.0	
千葉県	54	1	1.9	
神奈川県	33	1	3.0	
新潟県	30	1	3.3	
栃木県	25	1	4.0	
広島県	23	1	4.3	
兵庫県	41	2	4.9	
滋賀県	19	1	5.3	5%以上～10%未満 4団体
愛知県	54	3	5.6	
東京都	62	4	6.5	
茨城県	44	3	6.8	
福岡県	60	6	10.0	10%以上～20%未満 13団体
山口県	19	2	10.5	
京都府	26	3	11.5	
岐阜県	42	5	11.9	
長野県	77	10	13.0	
富山県	15	2	13.3	
三重県	29	4	13.8	
愛媛県	20	3	15.0	
岩手県	33	5	15.2	
秋田県	25	4	16.0	
大分県	18	3	16.7	
大宮県	35	6	17.1	
福井県	17	3	17.6	
山形県	35	7	20.0	20%以上～30%未満 17団体
和歌山県	30	6	20.0	
佐賀県	20	4	20.0	
徳島県	24	5	20.8	
石川県	19	4	21.1	
岡山県	27	6	22.2	
静岡県	35	8	22.9	
宮崎県	26	6	23.1	
高知県	34	8	23.5	
熊本県	45	11	24.4	
群馬県	35	9	25.7	
鳥取県	19	5	26.3	
島根県	19	5	26.3	
長崎県	21	6	28.6	
福島県	59	17	28.8	
北海道	179	53	29.6	
山梨県	27	8	29.6	
鹿児島県	43	13	30.2	30%以上 4団体
沖縄県	41	13	31.7	
奈良県	39	14	35.9	
青森県	40	16	40.0	
合計	1,741	298	17.1	



(備考) 1.資料出所は総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」(2020年12月31日現在)。
 2.議会割合は小数点第2位を四捨五入したもの。
 3.データの表記の都合上、島の省略などを行っているものがある。

女性就業者の推移

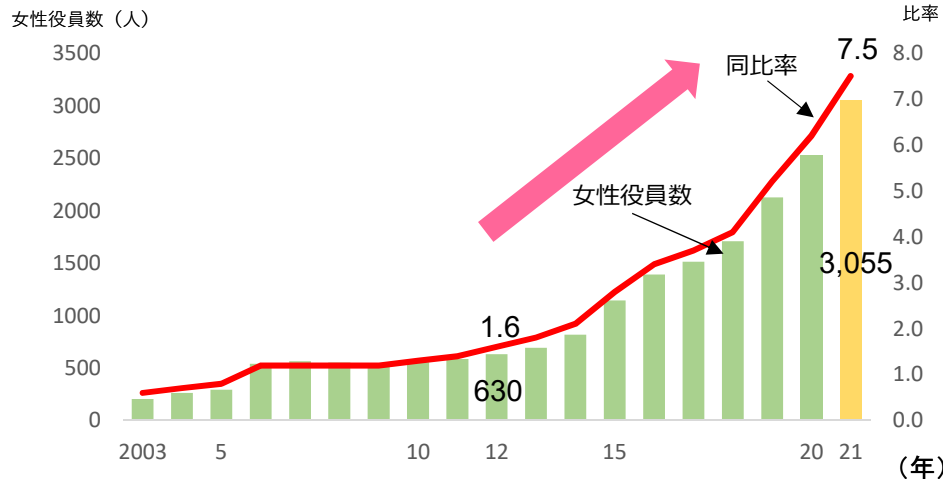
女性就業者数は、コロナの影響により、2020年は前年より減少したが、9年間(2012~21年)で約320万人増加。



出典：総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。

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。

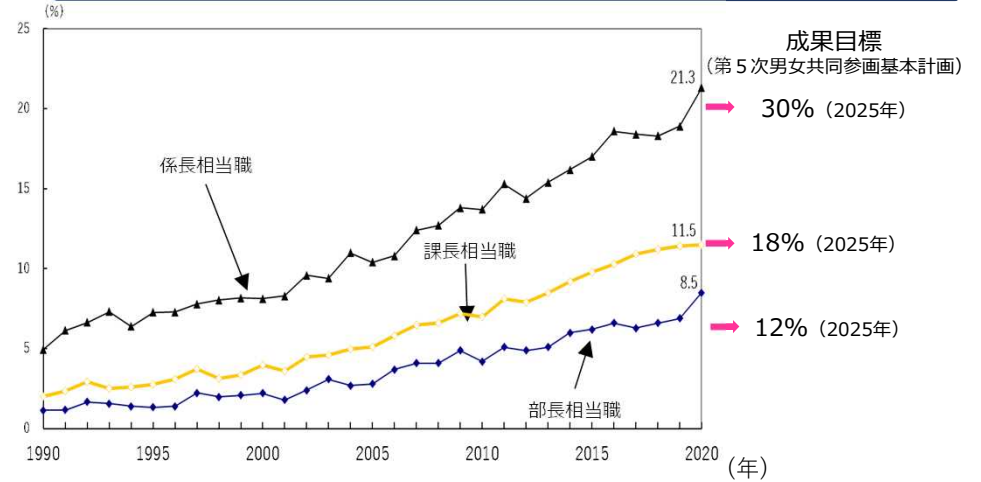


出典：東洋経済新報社「役員四季報」

(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及び執行役。

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着実に伸びている。

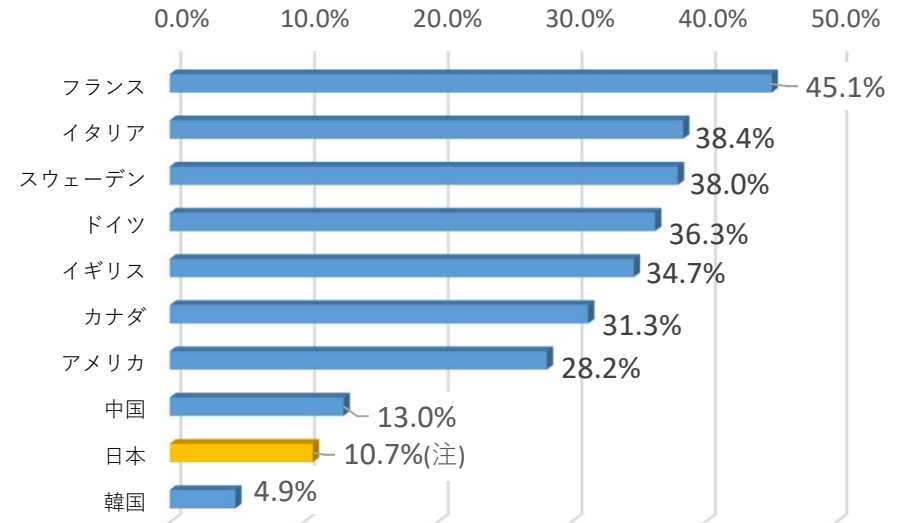


(備考) 1. 各年6月時点、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

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。)のもの長・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。)のもの長。

