

平成28年度
男女共同参画社会の形成の状況
及び
平成29年度
男女共同参画社会の形成の促進施策
(平成29年版男女共同参画白書)

概 要

内 閣 府

これは平成28年度男女共同参画社会の形成の状況・平成29年度男女共同参画社会の形成の促進施策（男女共同参画白書）の要旨を内閣府でまとめたものであり，引用等については直接白書本体によられたい。

平成28年度男女共同参画社会の形成の状況
及び
平成29年度男女共同参画社会の形成の促進施策

概 要

目 次

I 平成28年度男女共同参画社会の形成の状況	
特 集 女性活躍推進法による女性活躍の加速・拡大に向けて	1
第1節 働く女性の活躍の現状と課題	1
第2節 女性活躍推進法によって広がりつつある女性活躍推進の取組	5
第1章 政策・方針決定過程への女性の参画	14
第2章 就業分野における男女共同参画	17
第3章 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	21
第4章 地域・農山漁村，防災・復興における男女共同参画	24
第5章 教育・研究における男女共同参画	28
第6章 生涯を通じた男女の健康と高齢者，ひとり親の状況	31
第7章 女性に対する暴力	33
II 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策	
第1部 平成28年度に講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策	37
はじめに 平成28年度を振り返って	37
第1章 男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進	38
第2章 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍	38
第3章 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	40
第4章 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	40
第5章 地域・農山漁村，環境分野における男女共同参画の推進	41
第6章 科学技術・学術における男女共同参画の推進	42
第7章 生涯を通じた女性の健康支援	42
第8章 女性に対するあらゆる暴力の根絶	43
第9章 貧困，高齢，障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備	43
第10章 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	44
第11章 教育・メディア等を通じた意識改革，理解の促進	45
第12章 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立	45
第13章 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	46
第2部 平成29年度に講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策	48
第1章 男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進	48
第2章 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍	48
第3章 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	49

第4章	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	50
第5章	地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進	50
第6章	科学技術・学術における男女共同参画の推進	51
第7章	生涯を通じた女性の健康支援	51
第8章	女性に対するあらゆる暴力の根絶	51
第9章	貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備	52
第10章	男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	53
第11章	教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進	53
第12章	男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立	53
第13章	男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	53

平成28年度 男女共同参画社会の形成の状況

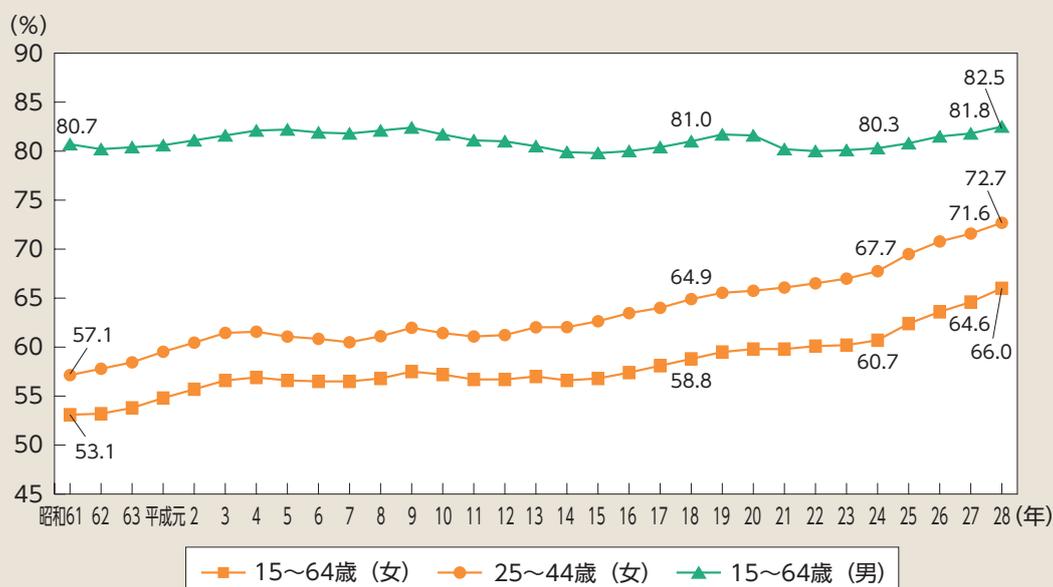
特集 女性活躍推進法による女性活躍の加速・拡大に向けて

第1節 働く女性の活躍の現状と課題

(高まる女性の就業率)

生産年齢人口は減少しているが、平成24～28年の4年間に全年齢総数の就業者数は170万人増加し、このうち女性が147万人、男性が23万人増加し、女性の就業が拡大した。女性の就業率（15～64歳）は、昭和61～平成28年の30年間に53.1%から66.0%と12.9%ポイント上昇している。この上昇幅の過半は最近10年間の上昇によるもので、特に最近4年間を見ると、5.3%ポイント上昇している（I-特-1図）。

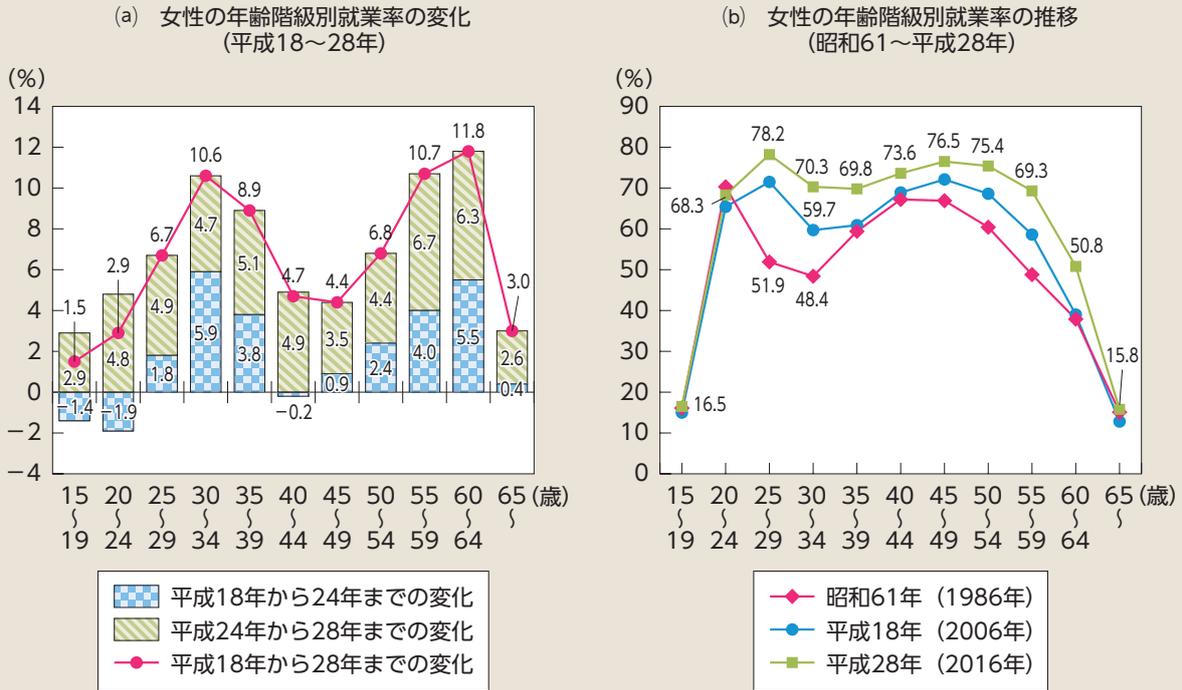
I-特-1図 就業率の推移



(備考) 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。

女性の就業率を年齢階級別にみると、いわゆるM字カーブになっているが、最近30年間にM字カーブの底は大幅に上昇し、窪みが浅くなるとともに、全体的に大きく上方にシフトしている（I-特-2図(b)）。就業率の上昇が高まった最近10年間の女性の年齢階級別の就業率の変化について、女性の就業率は全ての年齢階級で上昇し、なかでも、「30～34歳」、「55～59歳」、「60～64歳」は10%ポイント超の上昇になった（I-特-2図(a)）。

I-特-2図 女性の年齢階級別就業率の変化及び推移

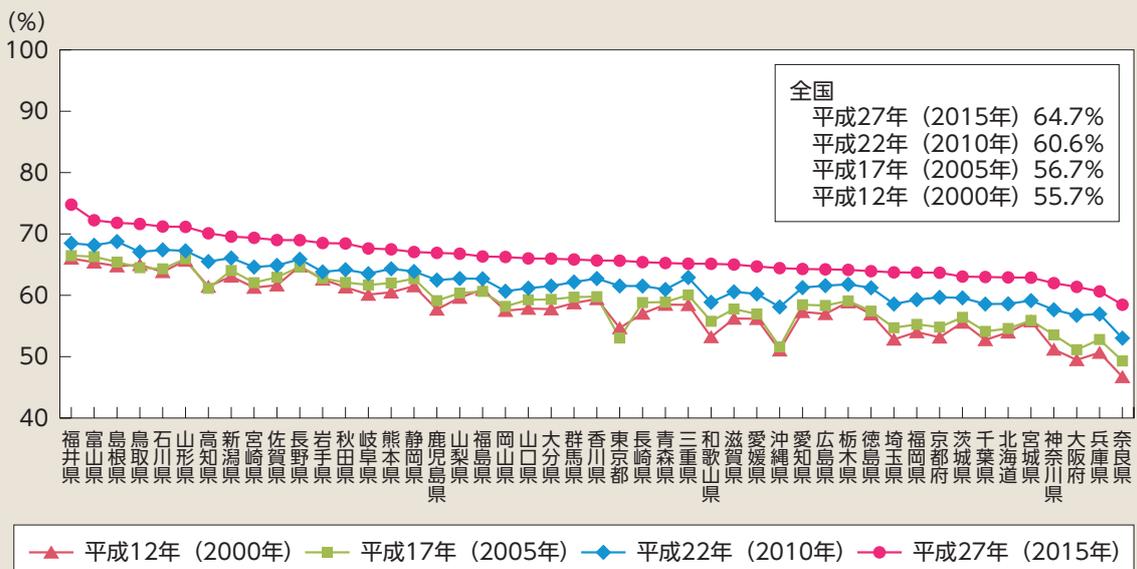


(備考) 総務省「労働力調査 (基本集計)」より作成。

(全ての都道府県で上昇する女性の就業率)

平成17~27年の10年間に、女性の就業率 (15~64歳) は、全ての都道府県で上昇し、35の都道府県では後半5年間の上昇幅が前半5年間の上昇幅を上回っているが、その水準については、地域差が依然大きい (I-特-3図)。