諸外国の女性役員割合



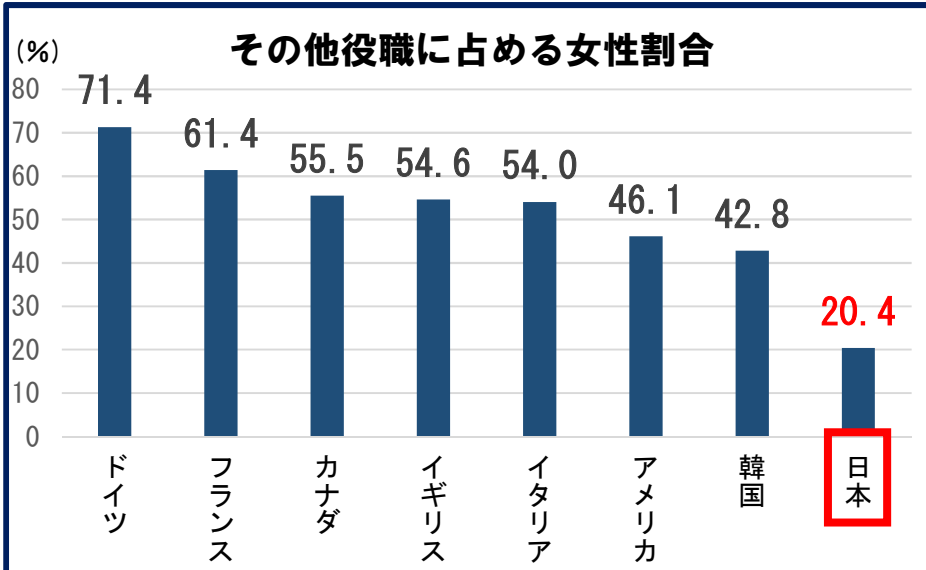
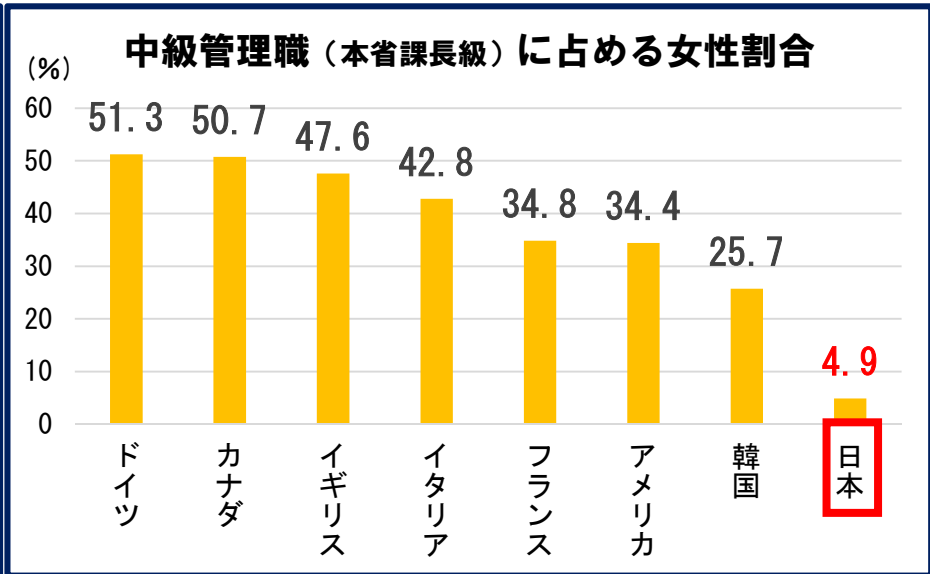
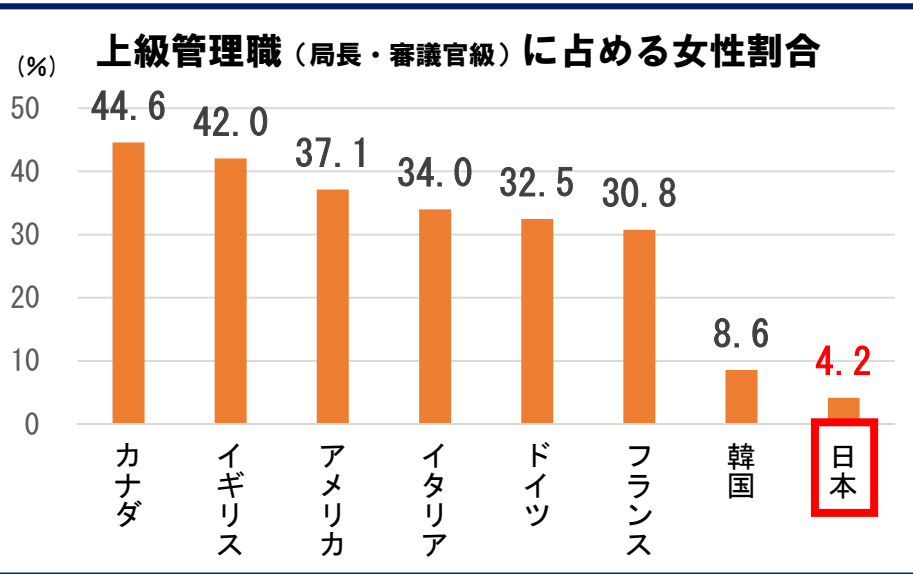
出典：OECD「Social and Welfare Statistics」2020年の値。

※ EUは、各国の優良企業銘柄50社を対象。他の国はMSCI ACWI構成銘柄(2700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。

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・国務長官・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。