I-特-3図 都道府県別 女性の就業率 (15~64歳) の推移

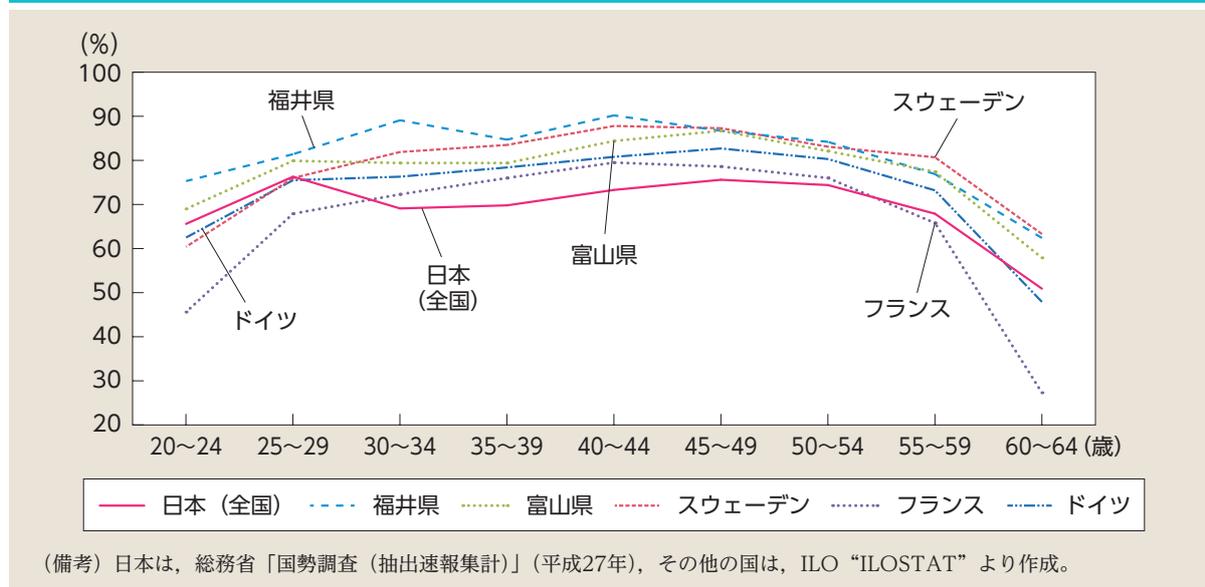


(備考) 1. 総務省「国勢調査」より作成。平成27年は抽出速報集計の数値。

2. 平成12, 17年は就業状態不詳を含む総数から, 22, 27年は不詳を除いた総数から就業率を算出。

いわゆるM字カーブの窪みがないとされる欧州諸国と、女性の就業率が国内で最も高い福井県とこれに次ぐ富山県を比べると、福井県の20代から40代前半にかけての就業率は既にスウェーデンを上回り、両県ともに、全ての年齢階級でドイツ・フランスを上回る（I-特-5図）。

I-特-5図 欧州各国と福井県・富山県との女性の年齢階級別就業率の比較（平成27年）



（主要産業や多くの地域において依然少ない女性管理職）

我が国において、女性の就業が拡大し、就業者に占める女性の割合は43.5%と欧米諸国とほぼ同水準である。他方、管理的職業従事者¹における女性の割合は近年逡増傾向にあるものの、13.0%（平成28年）と低い水準にとどまり、欧米諸国のほか、シンガポールやフィリピンといったアジア諸国と比べてもかなり低い。

管理的職業従事者に占める女性の割合を都道府県別に見ると、20%を上回る県がある一方、8%台の低い状況の県もある。女性の就業率（平成27年）の上位5県（福井県、富山県、島根県、鳥取県、石川県）では、女性の就業は拡大したが、いずれの県も管理的職業従事者に占める女性の割合では全国平均を下回る（I-特-8図）。

管理的職業従事者に占める女性の割合に都道府県間で大きな違いがあるのは、地域の大きな特性のひとつである産業構造によるところがあると考えられる。都道府県別に、全産業の従業者数に占める製造業従業者の割合と管理的職業従事者に占める女性の割合との関連性をみると、製造業従業者の割合が高い地域では、相対的に管理的職業従事者に占める女性の割合が低い一方、製造業従業者の割合が低い地域では、管理的職業従事者に占める女性の割合が高いという両変数の間に負の相関関係がうかがえる。

¹ 管理的職業従事者とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をさす。

非正規のうち、不本意ながら非正規の雇用形態を選択する者の割合については、女性は男性を大きく下回るが、実数では、女性149万人、男性147万人と女性がやや多い。

我が国では、女性は出産・育児等による離職後の再就職にあたって非正規雇用者となることが多いが、派遣社員やパートなどの非正規雇用から正規雇用に移行したいと考える女性が少なくない。また、男女間の賃金格差は、縮小傾向にあるものの、男性一般労働者の給与水準を100としたときの女性一般労働者の給与水準は73.0と格差がある（平成28年）。女性の多様で柔軟な働き方の選択肢を広げるとともに、女性の能力を十分に発揮できる働き方を実現させるには、非正規雇用の女性の正社員転換・待遇改善が重要である。

第2節 女性活躍推進法によって広がりつつある女性活躍推進の取組

女性の活躍推進の取組を着実に前進させるため、平成28年4月に全面施行された、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）では、国や地方公共団体、301人以上の労働者を常時雇用する民間事業者等に対して、女性の活躍推進に向けた「事業主行動計画」（以下「行動計画」という。）の策定・公表等を義務付けている。行動計画の策定にあたって、各事業主は、まず、自らの事業における女性の活躍についての現状把握や課題分析を行い、その結果を勘案し、女性の活躍推進に向けての数値目標や取組を行動計画に盛り込むこととされている。加えて、女性の職業選択に資するため、女性の活躍に関する情報の公表が義務付けられている。

（国における取組）

特定事業主の取組として、全ての府省等が、行動計画において、「女性職員の採用」「女性職員の登用」「男性職員の育児休業取得」「男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得」の4項目についての数値目標を設定するとともに、これら4項目の情報公表を行っている（I-特-14表）。情報公表の対象とされる13項目のうち、行動計画の策定にあたり状況把握すべきとされる7項目²は4機関（内閣官房、内閣府、消費者庁、厚生労働省）が公表している。

² 「女性職員の採用割合」「継続勤務年数の男女差」「超過勤務の状況（月平均時間）」「管理職の女性割合」「各役職段階の職員の女性割合」「男女別の育児休業取得率」「男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率」は、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針において、特定事業主が把握を行う項目。

I-特-14表 国の機関の特定事業主行動計画における数値目標の設定項目

表中の「○」は数値目標あり、「—」は数値目標なしを示す。

	女性職員の採用	女性職員の登用 (各役職段階に占める女性割合)	男性職員の育児休業取得	男性職員の配偶者出産休暇 及び育児参加のための休暇取得	長時間労働の削減・継続就業及び仕事と家庭の両立支援				非常勤職員関係 採用者に占める女性割合
					年次休暇取得日数・割合	定時退庁等実施率	テレワークの実施回数	女性職員の育児休業取得	
内閣官房	○	○	○	○	—	—	—	—	—
内閣法制局	○	○	○	○	○	—	—	—	—
人事院	○	○	○	○	○	—	—	—	—
内閣府	○	○	○	○	○	—	—	—	—
宮内庁	○	○	○	○	—	—	—	—	—
公正取引委員会	○	○	○	○	○	—	—	—	—
警察庁	○	○	○	○	○	—	—	—	—
個人情報保護委員会	○	○	○	○	○	—	—	—	—
金融庁	○	○	○	○	—	—	—	—	—
消費者庁	○	○	○	○	○	—	—	—	—
復興庁	(採用なし)	○	○	○	—	—	—	—	○
総務省	○	○	○	○	○	○	○	—	—
法務省	○	○	○	○	○	—	—	—	—
外務省	○	○	○	○	—	—	—	—	—
財務省	○	○	○	○	—	—	—	—	—
文部科学省	○	○	○	○	○	○	—	—	—
厚生労働省	○	○	○	○	○	—	○	—	—
農林水産省	○	○	○	○	—	—	—	○	—
経済産業省	○	○	○	○	○	—	—	—	—
国土交通省	○	○	○	○	○	○	—	○	—
環境省	○	○	○	○	○	—	—	—	—
防衛省	○	○	○	○	○	—	—	—	—
会計検査院	○	○	○	○	—	—	—	—	—
最高裁判所	—	○	○	○	○	—	—	—	—
衆議院事務局	○	—	○	○	○	—	—	—	—
参議院事務局	—	—	○	○	○	—	—	○	—
衆議院法制局	○	—	○	○	○	—	—	—	—
参議院法制局	—	—	○	○	○	—	—	○	—
国立国会図書館	○	○	○	○	○	—	—	—	—
裁判官弾劾裁判所	—	—	○	○	○	—	—	○	—
裁判官訴追委員会	○	—	○	○	○	—	—	—	—

- (備考) 1. 内閣府男女共同参画局「女性活躍推進法見える化サイト」(平成29年1月4日現在)の特定事業主行動計画より内閣府男女共同参画局にて作成。
2. 総務省に公害等調整委員会, 消防庁を含む。法務省に公安審査委員会, 公安調査庁を含む。財務省に国税庁を含む。文部科学省に文化庁, スポーツ庁を含む。農林水産省に林野庁, 水産庁を含む。経済産業省に資源エネルギー庁, 特許庁, 中小企業庁を含む。国土交通省に観光庁, 気象庁, 運輸安全委員会, 海上保安庁を含む。環境省に原子力規制委員会を含まない。防衛省に防衛装備庁を含む。
3. 赤の点線で囲んだ項目は、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」において、各府省等が策定し、公表する取組計画に盛り込むこととされている項目。

(地方公共団体における取組)

都道府県の取組として、知事部局の行動計画において、「女性職員の管理職登用」の数値目標を設定するのは43団体である。女性職員の管理職への登用に都道府県間で大きなばらつきがある状況を反映し、数値目標の水準も都道府県間で大きなばらつきがある。

都道府県推進計画や市町村推進計画において、中小企業における女性の活躍推進に対する支援を地域全体の優先課題と位置づけ、協議会も活用しつつ、積極的な取組を進める自治体が各地にある。

I-特-16表 都道府県の特定事業主行動計画における数値目標の設定項目

表中の「○」は数値目標あり、「-」は数値目標なしを示す。

	女性職員の採用		女性職員の登用		男性職員の育児休業等取得	男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得	長時間労働の削減			配置・育成・教育訓練		継続就業及び仕事と家庭の両立支援			その他（関連する制度の認知度等）
	採用者に占める女性割合	受験者に占める女性割合	管理職の女性割合	課長補佐、係長相当の役職の女性割合			年次休暇取得日数・割合	時間外勤務の時間・割合等	定時退庁実施率	女性職員の配置、育児休業職員の代替職員の配置	研修への参加人数、参加率	女性職員の育児休業取得	女性職員の離職率	子育て支援ガイドブック等の活用率、両立支援関係の職員の意識や制度の認知度等	
北海道	-	-	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-
青森県	○	-	-	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
岩手県	-	-	○	○	○	○	-	-	-	-	○	-	○	○	○
宮城県	-	○	○	○	○	○	-	○	-	-	-	○	-	-	-
秋田県	-	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-
山形県	-	-	○	-	○	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-
福島県	-	○	○	-	○	○	○	-	-	-	-	-	-	-	-
茨城県	-	○	○	○	○	○	○	○	-	-	○	-	-	○	-
栃木県	-	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-	-	-
群馬県	-	-	○	-	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
埼玉県	-	-	-	○	○	○	-	-	-	-	-	-	-	○	○
千葉県	-	-	○	○	○	○	-	-	-	-	-	○	-	-	-
東京都	-	-	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
神奈川県	-	-	○	-	○	○	○	-	-	-	-	-	-	-	-
新潟県	○	-	○	○	○	○	-	○	-	-	-	○	-	○	-
富山県	○	-	○	○	○	○	-	○	-	-	-	-	-	-	-
石川県	-	-	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-
福井県	-	-	○	○	-	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-
山梨県	-	-	○	○	-	-	○	-	○	○	-	-	-	-	-
長野県	-	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	○	-	-	-
岐阜県	-	-	○	○	○	○	-	-	-	○	-	○	-	○	-
静岡県	-	-	○	-	○	○	○	○	-	-	-	○	-	○	○
愛知県	-	-	○	-	○	○	○	○	○	○	-	○	-	-	-
三重県	-	-	○	-	○	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-
滋賀県	-	○	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	○
京都府	-	-	○	○	○	○	○	○	-	-	-	○	-	-	-
大阪府	-	-	○	○	-	○	○	-	-	-	-	-	-	-	-
兵庫県	○	-	○	○	○	○	-	-	-	-	-	○	-	-	-
奈良県	○	-	○	○	○	○	○	○	-	-	-	○	-	-	-
和歌山県	○	-	○	-	○	-	-	○	-	-	-	-	-	-	-
鳥取県	○	-	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-	-
島根県	-	-	○	-	○	○	○	-	-	-	-	-	-	-	-
岡山県	-	○	○	-	○	○	○	○	-	-	-	-	○	-	-
広島県	-	-	○	○	○	○	-	○	-	-	-	-	-	-	-
山口県	-	-	○	-	○	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-
徳島県	-	-	○	○	○	○	○	○	-	○	-	-	-	-	-
香川県	-	-	○	○	-	○	-	-	-	-	-	-	○	-	-
愛媛県	○	-	-	○	○	○	○	○	-	-	-	○	-	-	-
高知県	○	-	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-
福岡県	-	-	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-	-	○
佐賀県	-	-	○	-	○	○	○	-	-	-	-	-	-	-	-
長崎県	○	○	○	-	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-	○
熊本県	-	-	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	○	-	○
大分県	-	-	○	○	○	-	-	-	-	-	-	○	-	-	-
宮崎県	-	-	-	○	○	○	○	-	-	-	-	○	-	-	-
鹿児島県	-	-	○	-	○	○	○	-	-	-	-	○	-	-	-
沖縄県	○	-	○	-	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-	-

（備考）内閣府男女共同参画局「女性活躍推進法見える化サイト」（平成29年1月4日現在）の特定事業主行動計画より内閣府男女共同参画局にて作成。

【コラム：「女性活躍応援マネージャー」の伴走支援（京都府・京都市）】

平成27年3月に「輝く女性応援京都会議」（協議会）を設立し、事務局機能を果たす「京都ウィメンズベース」を中心に、企業経営者に対し、自社における女性活躍推進のコミットメントの発信を精力的に働きかけている。会議の構成団体（公益社団法人京都工業会、京都経営者協会等）それぞれの活動も活発であり、女性管理職育成のための勉強会や地元企業勤務の理工系の研究分野で活躍する女性社員と女子高生の交流会等を実施している。また、中小企業における事業主行動計画の策定を進めるため、「女性活躍応援マネージャー」が企業を直接訪問し、計画策定・届出の伴走支援を実施している。建設業は女性活躍のノウハウがあまり蓄積されていなかったため、女性活躍応援マネージャーの企業訪問をきっかけに、同じ悩みを持つ同業種の事業者が集まる勉強会の開催に繋がるなど、複数の企業が協力しながら女性活躍推進に取り組んでいる。



【コラム：インターンシップ事業が切り開く女性の再就職（岐阜県山県市）】

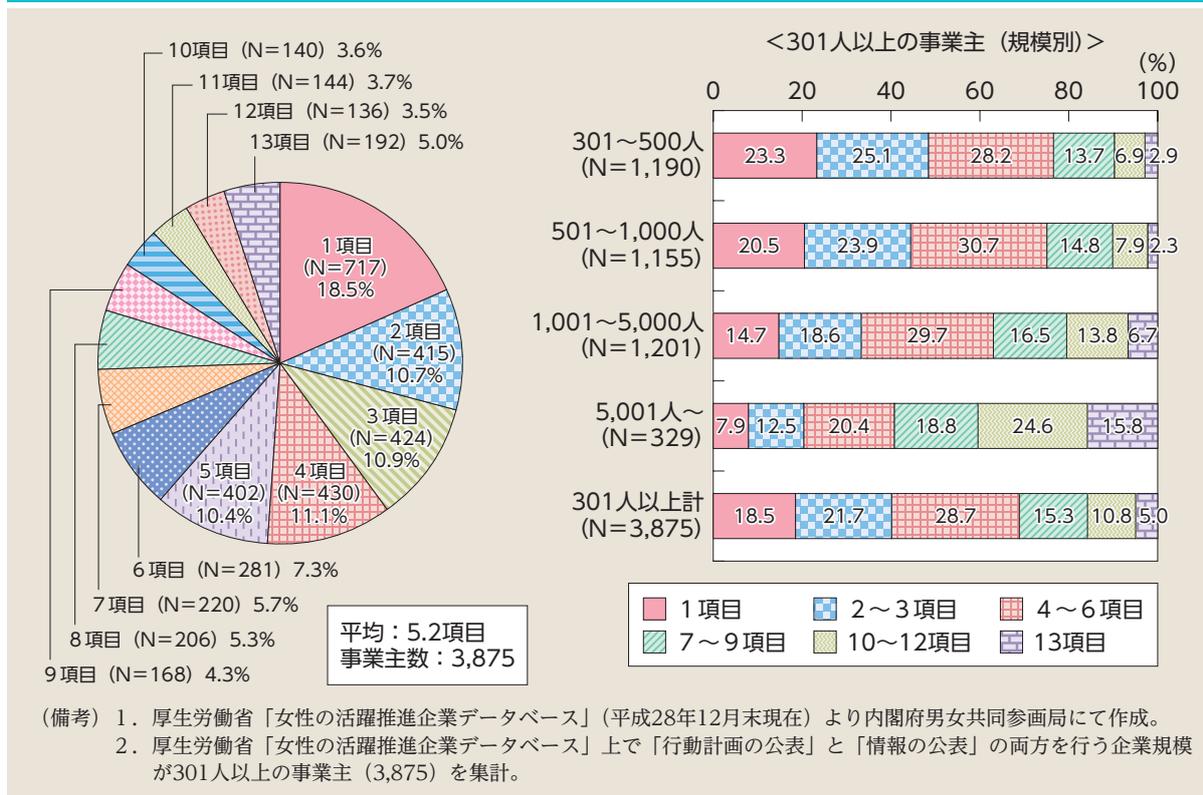
岐阜県山県市では地元企業において人手不足が大きな課題となっている一方で、子育て期の女性（市民）の市外への就労が多く、人材のミスマッチが課題となっている。このため、市として様々な取組を実施している。

女性活躍推進法に基づく市町村推進計画を兼ねる「第3次山県市男女共同参画プラン」は、市民への意識調査の結果や審議会での意見を踏まえ、職業生活だけでなく地域活動などでの女性の活躍にも配慮した上で策定した。また、再就職を望む子育て期の女性を対象に行った地元企業でのインターンシップ事業では、市内の中小企業8社で10名の女性が1～3か月の有給インターンシップを体験し、このうち7名が、体験した企業に希望の就業形態で就職することができた。

(民間事業者等における行動計画の策定や情報公表の取組³⁾)

平成28年12月末時点で、301人以上の行動計画の策定等が義務付けられる一般事業主の99.8%に相当する15,740事業主が行動計画の届出を行っている。301人以上の一般事業主のうち、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」上で「行動計画の公表」と「情報の公表」の両方を行う3,875事業主について、1社あたりの情報公表は平均5.2項目で、企業規模が大きいほど、公表項目数が多くなる傾向にある（I-特-20図）。行動計画の策定・届出等が努力義務とされる300人以下の一般事業主のうち、2,155事業主が自主的に行動計画の策定・届出を行っている。

I-特-20図 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」において情報公表される項目数

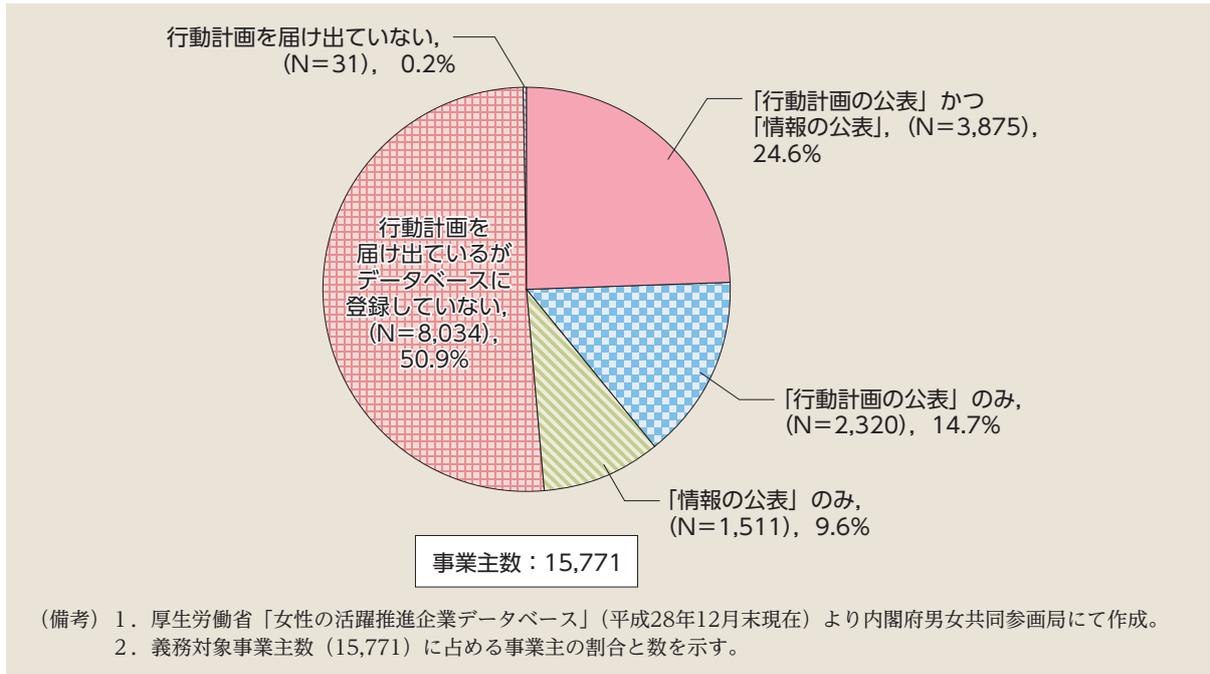


³ 女性活躍推進法によって、常時雇用する労働者が301人以上の民間事業者等は一般事業主として、自らの事業における女性の活躍に関する状況把握、課題分析、状況把握、課題分析を踏まえ、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込んだ行動計画の策定、策定・変更した行動計画の非正社員を含めた全ての労働者への周知及び外部への公表、行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出、女性の活躍に関する情報の公表が、義務付けられることになった。常時雇用する労働者が300人以下の事業主に対しては、努力義務となっているが、女性の活躍推進の裾野を広げるため積極的な取組が期待される。

（「女性の活躍推進企業データベース」における情報充実についての重要性）

行動計画の策定等が義務付けられる301人以上の一般事業主のうち、「女性の活躍推進企業データベース」上で、「行動計画の公表」と「情報の公表」の両方を行う事業主の割合は4分の1程度、「行動計画の公表」「情報の公表」のいずれかを行う事業主を含めると、同データベースに登録する事業主の割合は5割程度であり、「見える化」の推進が重要となる（I-特-25図）。