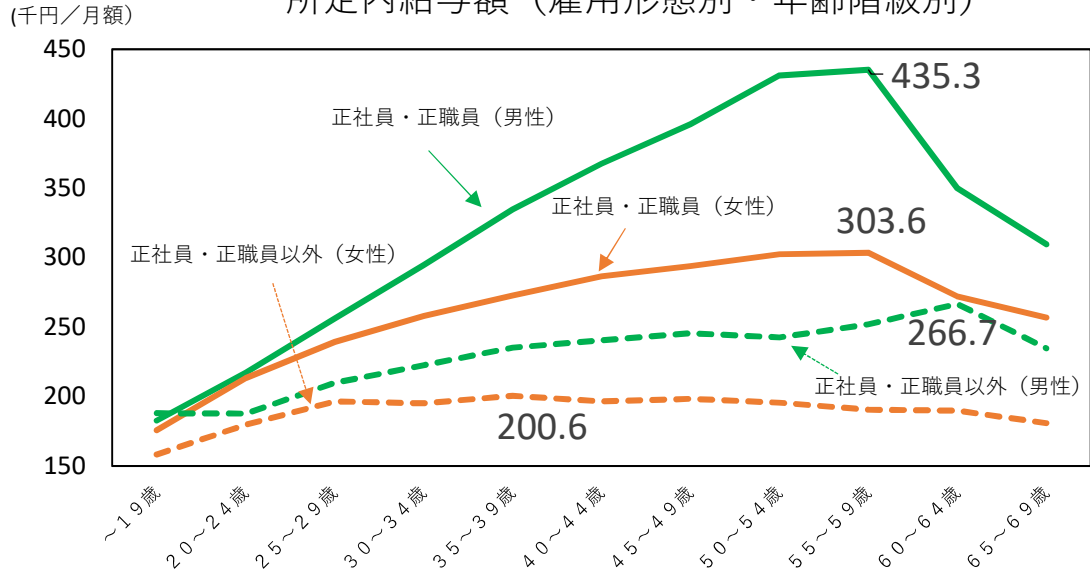
【その他役職】

- ・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。

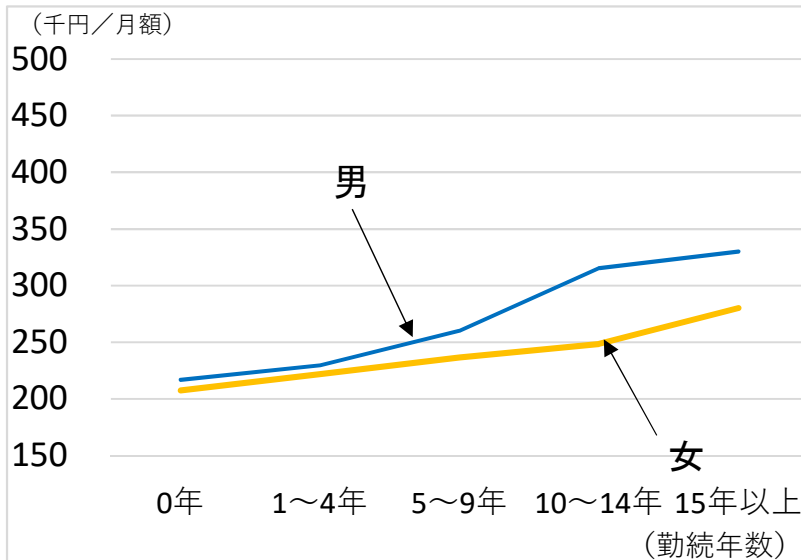
給与額の男女間格差

- ・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、勤続年数であっても、男女間で差。

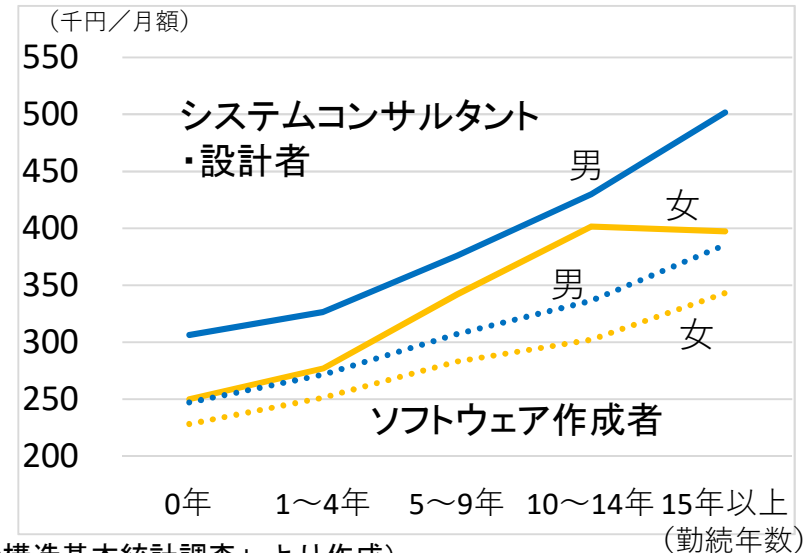
所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）



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



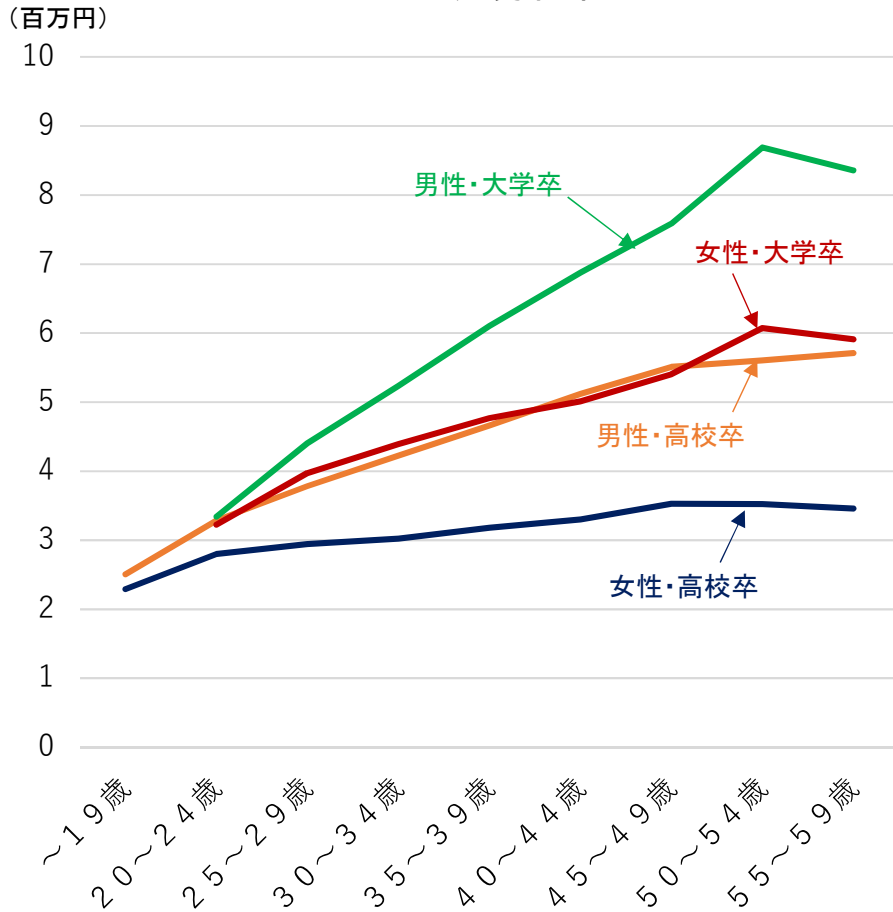
（厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」より作成）

（勤続年数）

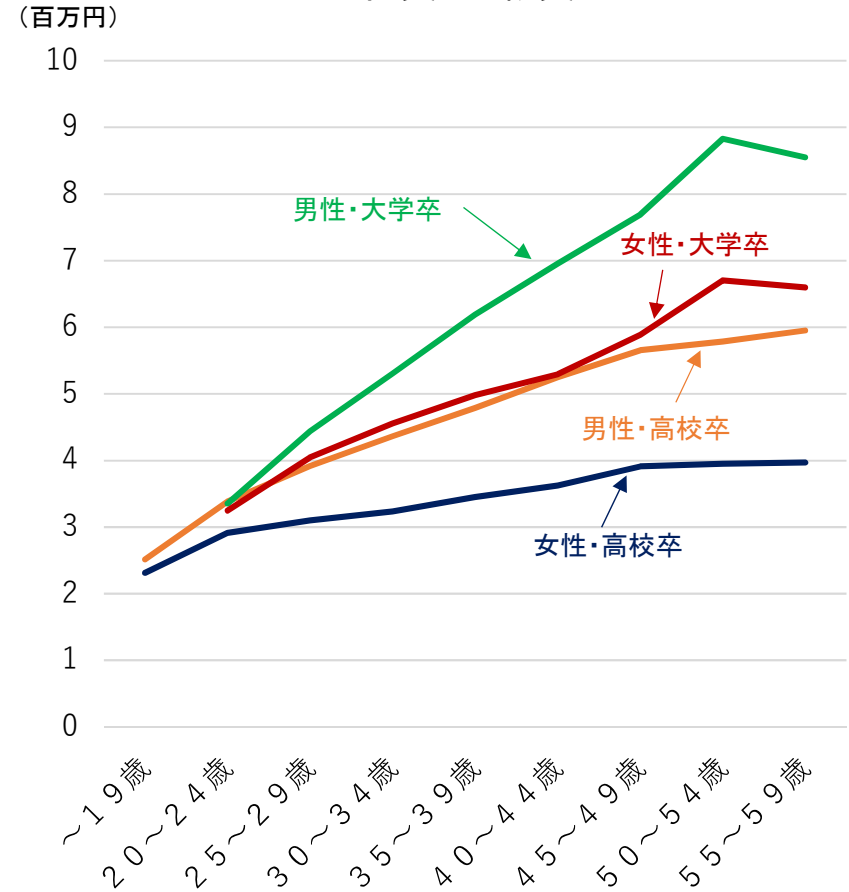
男女別・学歴別の年収(2020年)