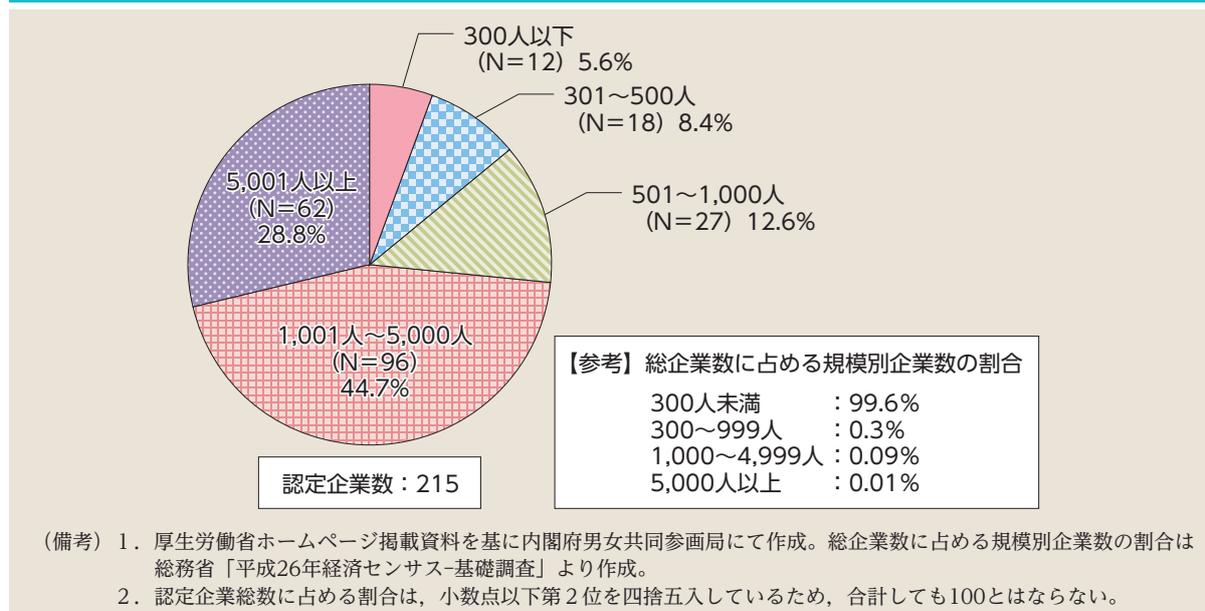
I-特-25図 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」への登録状況（301人以上）



(女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の認定 ～「えるぼし」認定～)

「えるぼし」の認定企業数は平成28年12月末現在で215社であり、規模別では、1,001人以上の大企業が7割を超え、業種別では、金融業・保険業、卸売業・小売業、製造業の3業種で6割超を占める（I-特-28図、29表）。しかしながら、「えるぼし」の認定企業でも、女性職員の継続就業、管理職への女性の登用等について、認定基準を満たすことは容易ではない。

I-特-28図 企業規模別の「えるぼし」認定企業数と認定企業総数に占める割合



I-特-29表 業種別の「えるぼし」認定企業数と認定企業総数に占める割合

業種	企業数(社)	認定企業総数に占める割合(%)	(参考) 総企業数に占める当該業種の企業数の割合(%)
建設業	3	1.4	11.1
製造業	38	17.7	10.2
電気・ガス・熱供給・水道業	4	1.9	0.03
情報通信業	32	14.9	1.1
運輸業、郵便業	1	0.5	1.8
卸売業、小売業	45	20.9	22.2
金融業、保険業	47	21.9	0.8
不動産業、物品賃貸業	3	1.4	7.9
学術研究、専門・技術サービス業	7	3.3	4.8
宿泊業、飲食サービス業	4	1.9	13.3
生活関連サービス業、娯楽業	2	0.9	9.4
教育、学習支援業	2	0.9	2.9
医療、福祉	6	2.8	7.3
複合サービス事業	1	0.5	0.2
サービス業(他に分類されないもの)	19	8.8	6.2
分類不能の産業	1	0.5	-
総計	215	-	-

- (備考) 1. 厚生労働省ホームページ掲載資料を基に内閣府男女共同参画局にて作成。総企業数に占める当該業種の企業数の割合は、総務省「平成26年経済センサス-基礎調査」より作成。
2. 「農業、林業」、「漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」は「えるぼし」認定企業がゼロであるため、表から除外している。
3. 認定企業総数に占める割合は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても100とはならない。

（中小企業における女性の活躍推進に向けた取組の促進）

中小企業の中には、自主的に行動計画の策定・届出等を行い、女性の採用拡大、女性の職域拡大や育成、正社員転換等を通じた女性の継続雇用、女性の管理職登用の拡大といった課題に対して、各社独自の知恵を出し、同業他社との連携等も活用しつつ、課題解決のため積極的に取組を進める企業がある。

（女性活躍推進法をメインエンジンとした女性活躍の加速・拡大）

女性活躍推進法が全面施行され、働く女性の活躍推進には、事業主の役割が重要であるとの認識の下、国や地方公共団体のみならず、企業等も含めた事業主に対して、女性の活躍に関する状況の把握や課題の分析、行動計画の策定・公表等を義務付ける等、女性の活躍推進のための制度的枠組みが構築された。国や地方公共団体、大企業において、行動計画の策定・公表等が行われ、国や地方公共団体による支援、「えるぼし」認定や公共調達等を通じたポジティブ・アクションの推進もあり、2,100あまりの中小企業（平成28年12月末現在）が自主的に行動計画の策定・届出等を行った。少子高齢化が進む中で、社会の多様性と活力を高め、我が国経済が力強く発展していくため、女性活躍推進法の施行を契機に女性活躍推進の取組をさらに推し進め、企業や地域が自律的に女性活躍に取り組む流れを確立させ、社会全体として女性の活躍が加速・拡大していくことが必要である。

【コラム：印刷業界で他社に先駆けて女性営業職を採用

株式会社金羊社（印刷業、従業員数290人、東京都大田区）

印刷業は力仕事が多く、男性中心の職場だったが、オートメーション化を進め、女性の職域が拡大した。そのため女性社員が増えたが、職域が拡大しても、女性自身が職場のリーダーになることに対して戸惑いがあったため、リーダー育成の仕組みづくりとして、複数の社内委員会を立ち上げ、若手・中堅社員に全体の運営・管理や議事進行を任せることで、マネジメントの経験を積ませた。これが良い訓練の場となり、男女ともに若手社員が、管理職への意欲を持つ契機となった。管理職に占める女性比率が8.6%（46名中4名）と、業種平均（4%）を上回る。生え抜きの女性役員も誕生し、女性管理職にとってロールモデルとなっている。



【コラム：自社の中核である生産現場への女性の配置

朝倉染布株式会社（繊維工業、従業員数98人、群馬県桐生市）

繊維製品への染色業を行う企業であり、平成28年末現在、桐生市で唯一、「えるぼし」を取得している。社内の人員配置を見ると、二交代制の染色と仕上げの生産現場に女性が少ないことから、女性の職域を拡大するため、女性が生産現場で働く際の問題点の調査等を行った上で、染色の現場に女性社員を新たに配置した。その際、染色後の布が積まれた500キログラム近いワゴンを移動するなどの力仕事があるため、新たにバッテリーカーを導入した。職場環境の整備は、男性社員の健康や安全を守るといった副次的な効果もある。今後、引き続き女性の職域拡大を図るとともに、生産現場に配置された女性社員が、女性に向いている等の理由で特定の工程に長期間留め置かれることを避け、多能工化によるキャリア形成を支援する予定である。



【コラム：計画的な人材育成と管理職登用

社会福祉法人太田福祉記念会（医療・福祉、従業員数233人、福島県郡山市）

介護老人福祉施設や訪問介護事業所を経営しており、福島県で初めて「えるぼし」を取得した。質の高い介護サービスを提供するため、性別に関わらず、経験とスキルを持つ職員に長く働いてもらう必要があると考え、職場内訓練や研修により、計画的に人材育成を進めている。併せて、別の施設への定期人事異動等により、新しい職場環境を5～6年程度のサイクルで経験させることで、職員の仕事に対する意欲の維持を図っている。平成28年4月から、管理職候補者への研修にも取り組むなど、管理職に占める女性比率を、31年度末までに、7割以上にしたいと考えている（業種平均は42.9%）。介護は夜勤などがあり、きつい職場のイメージを持たれがちであるが、同法人では、介護職員の離職率は業界平均（16.5%）を大きく下回る2%台半ばで推移している。



【コラム：経営トップの強いリーダーシップによる女性幹部の育成

三州製菓株式会社（食料品製造業、従業員数247人、埼玉県春日部市）

平成28年4月に、全国で初めて「えるぼし」を取得した企業の一つである。現社長の強いリーダーシップの下、1980年代末にゼロだった女性管理職を、約20年間で5名（女性比率27.8%）にまで増やした。意欲と能力のある社員の正社員登用にも熱心に取り組んでおり、現在、女性正社員の27%がパート勤務からの転換者で、うち2名はアシスタントマネージャーの役職を得た。管理職の女性が多い企業でも、女性は補助的立場に回る傾向があるため、会議での男性発言禁止タイムや、商品企画を担う社員を全員女性とするなど、他社に見られない取組も実践している。こうした大胆な改革の結果、若手女性社員が開発した新商品が社全体の売上げの1割を超えるヒット商品となるなどの成果も生まれている。



（商品企画を担当する社員の打合せ）



【コラム：公正な人事評価制度の下での役職登用

ヒューリック株式会社（不動産業、従業員数149人、東京都中央区）

平成28年4月に全国で初めて「えるぼし」を取得した企業の一つである。労働力人口が減る中で、企業が生き残りを図るには、女性が働き続けられる環境整備が不可欠であるとの社長の強い意向の下で、女性活躍の基盤整備が進められた。中途採用された女性社員が、中心となって立ち上げた直営ホテル事業の成功などの実績を基に、管理職に昇格した事例に象徴されるように、性別や年齢、経歴に関わらず、意欲と能力のある社員を公正に評価し、登用する方針を徹底している。24年に本社ビル内に事業所内保育所を設置し、28年末現在、社員の子ども4名に加え、近隣の子供も入所し、地域における女性活躍のための社会的なインフラ整備にも貢献している。



（部局横断で女性活躍に向けた要望等を出し合う「女性活躍推進プロジェクトチーム」）



第1章 政策・方針決定過程への女性の参画

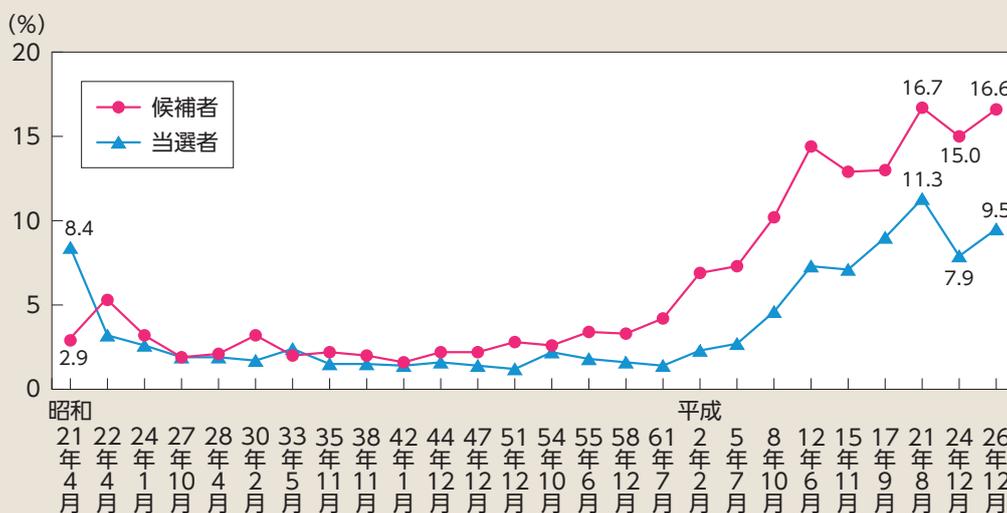
第1節 国の政策・方針決定過程への女性の参画

(国会議員に占める女性の割合)

国会議員に占める女性の割合は、平成29年1月現在、衆議院9.3% (44人)、参議院20.7% (50人) となっている。

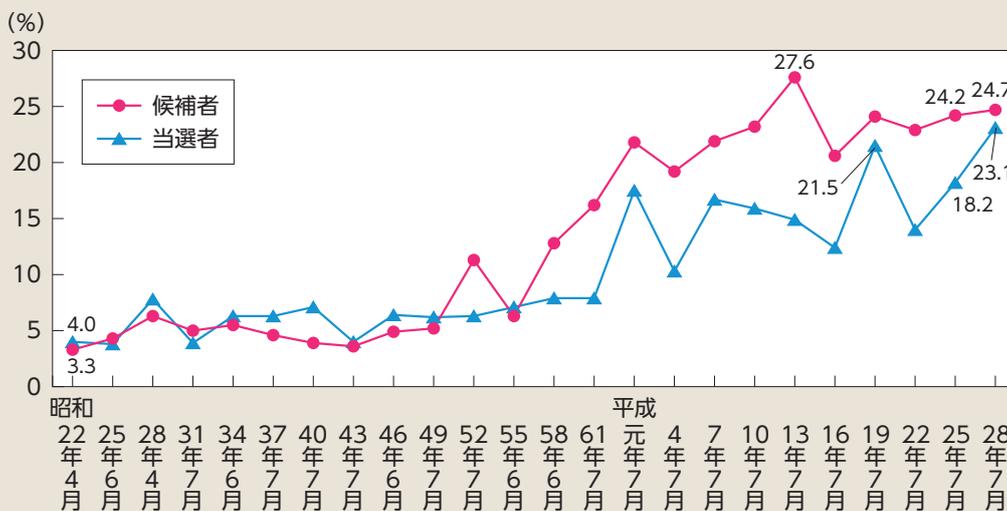
直近の衆議院議員総選挙及び参議院議員通常選挙では、いずれも、候補者及び当選者に占める女性の割合が、前回選挙に比べて増加した (I-1-1, 2図)。

I-1-1図 衆議院議員総選挙における候補者、当選者に占める女性の割合の推移



(備考) 総務省「衆議院議員総選挙・最高裁判所裁判官国民審査結果調」より作成。

I-1-2図 参議院議員通常選挙における候補者、当選者に占める女性の割合の推移

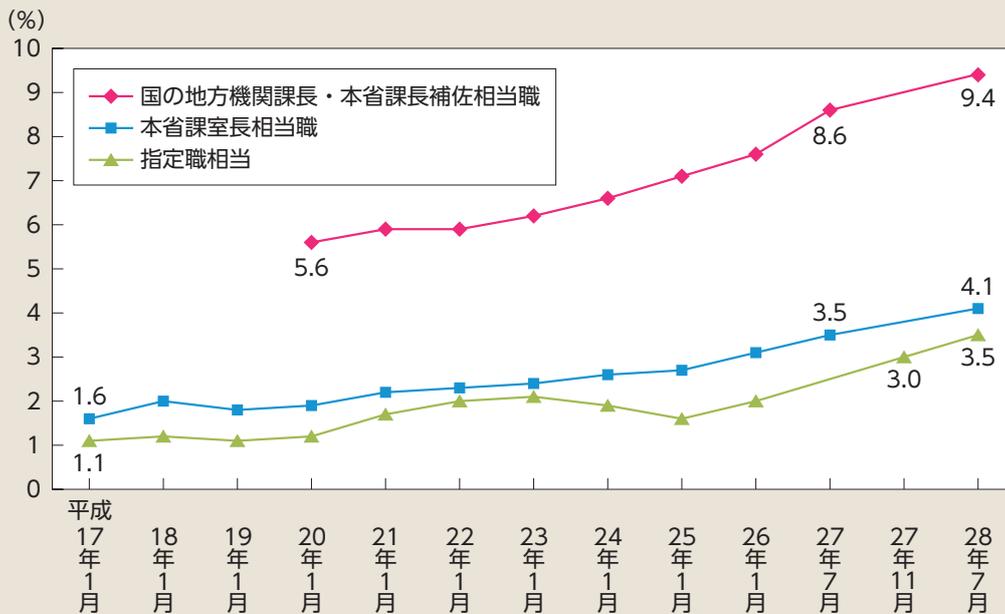


(備考) 総務省「参議院議員通常選挙結果調」より作成。

(女性国家公務員の登用状況)

国家公務員の女性の割合を役職段階別に見ると、平成28年は、係長相当職（本省）23.9%，地方機関課長・本省課長補佐相当職9.4%，本省課室長相当職4.1%，指定職相当3.5%となっている（I-1-4図）。

I-1-4図 役職段階別国家公務員の女性の割合の推移



(備考) 内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」より作成。

(国の審議会等における女性委員の割合)

国の審議会等における女性委員の割合は、平成28年9月30日現在、37.1%となり、調査開始以来最高値となった。

第2節 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画

(都市部で高い地方議会における女性議員の割合)

地方議会における女性議員の割合を見ると、平成28年12月末現在、特別区議会は26.9%，政令指定都市の市議会は17.1%，市議会全体は14.0%，都道府県議会は9.9%，町村議会は9.8%となっている。

全ての都道府県議会に女性議員がいる一方、3割以上の町村議会ではいまだに女性議員がゼロとなっている。

(女性地方公務員の登用状況)

地方公務員の女性の割合を役職段階別に見ると、平成28年の本庁係長相当職，本庁課長補佐相当職，本庁課長相当職，本庁部局長・次長相当職に占める女性の割合は、都道府県で21.7%，17.5%，9.3%，5.5%，市区町村で32.9%，27.3%，15.6%，7.5%（うち、政令指定都市では24.0%，19.7%，14.2%，8.5%）となっている。

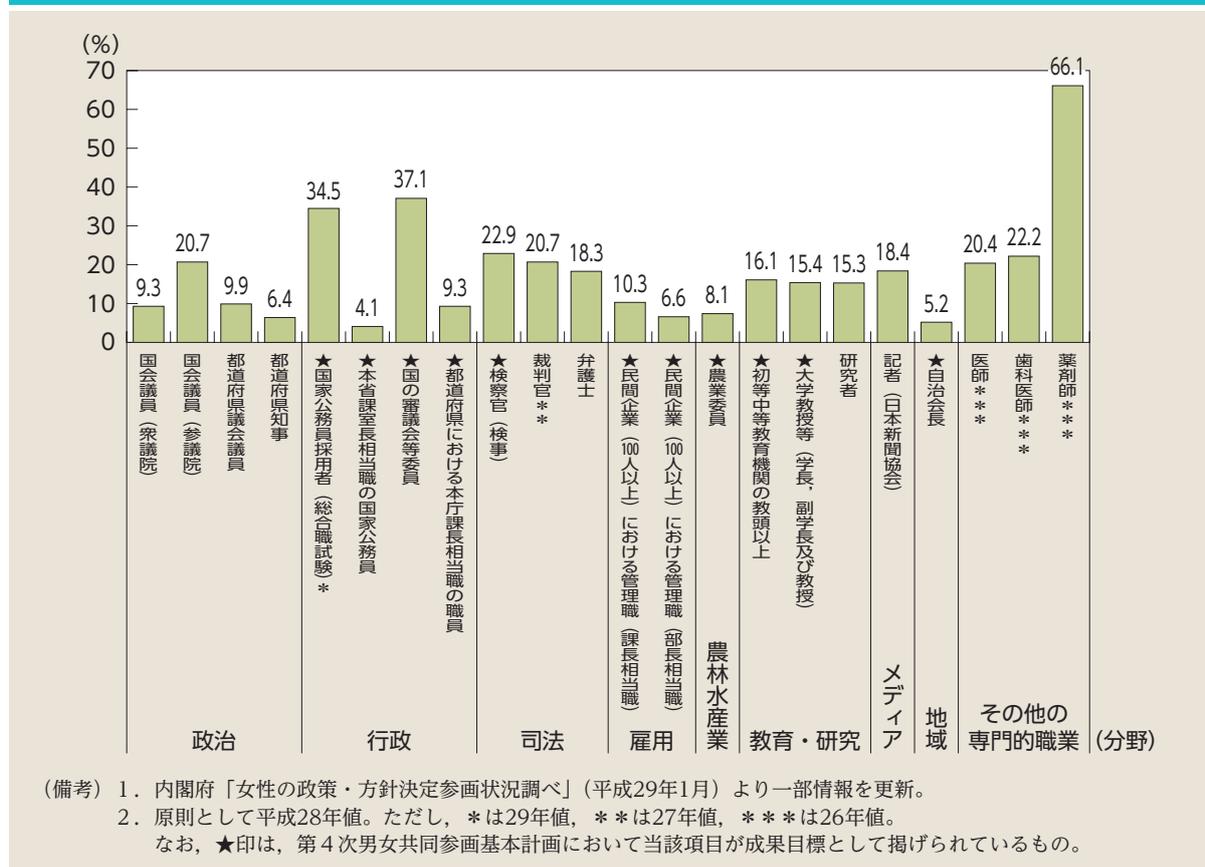
第3節 様々な分野における女性の参画

(国際的に見て低い水準にある我が国の状況)

政策・方針決定過程において「指導的地位¹」に占める女性の割合は緩やかに上昇しており、その水準は依然として低いものの、政府が定める「2020年30%の目標」を達成している分野も出てきている（I-1-14図）。

国際的には、平成28年におけるジェンダー・ギャップ指数（GGI）の我が国の順位（144か国中111位）は、人間開発指数（HDI）の順位（188の国と地域中17位）や、ジェンダー不平等指数（GII）の順位（159か国中21位）と比べて著しく低くなっており、我が国は、人間開発の達成度では実績を上げているが、政治・経済活動や意思決定に参加する機会においては、諸外国と比べて男女間の格差が大きいと考えられる。

I-1-14図 各分野における主な「指導的地位」に女性が占める割合



¹ 「指導的地位」の定義：男女共同参画会議決定（平成19年2月14日）において、「①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とするのが適当」とされている。
 なお、当該決定において「指導的地位」の定義に該当する者として掲げられた分野・項目は、代表例・例示という位置づけであって、それに含まれないことをもって指導的地位ではないということの意味するものではないとされている。