- 同じ学歴でも男女間で年収の差が存在し、年齢の上昇とともに拡大の傾向を示す。
- 女性大卒者の年収は男性高卒者の年収とほぼ同じ水準である。

＜一般労働者＞



＜正社員・正職員＞

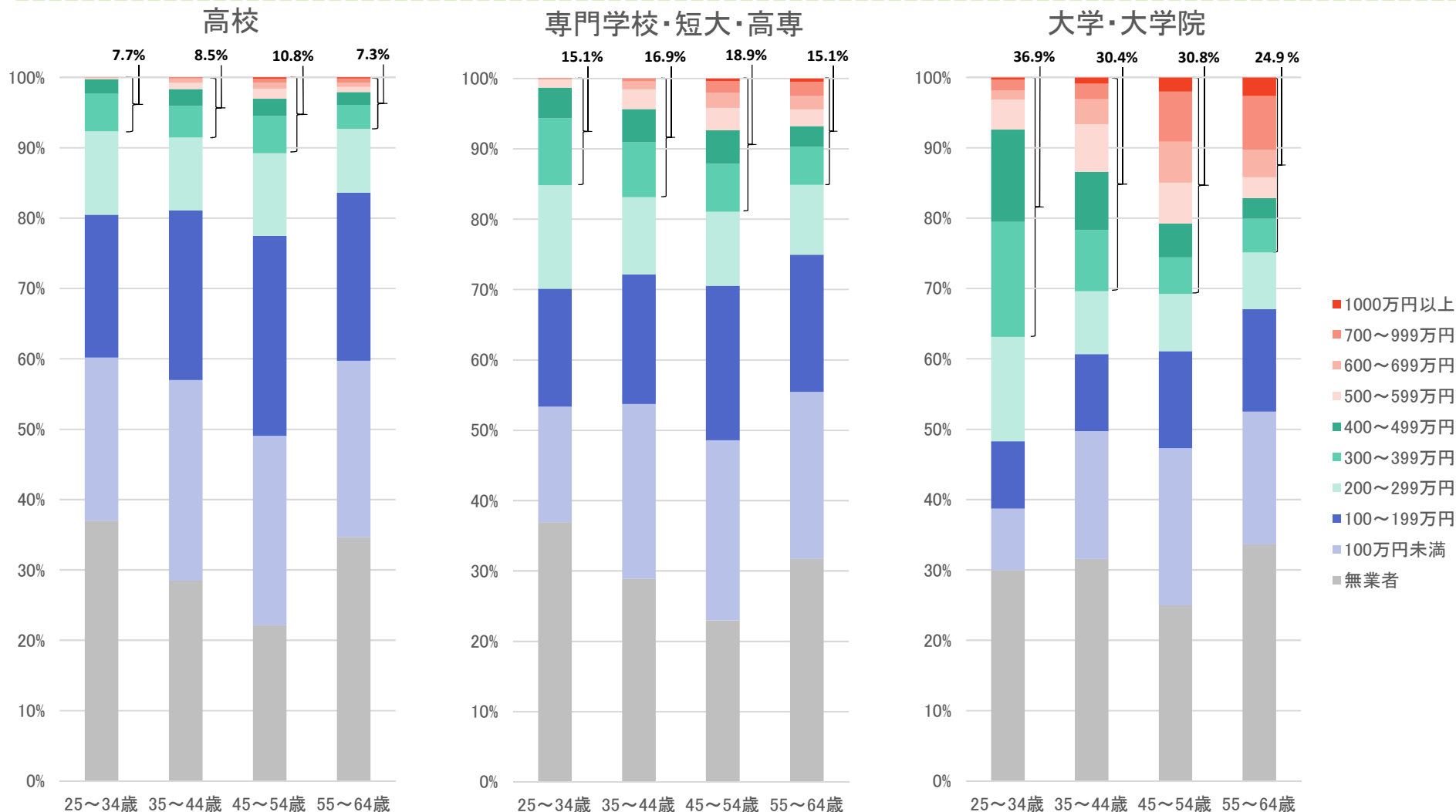


(厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」より作成)

(注)きまって支給する現金給与額と賞与其他特別給与額を年収換算した値を示した。

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。

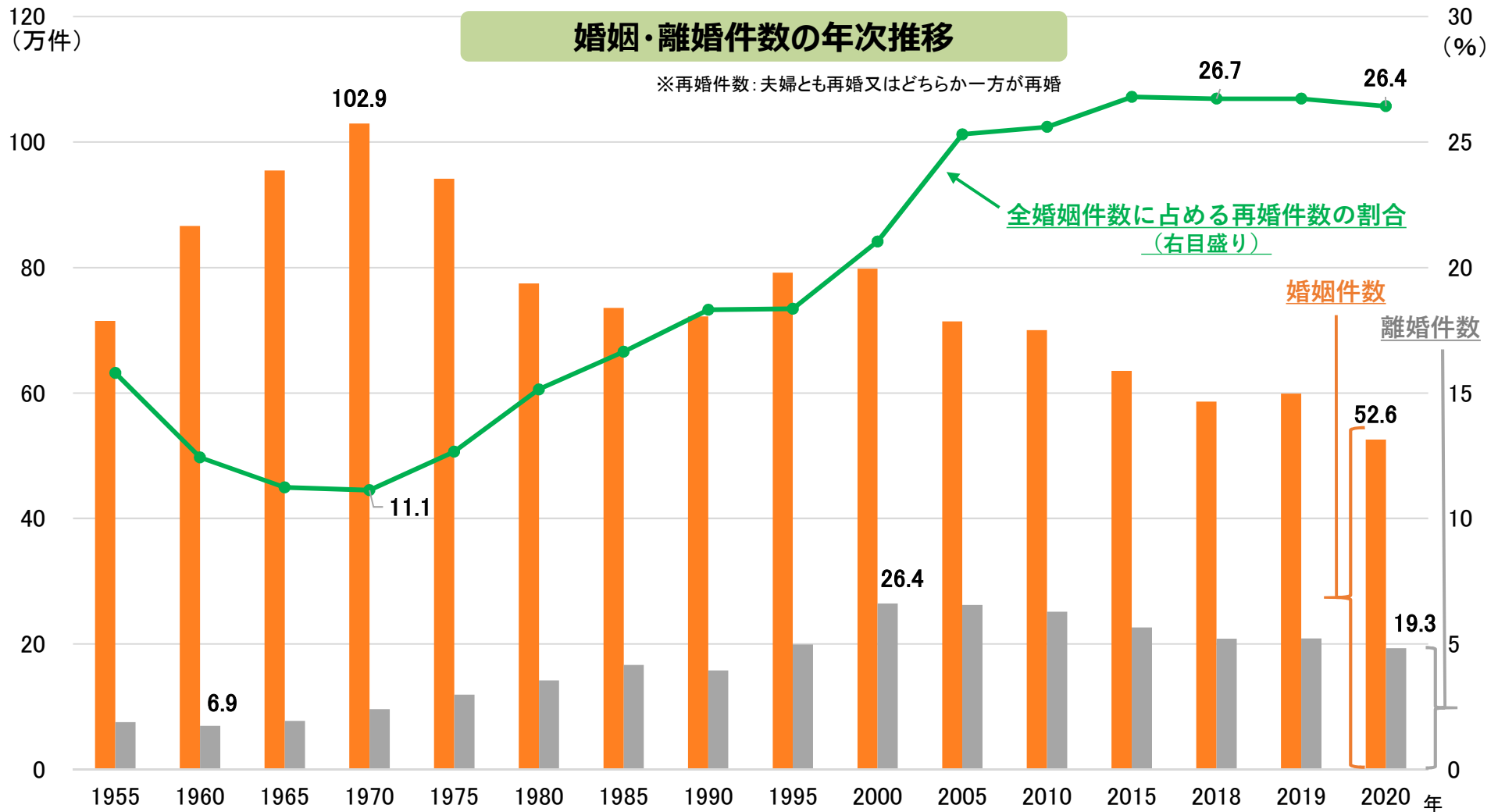


(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査(2017年)」より内閣府男女共同参画局作成。
 2. 無業者には1987年以前に前職を辞め現在も無業の者は含まれないため、実際には、2017年時点で50歳以上の者は無業者がより多い可能性がある。