第2章 就業分野における男女共同参画

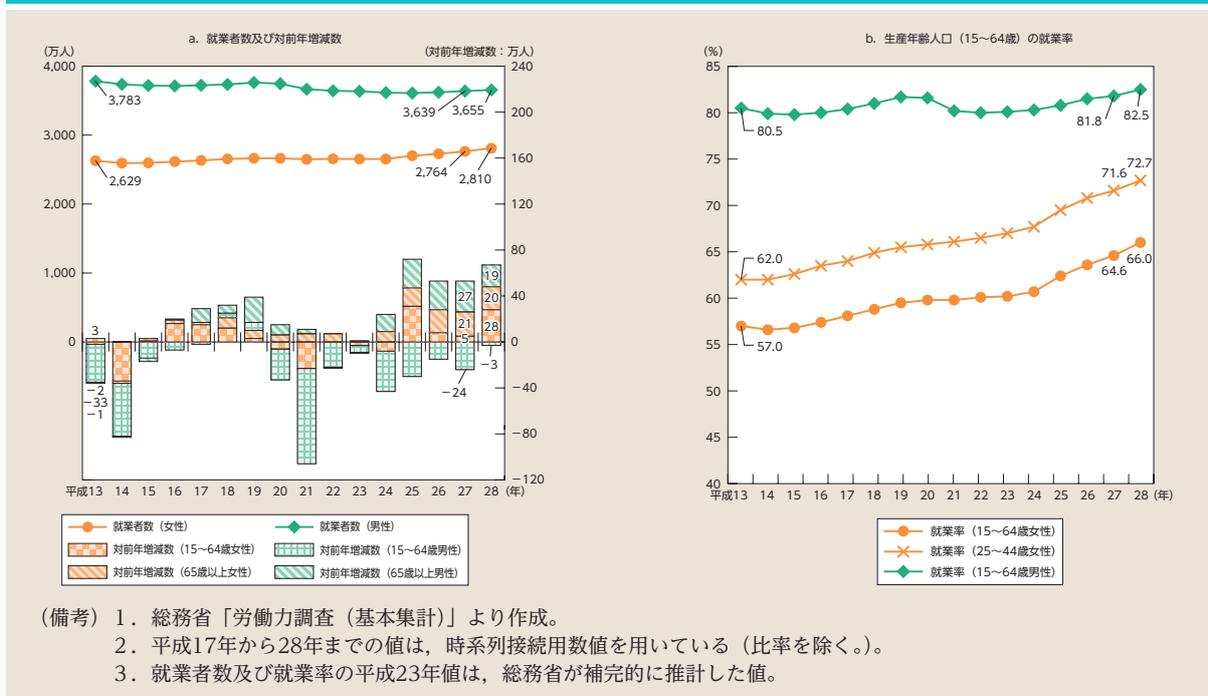
第1節 就業をめぐる状況

(男女の就業者数及び就業率)

我が国の就業者数は、平成28年には女性2,810万人、男性3,655万人となっている。男女別に就業者数の増減を見ると、生産年齢人口（15～64歳）の男性は20年以降減少が続いているが、生産年齢人口の女性は25年以降増加している。

生産年齢人口の就業率は、近年男女とも上昇しているが、特に女性の上昇が著しく、平成28年には15～64歳で66.0%、25～44歳で72.7%となった（I-2-1図）。

I-2-1図 就業者数及び就業率の推移



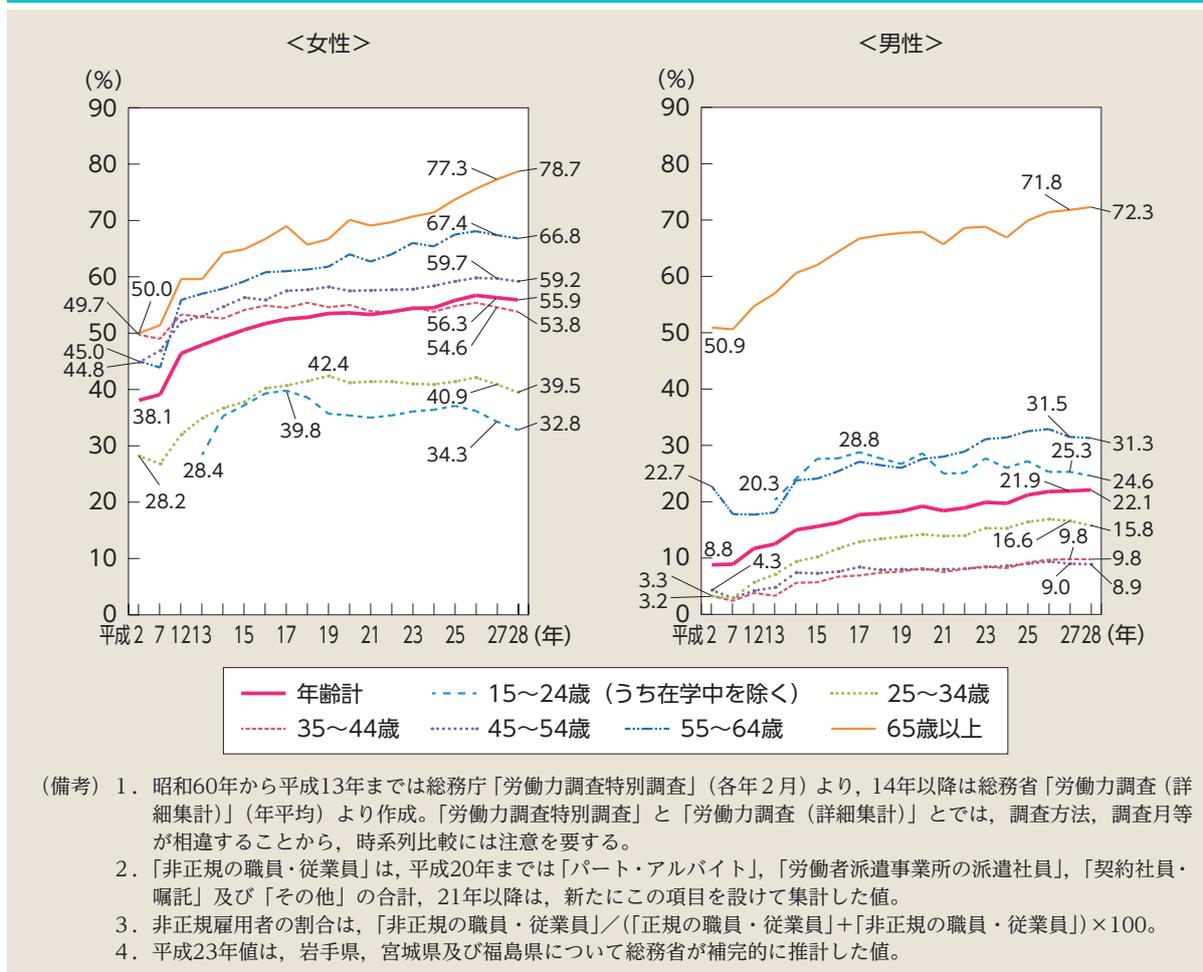
(女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）の状況)

女性の年齢階級別労働力率を見ると、30歳代に落ち込みが見られ、いわゆる「M字カーブ」を描いているものの、そのカーブは以前に比べて浅くなっており、M字の底となる年齢階級も上昇している。

(女性の非正規雇用者の割合はやや低下)

平成28年における非正規雇用者の割合を見ると、男性は22.1%とやや上昇したが、女性は55.9%と、前年に比べてやや低下した(Ⅰ-2-5図)。

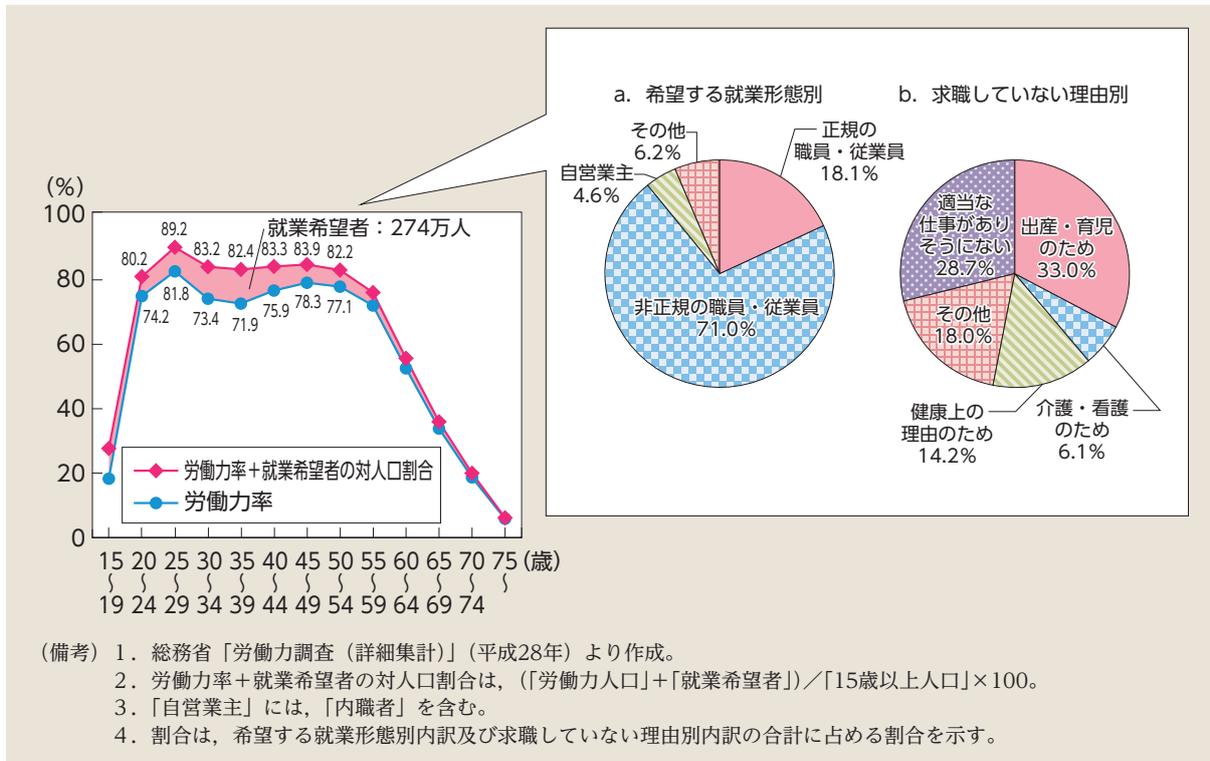
Ⅰ-2-5図 年齢階級別非正規雇用者の割合の推移



(女性の就業希望者)

平成28年における女性の非労働力人口2,845万人のうち、274万人が就業を希望している。現在求職していない理由としては「出産・育児のため」が最も多く、33.0%となっている（I-2-8図）。

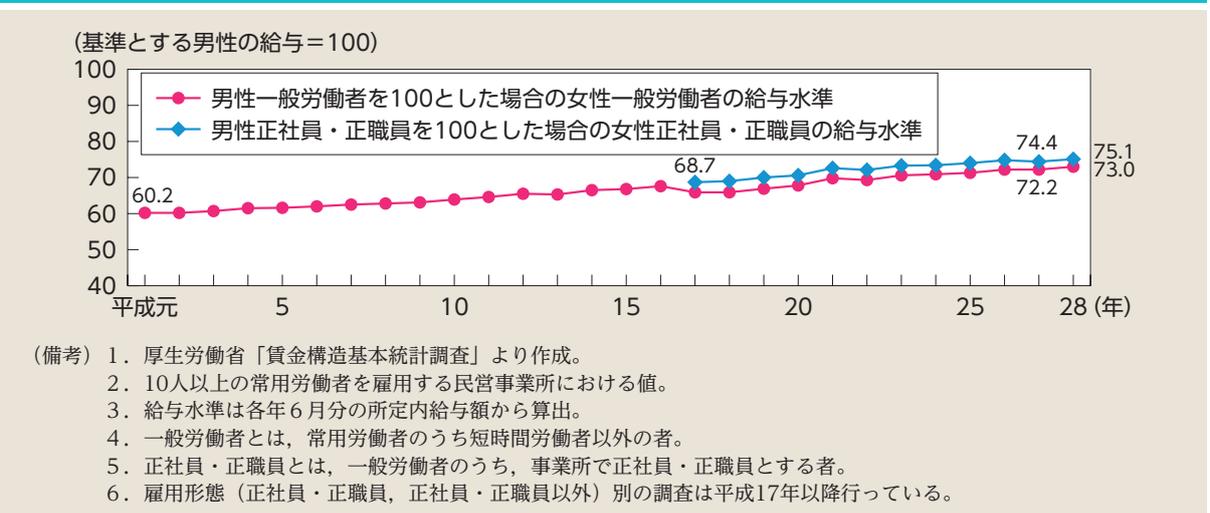
I-2-8図 女性の就業希望者の内訳（平成28年）



(所定内給与における男女間格差等の推移)