3 女性の人生・家族の多様化

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。



(出典) 厚生労働省「人口動態調査」より内閣府男女共同参画局作成。

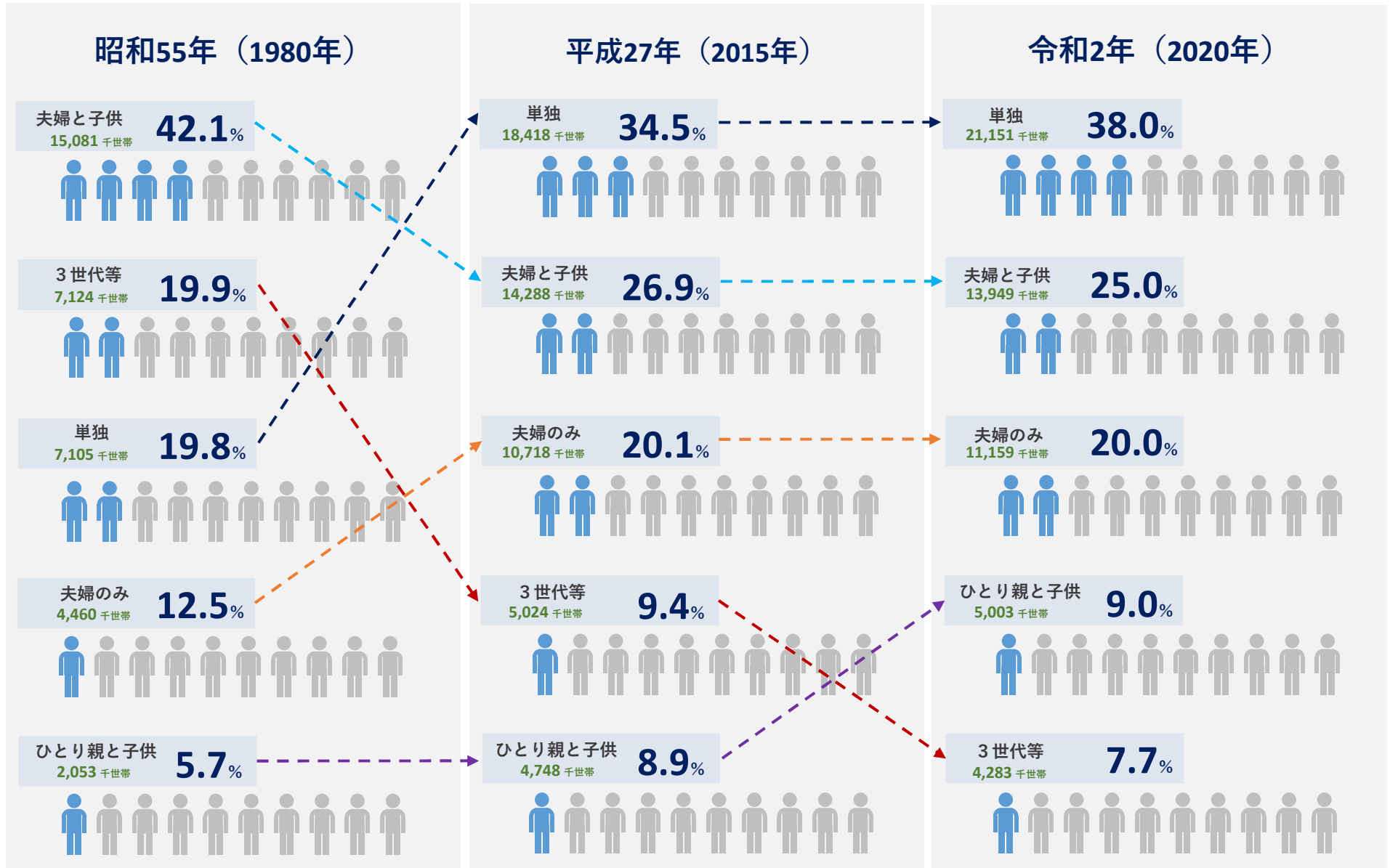
男女の寿命について

	男	女
90歳時 生存割合	28.4%	52.5%
95歳時 生存割合	11.1%	28.3%
平均寿命	81.64歳	87.74歳
死亡年齢 最頻値 ^(※)	88歳	92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「令和2年簡易生命表の概況」

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。「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。

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960万世帯(総世帯数の18.0%)。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。

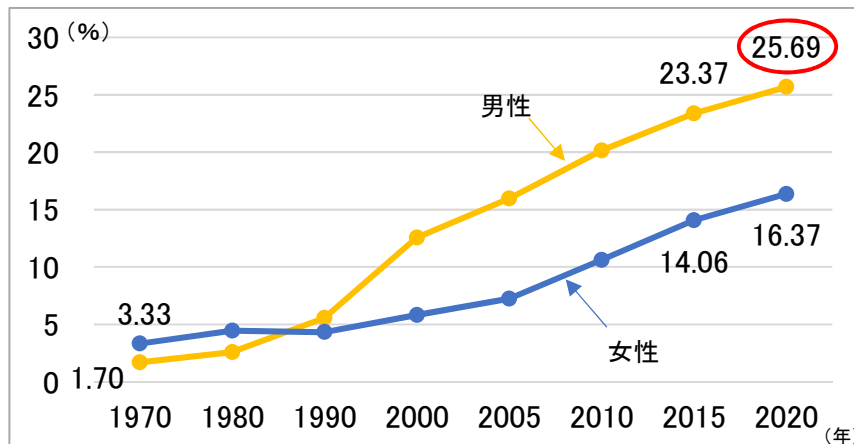
民間企業の育児休業者の割合

	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)

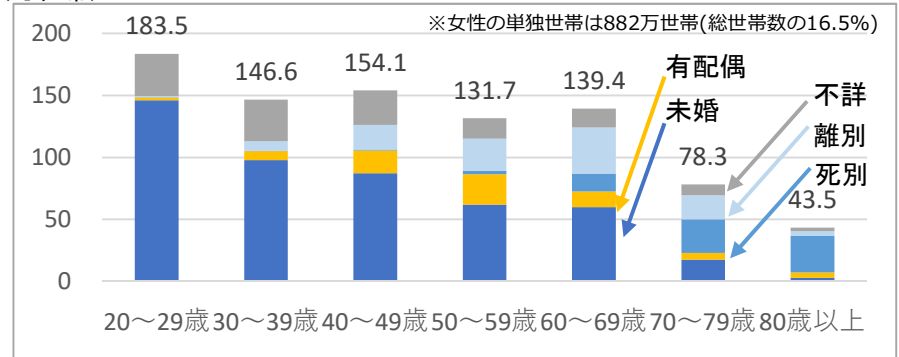
50歳時の未婚割合



(出典) 1970年～2015年は国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集(2021)」、2020年は総務省「令和2年国勢調査」より、内閣府男女共同参画局作成。

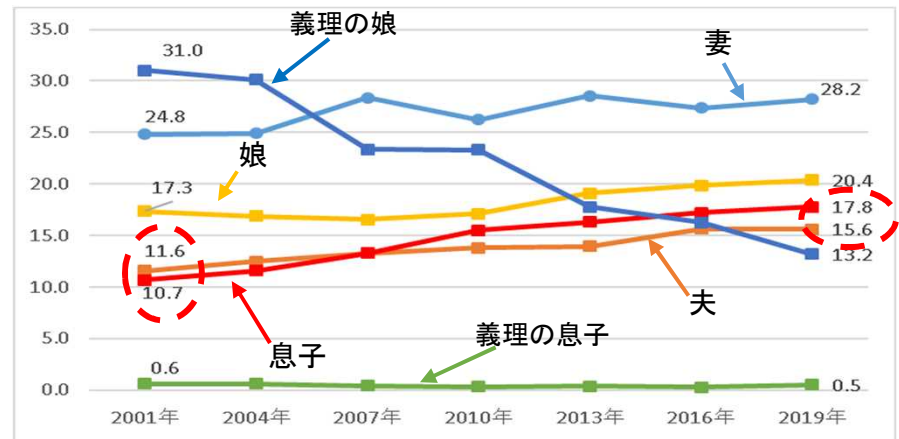
男性の単独世帯数(年齢階級別) : 960万世帯

(万世帯)



(備考) 総務省「平成27年国勢調査」より内閣府男女共同参画局作成

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」より内閣府男女共同参画局作成

4 現在の取組と課題



- 世帯所得の向上を考えると、男女の賃金格差も大きなテーマです。この問題の是正に向け、企業の開示ルールを見直します。
- 新しい資本主義を支える基盤となるのは、老若男女、障害のある方も、全ての人が生きがいを感じられる、多様性が尊重される社会です。
- 人生や家族の在り方が多様化する中、女性の経済的自立や、コロナ下で急増するDVなど女性への暴力根絶に取り組みます。
- 全世代型社会保障構築会議において、男女が希望通り働ける社会づくりや、若者世代の負担増の抑制、勤労者皆保険など、社会保障制度を支える人を増やし、能力に応じてみんなが支え合う、持続的な社会保障制度の構築に向け、議論を進めます。

令和3年11月29日 男女共同参画会議
岸田文雄内閣総理大臣発言

(首相官邸HPより)



本日の男女共同参画会議では、女性版骨太の方針の策定に向けた議論を開始いたしました。有識者の皆様方におかれましては、それぞれ、数々の御意見を頂きました。御協力に感謝を申し上げます。

岸田内閣では、個性と多様性を尊重する社会を目指します。多様な声をあらゆる政策にいかし、全ての人が生きがいを感じられる社会をつくってまいりますと思います。また、本日の説明にもありましたとおり、地方活性化、男女共同参画の推進、そして少子化対策、これらは密接に関連しており、若い女性の地方での定着を促し、全国各地で男女共同参画の好循環を生み出していく必要があります。こうした社会を実現する鍵として、4つの柱立てが示されました。

第1に、女性の経済的な自立です。新型コロナは女性の就業や生活に強い影響を及ぼしました。ひとり親等への支援に加えて、同一労働同一賃金の徹底など、男女間の賃金格差の解消に向けた構造的な対応を進めます。また、賃上げ促進税制の控除率の大胆な引上げ、人への投資の抜本的な強化、民間の賃上げに先んじた公的価格の見直しなど、分配戦略を強化し成長と分配の好循環による女性の所得向上を通じた新しい資本主義の実現に取り組んでまいります。

第2に、女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現です。配偶者暴力への対策を抜本的に強化するとともに、性犯罪に関する刑法改正に向けた議論も進めてまいります。また、女性の健康上の課題を技術で解決する、いわゆるフェムテックの推進などにも力を入れてまいります。

第3に、男性の活躍の場を家庭や地域社会にも広げてまいります。男性の育児休業取得を強力に推進するとともに、テレワークなど多様な働き方の定着を促進してまいります。

第4に、第5次男女共同参画基本計画に掲げた目標の達成に向けた取組です。政府としても、公共調達で女性に優しい企業を優遇するなど、女性の活躍を促進いたします。

来年6月をめどとする女性版骨太の方針の策定に向けて、引き続き議論を深めていただき、実効性のある具体策を取りまとめたいと存じます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

地域女性活躍推進交付金を活用した取組事例(令和2年度)

地方公共団体においては、女性デジタル人材育成に係る支援策として、

- 主にセミナーや研修会などを実施、キャリアアップ、自立につなげていくための取組、
 - 広く女性を対象とし、女性の経済的自立のきっかけとなる基礎的な講習会や勉強会
 - 企業や事業主等と仲介する場の提供、事業所向けの啓発活動
- などが行われている。

女性活躍プロモーション事業

- ・テレワーカー体験セミナーの開催
- ・市内で唯一の職業訓練法人と連携し、女性向けテレワーク講座、実務体験研修を実施
- ・テレワークオフィスの運営支援・他の市町村と連携し、シェアワークが可能なテレワークオフィスを開設