一般労働者における男女の所定内給与額の格差は、長期的に見ると縮小傾向にある。平成28年に、男性一般労働者の給与水準を100としたときの女性一般労働者の給与水準は73.0と、前年に比べ0.8ポイント縮小した。また、一般労働者のうち、正社員・正職員の男女の所定内給与額を見ると、男性の給与水準を100としたときの女性の給与水準は75.1となった（I-2-9図）。

I-2-9図 男女間所定内給与格差の推移



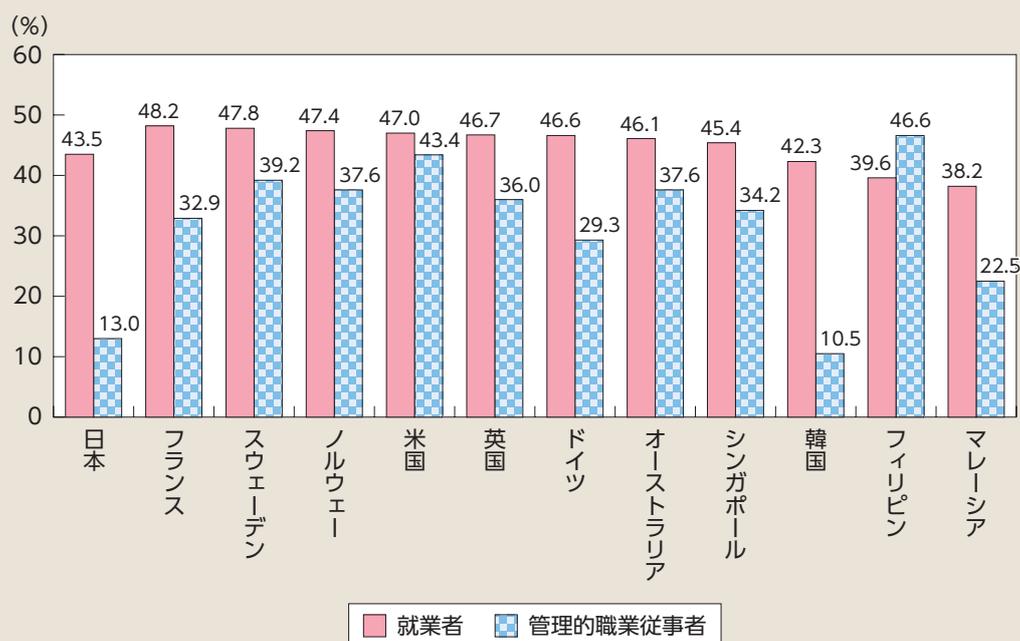
第2節 企業における女性の参画

(役員・管理職に占める女性の割合)

上場企業の役員に占める女性の割合は、長期的に上昇傾向にあり、平成28年は3.4%と前年に比べて0.6%ポイント上昇した。

我が国の管理的職業従事者に占める女性の割合は、平成28年においては13.0%であり、諸外国と比べて低い水準となっている（I-2-14図）。

I-2-14図 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成28年），その他の国はILO “ILOSTAT” より作成。
2. フランス，スウェーデン，ノルウェー，英国及びドイツは2016（平成28）年，米国は2013（平成25）年，その他の国は2015（平成27）年の値。
3. 総務省「労働力調査」では，「管理的職業従事者」とは，就業者のうち，会社役員，企業の課長相当職以上，管理的公務員等。また，「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

第3章 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

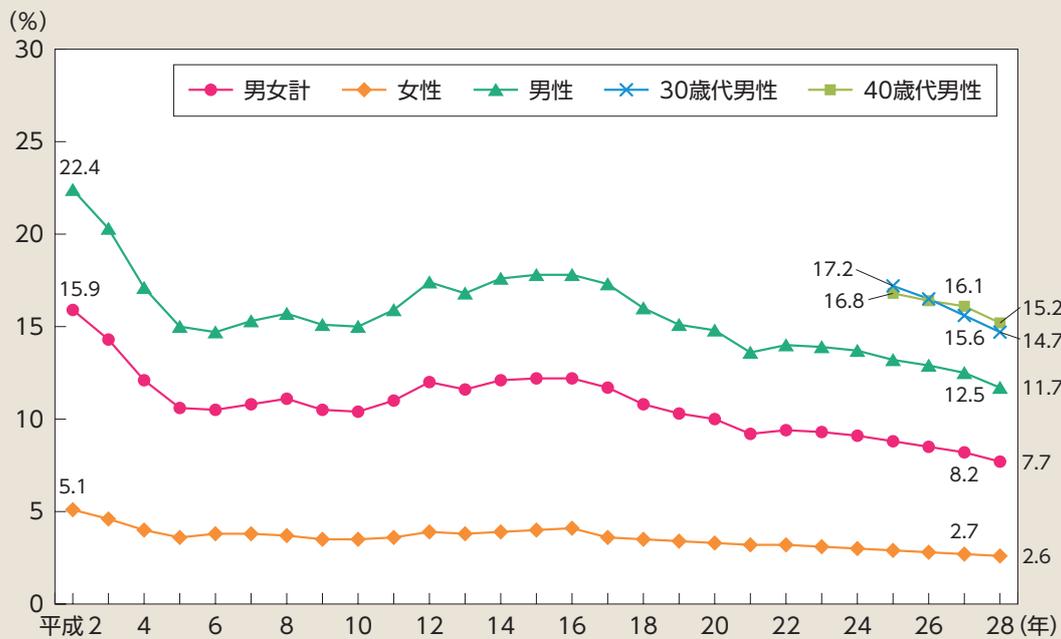
第1節 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をめぐる状況

（労働時間及び休暇取得の状況）

週間就業時間60時間以上の雇用者の割合を男女別に見ると、特に、子育て期にある30歳代及び40歳代の男性において、女性や他の年代の男性と比べて高い水準となっている（I-3-1図）。また、正規の職員・非正規の職員・自営業主別に見ると、男女ともに正規の職員が非正規の職員に比べて、週間就業時間が60時間以上の割合が高い傾向にある。

パートタイム労働者を除く常用労働者の年次有給休暇の取得率は、男性は女性より低い。

I-3-1図 週間就業時間60時間以上の雇用者の割合の推移（男女計、男女別）

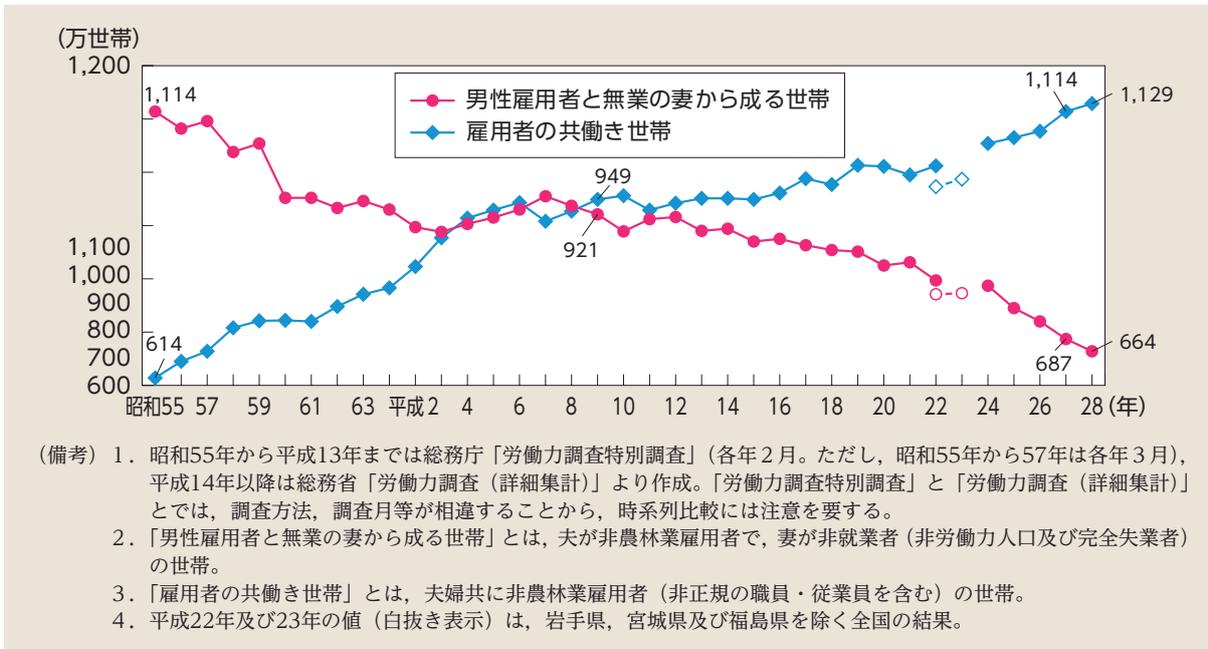


- （備考）
1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
 2. 非農林業雇用者数（休業者を除く）に占める割合。
 3. 平成23年値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(共働き世帯の増加)

昭和55年以降、夫婦共に雇用者の共働き世帯は年々増加し、平成9年以降は共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を上回っている（I-3-4図）。

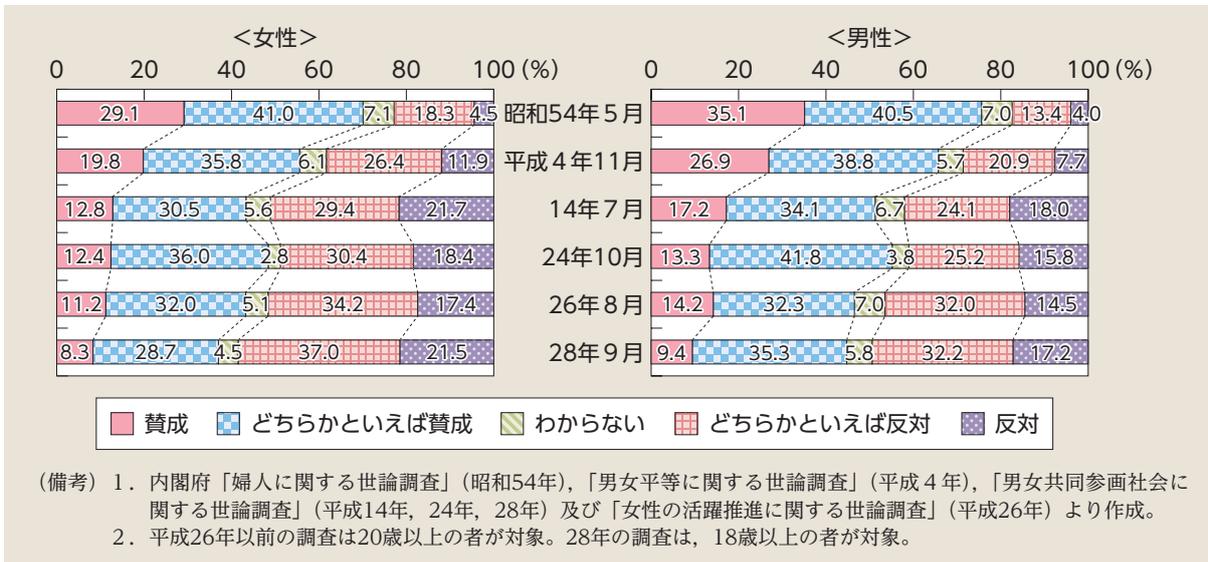
I-3-4図 共働き等世帯数の推移



(性別役割分担意識の変化)