テレワーク就労支援事業

- ・テレワーク就労支援事業
- ・女性向けテレワークセミナー、ステップアップセミナー
- ・事業所向けセミナー
- ・マッチングイベント・相談窓口

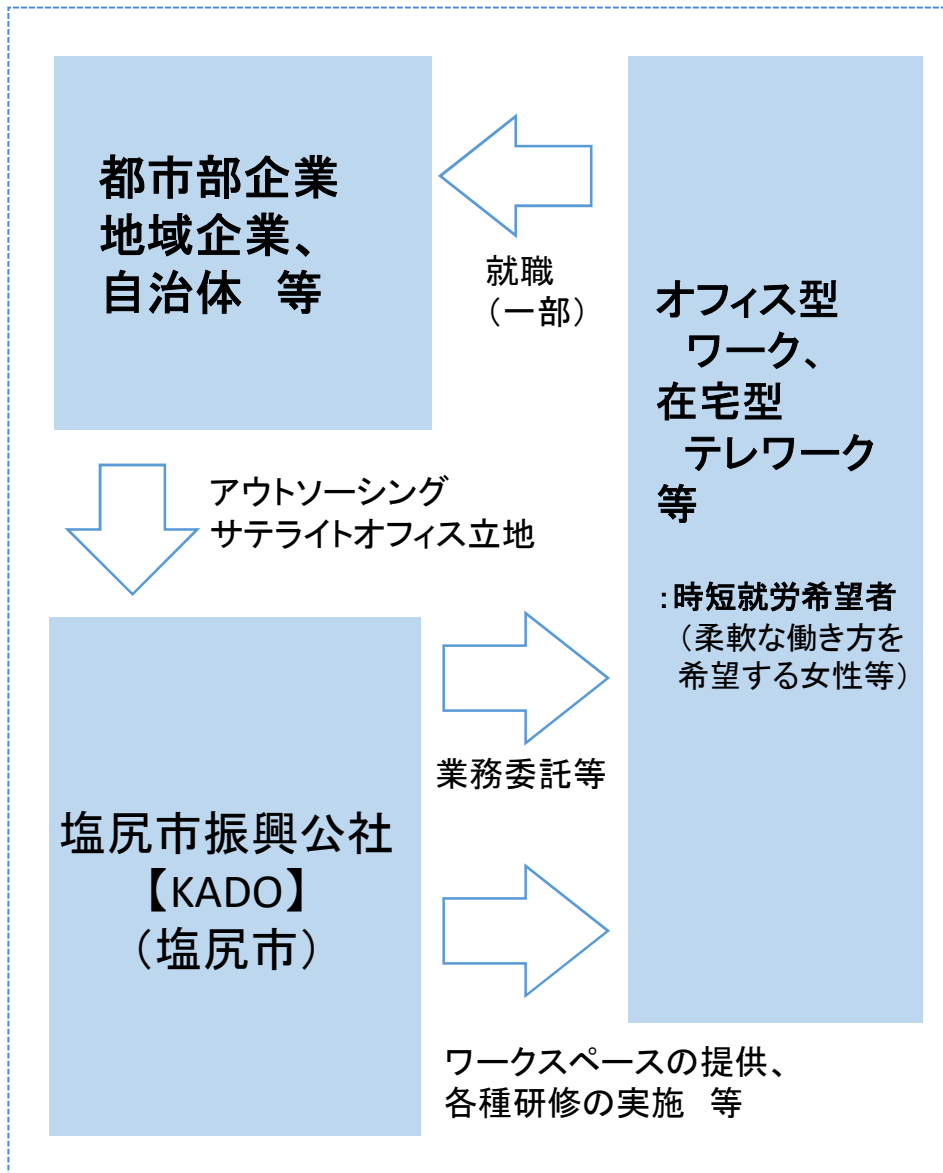
女性のキャリア継続応援プロジェクト

- ・クラウドソーシング推進事業在宅での就業を支援するために、より高度な技術を習得するwebデザイナー養成セミナーの開催

女性の活躍応援事業

- ・テレワークで創出する多様な働き方創生事業
- ・テレワーク普及啓発事業:テレワーク説明会の開催
- ・テレワーク実践事業
- ・テレワーカー養成プログラム

長野県塩尻市 塩尻市振興公社（KADO）の事例 ～時短就労者を対象とした自営型テレワーク推進事業～



趣旨	時短就労希望者(柔軟な働き方による就労を希望する女性等)に対し、デジタルスキル向上の機会を提供することで、就労を促すとともに、企業等からの仕事を提供し、働く機会の創出につなげる。
事業の 主な特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・コワーキング+在宅で就労可能 ・機器、環境は振興公社が提供 ・準委任契約(時間965円～) ・研修、託児等各種支援制度 就労希望者への各種研修・教育 ・全国10自治体と連携(ワークシェア等)
展開	デジタルスキルを身に着けた就労希望者の増加、受講コースの多様化、コンサルタント人材の育成などにより、仕事を獲得できるよう育成していく。また、本事業をフックとして、クライアント企業やデジタル関連企業のサテライトオフィスの立地・集積を促進し、立地した企業への就職を目指す。デジタル人材として地域のDX推進に参画する。

女性のチャレンジ賞(内閣府特命担当大臣表彰)

目的

平成16年度より「女性のチャレンジ賞」として、男女共同参画週間(6月23日～29日)に合わせて内閣府特命担当大臣より表彰。起業、NPO法人での活動、地域活動等にチャレンジすることで輝いている女性個人、女性団体・グループ及びそのようなチャレンジを支援する団体・グループ等を顕彰し、チャレンジの身近なモデル等を示すことによって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する。

表彰の種類・対象

(1) 女性のチャレンジ賞(4件程度)

起業、NPO法人での活動、地域活動などにチャレンジし、活躍する女性個人、女性団体・グループ

(2) 女性のチャレンジ支援賞(2件程度)

起業、NPO法人での活動、地域活動などにチャレンジし、活躍する個人、団体・グループを支援する個人、団体・グループ

(3) 女性のチャレンジ賞特別部門賞(2件程度)

上記(1)、(2)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
➢ 令和4年度のテーマ「デジタル社会に向けて」

〔令和3年度 女性のチャレンジ賞受賞者・受賞団体の一例〕 ※敬称略



岩切 知美
株式会社成美
代表取締役
推薦者：大分県

県産農産物のみを使用した「豊後おがたん鶏汁」を商品化。更にイスラム教徒の留学生向けのレトルトカレーを開発し、ハラール認証を取得した。



加藤 百合子
株式会社エムスクエア・ラボ
代表取締役
推薦者：静岡県

地域の生産者と購買者間の情報共有にITを活用し、また、新たな物流システムを加えて「やさいバス」事業を構築。各地の地産地消を促進し、コミュニティ強化に努める。



クララハイジ
代表 塚本 ちる子
推薦者：福岡県

市内の耕作放棄地を活用して「クララ」の栽培を開始。地元企業と協力して開発した「Clara SOAP」はふるさと納税返礼品にもなっている。



古賀 碧
株式会社Ciamo
代表取締役
推薦者：人吉市

球磨焼酎の製造過程で発生する焼酎粕を有効活用し、光合成細菌の培養技術を確立。焼酎粕に新たな付加価値を見出し、米の収量増加や蔵元の経済負担の軽減等に貢献。

「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、具体的に取組んでいくことを宣言。

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
活躍推進

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、その重要性を語っていきます。

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きます。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、男女がアフィアティーファイバー(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、進捗していきます。

平成26年6月27日

★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！



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_symposium.html



愛知開催

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」地域シンポジウム

◆令和4年 2月4日(金) 13:00~14:30

◆開催方式: Zoomウェビナー
(定員: 300名)
※参加費無料
※開催前日までに、視聴用URLをお伝えします。

◆参考申込はこちらから
WEBサイト
<https://forms.gle/L7gl318NxtRshkte9>

◆申込締切 1/24(月)
※定員に達し次第締切

◆お問い合わせ
地域シンポジウム事務局
(クリエイティブ・ファクトリー(株)内)
Tel: 050-3553-0910
mail: male_leaders2021@creativefactory-co.jp



内閣府が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」では、約270名の企業の会長や社長、地方自治体の首長等が集まり、取組の共有や意見交換を行っています。この度、愛知県の女性活躍のさらなる加速に向け、県内企業の男性リーダーのネットワークを拡げることが目的に、シンポジウムを開催いたします。本シンポジウムでは、本会の発足メンバーのお一人であるサイボウズ株式会社青野社長から、女性活躍推進に対する想いと取組事例をご紹介します。また、県内企業の男性リーダー、女性リーダーとのパネルディスカッションでは、女性活躍推進における組織トップのコミットメントの重要性について考えます。

登壇者・プログラム ※登壇者・プログラムは、予告なしに変更になる場合もあります。ご了承ください。

◆開会挨拶

- 女性活躍担当大臣
内閣府特命担当大臣 (男女共同参画) 野田 聖子
- 愛知県知事 大村 秀章

◆基調講演

男性リーダーによる
女性活躍推進への想いと取組

- カルビー株式会社
代表取締役社長兼CEO 伊藤 秀二 氏
- サイボウズ株式会社
代表取締役社長 青野 慶久 氏

◆パネルディスカッション

女性活躍推進における組織トップの役割

- 秋田県知事 佐竹 敬久
- 株式会社秋田銀行
代表取締役 新谷 明弘 氏
- 株式会社システムリサーチ
取締役 梅本 美恵 氏
- 株式会社デルミック
代表取締役 田中 秀範 氏
- 株式会社キャリアン 代表取締役
内閣府「女性役員育成研修」企業委員
(平成29年度~令和2年度) 河野 真理子 氏

ファシリテーター

主催: 内閣府 共催: 愛知県
後援: 愛知県商工会議所連合会、愛知県経営者協、愛知県中 企業団体中央会、一般社団法人中部経済連合会

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」地域シンポジウム

秋田開催

◆令和4年 1月21日(金) 13:30~15:00

◆会場: 秋田県庁第二庁舎8階大会議室
/Zoomウェビナー
(会場定員: 150名/Zoomウェビナー: 300名)
※参加費無料
※秋田県外の方は原則オンラインでの参加をお願いいたします。
※開催前日までに、視聴用URLをお伝えします。

◆参加申込はこちらから

WEBサイト
<https://forms.gle/qnN2jWuAxV5NWpG>

◆お問い合わせ
地域シンポジウム事務局
(クリエイティブ・ファクトリー株式会社内)
Tel: 050-3553-0910
mail: male_leaders2021@creativefactory-co.jp



◆申込締切 1/10(月・祝)
※定員に達し次第締切

内閣府が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」では、約270名の企業の会長や社長、地方自治体の首長等が集まり、取組の共有や意見交換を行っています。この度、秋田県の女性活躍のさらなる加速に向け、県内企業の男性リーダーのネットワークを拡げることが目的に、シンポジウムを開催いたします。本シンポジウムでは、本会の発足メンバーのお一人であるカルビー株式会社伊藤社長から、女性活躍推進に対する想いと取組事例をご紹介します。また、秋田県の佐竹知事と、県内企業の男性リーダー、女性リーダーとのパネルディスカッションでは、女性活躍推進における組織トップのコミットメントの重要性について考えます。

登壇者・プログラム ※登壇者・プログラムは、予告なしに変更になる場合もあります。ご了承ください。

◆開会挨拶

- 女性活躍担当大臣
内閣府特命担当大臣 (男女共同参画) 野田 聖子
- 秋田県知事 佐竹 敬久

◆基調講演

男性リーダーによる
女性活躍推進への想いと取組

- カルビー株式会社
代表取締役社長兼CEO 伊藤 秀二 氏

◆パネルディスカッション

女性活躍推進における組織トップの役割

- 秋田県知事 佐竹 敬久
- 株式会社秋田銀行
代表取締役 新谷 明弘 氏
- イオン東北株式会社
取締役副社長兼人事総務本部長 佐々木 智佳子 氏

ファシリテーター

- 秋田県理事 陶山 さなえ

主催: 内閣府 共催: 秋田県 後援: あきた女性の活躍推進会議、秋田県商工会議所連合会、秋田県商工会連合会、秋田県企業経営者協会、秋田県労働組合連合会、秋田県農協連合会、秋田県医師会、秋田県薬剤師会、秋田県看護協会、秋田県歯科医師会、秋田県歯科医師会、秋田県獣医師会、秋田県農業者協会、秋田県漁業協同組合中央会、秋田県商工労働者会

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るべきだ		29.8
9 家事・育児は女性がするべきだ		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るべきだ		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・育児は女性がするべきだ		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。

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



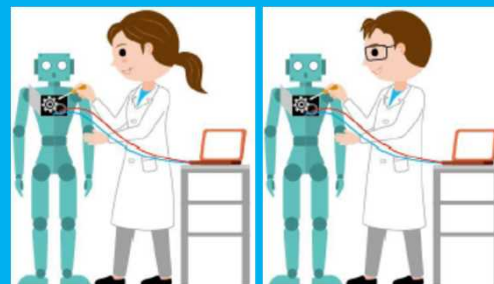
測量技術者



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

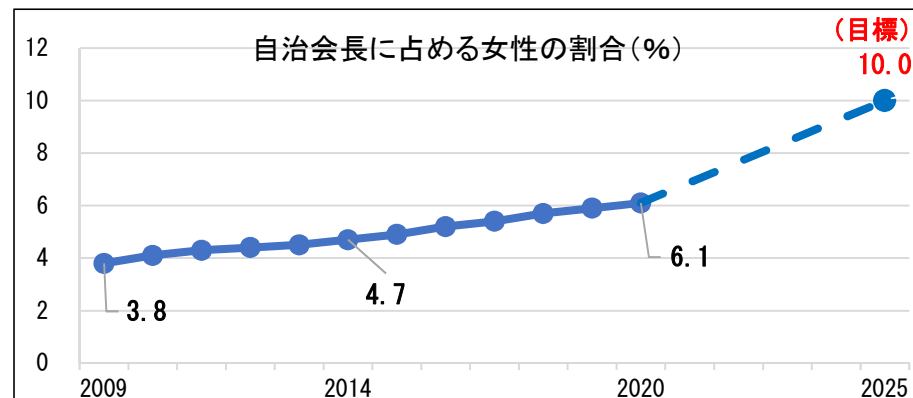


全15場面

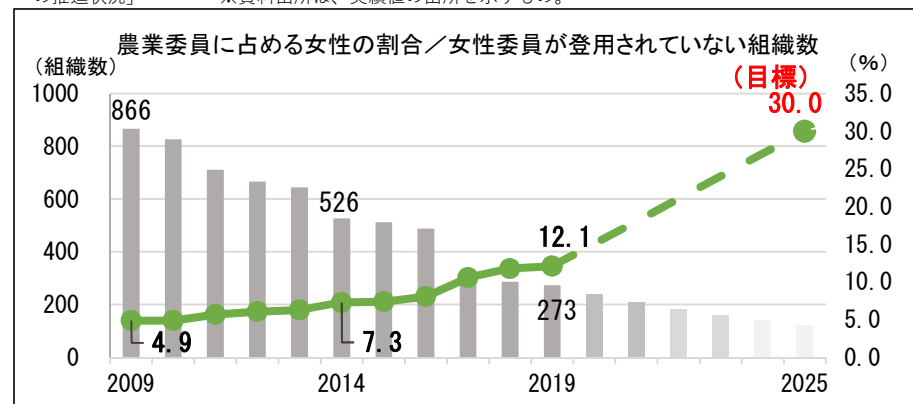
地域における男女共同参画の推進（主な具体的取組と成果目標）

- ・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。

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2章 次なる時代をリードする新たな成長の源泉～4つの原動力と基盤づくり～

5. 4つの原動力を支える基盤づくり

(2) 女性の活躍

今般の感染症の拡大によって顕在化した配偶者等からの暴力や性暴力の増加・深刻化の懸念や女性の雇用・所得への影響、女性の自殺者の増加等は、男女共同参画の重要性を改めて認識させることとなった。支援を必要とする女性が誰一人取り残されることのないよう、今ほど男女共同参画の視点が求められている時代もない。

全ての女性が輝く令和の社会を実現するために、「第5次男女共同参画基本計画」⁸⁸及び「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」⁸⁹に基づき、女性デジタル人材育成、ひとり親に対する職業訓練、「生理の貧困」への支援など女性に寄り添った相談支援、フェムテック⁹⁰の推進、妊産婦や困難を抱える女性への支援といったコロナ禍で大きな影響を受けている女性への支援、養育費の不払い解消、女性の登用・採用の拡大を含めた幅広い分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大、女性の視点も踏まえた税制や社会保障制度等の検討⁹¹、性に関する教育、性犯罪・性暴力対策の強化などの取組を推進する。また、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、本年度中に検討を開始し、国内外の状況等を踏まえ、検討を進める。感染症に伴う配偶者等からの暴力の増加、深刻化の懸念を踏まえ、相談体制の充実などの取組を引き続き推進する。また、非正規雇用労働者に女性が多いことを踏まえ、非正規雇用労働者の待遇改善を図るとともに、出産後に女性の正規雇用比率が低下するいわゆるL字カーブの解消に向け、女性の正規化への重点的な支援、男性の育児休業取得促進を図る。さらに、安全・安心な親子の面会交流のための具体策の検討を進める。

I T分野を始めとした理工系分野において、特に女性の身近なロールモデルを創出するとともに、本分野の女性教員の割合を向上する取組を進める。学校推薦型選抜や総合型選抜に女子を対象とする枠の設定やオープンキャンパスの実施、女子学生向けのS T E A M 教育拠点の整備、理工系分野で優れた業績を残している女性研究者の話を知ることができる機会の充実等の総合的な支援策を講ずることにより、地方大学を含めた理工系学部における女子学生の割合の向上を促す⁹²。

88 令和2年12月25日閣議決定。

89 令和3年6月16日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定。

90 フェムテックとはFemale（女性）とTechnology（技術）からなる造語であり、生理や更年期などの女性特有の悩みについて、先進的な技術を用いた製品・サービスにより対応するもの。

91 女性活躍・男女共同参画の重点方針2021参照。

92 例えば、名古屋工業大学のように学校推薦型選抜に女子枠を設けたり、東京大学のように女子向けの住まいの提供を支援する動きがある。また、奈良女子大学では国内の女子大初の工学部を設置する動きがある。