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方（性別役割分担意識）に反対する者の割合（「反対」＋「どちらかといえば反対」）は、男女とも長期的に増加傾向にあり、かつ、平成28年調査では、男女ともに反対の割合が賛成の割合（「賛成」＋「どちらかといえば賛成」）を上回っている（I-3-5図）。

I-3-5図 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の変化



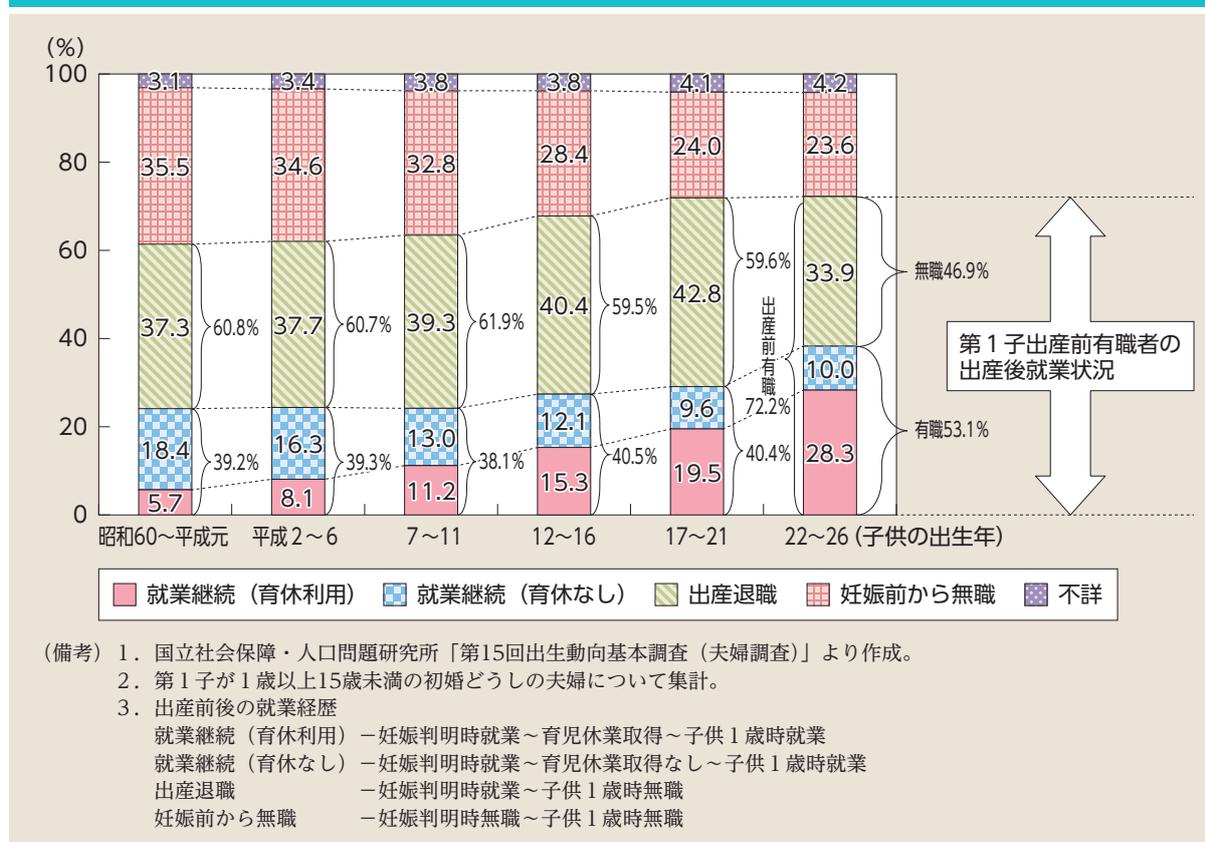
第2節 仕事と子育て・介護の両立の状況

(女性の就業継続)

第一子出産前後に女性が就業を継続する割合は、これまで4割前後で推移してきたが、約5割へと上昇した。特に、育児休業を取得して就業継続した女性の割合は、昭和60年～平成元年の5.7%（第1子出産前有職者に占める割合は9.3%）から28.3%（同39.2%）へと大きく上昇した（I-3-6図）。

また、「正規の職員」と「パート・派遣」に分けて、平成22年から26年に第1子を出産後に就業を継続した者の割合を見ると、「正規の職員」では69.1%であるのに対し、「パート・派遣」では25.2%にとどまっている。

I-3-6図 子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



(男性の育児休業取得率等)

平成27年度における男性の育児休業取得率は、民間企業が2.65%、国家公務員が5.5%、地方公務員が2.9%で、上昇傾向にあるが、いずれも女性と比較すると、依然として低水準である。男性の配偶者出産休暇取得率は、国家公務員が73.1%（27年度）、地方公務員が64.3%（26年度）であり、男性の育児参加のための休暇取得率は、国家公務員が43.5%（27年度）、地方公務員が21.7%（26年度）である。経年比較可能な国家公務員について見ると、いずれも前年度より増加した。

(待機児童数等の推移)

保育所や放課後児童クラブの利用を希望するが利用できない児童数の推移を見ると、年により増減はあるが、平成28年はいずれも前年に比べやや増加した。

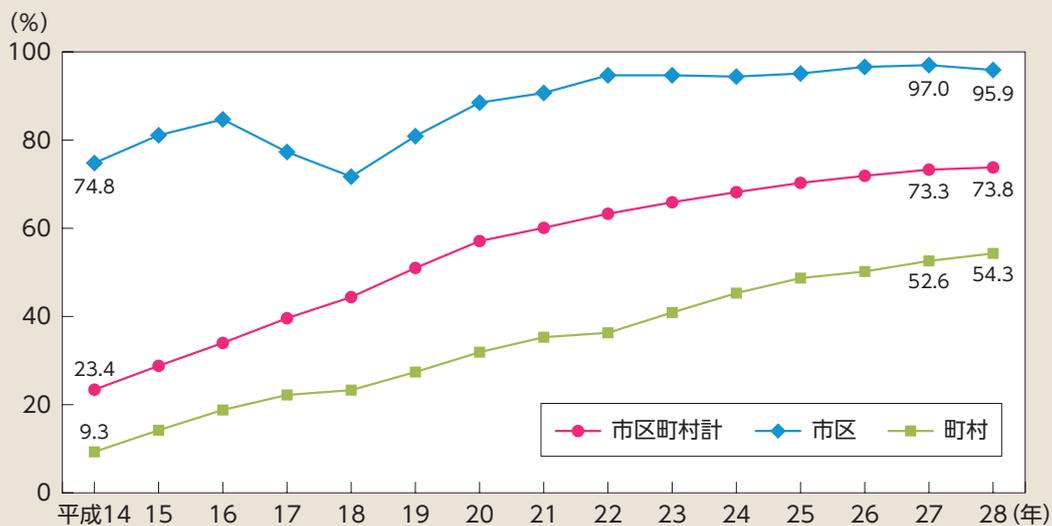
第4章 地域・農山漁村，防災・復興における男女共同参画

第1節 地域・農山漁村における男女共同参画

(地方公共団体における男女共同参画計画の策定状況)

市区町村計の男女共同参画計画策定率は、平成14年以降一貫して上昇しており、28年4月1日現在73.8%（前年比0.5%ポイント増）となっている。しかし、市区の策定率が95.9%である一方、町村の策定率は54.3%にとどまっており、いまだ半数近くが策定していない（I-4-1図）。

I-4-1図 市区町村における男女共同参画計画策定割合の推移



- (備考) 1. 内閣府「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」より作成。平成15年までは各年3月31日現在，16年以降は原則として各年4月1日現在。
2. 東日本大震災の影響により，平成23年値には，岩手県の一部（花巻市，陸前高田市，釜石市，大槌町），宮城県の一部（女川町，南三陸町），福島県の一部（南相馬市，下郷町，広野町，楢葉町，富岡町，大熊町，双葉町，浪江町，飯館村）が，24年値には，福島県の一部（川内村，葛尾村）がそれぞれ含まれていない。
3. 市区には，政令指定都市を含む。

(農山漁村における女性の参画)

農業就業人口は平成28年2月1日現在²で約192万人であり，そのうち女性の割合は46.8%で約半数を占めている。

また，平成28年度における農業委員会に占める女性の割合は8.1%（前年比0.7%ポイント増）であり，改正農業委員会法の施行後新制度に移行した農業委員会に占める女性の割合は11.2%となっている。また，28年度における農業協同組合の役員に占める女性の割合は7.5%（同0.3%ポイント増）となっており，年々上昇している。

² 東京電力福島第1原子力発電所の事故による避難指示区域（平成26年4月1日時点の避難指示区域である，福島県楢葉町，富岡町，大熊町，双葉町，浪江町，葛尾村及び飯館村の全域並びに南相馬市，川俣町及び川内村の一部地域。）を除く。

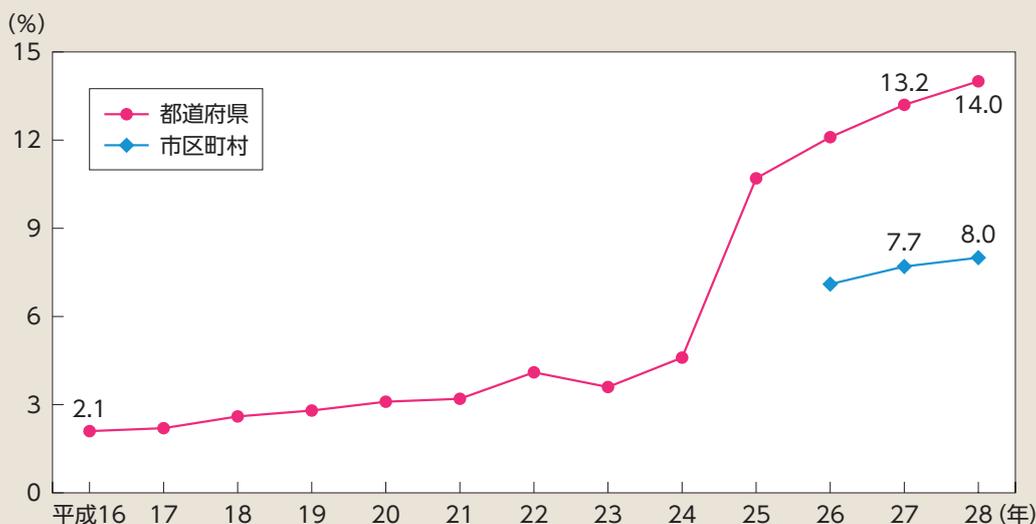
第2節 防災・復興における男女共同参画

(防災会議の委員に占める女性の割合)

地方公共団体の防災会議の委員に占める女性の割合は、平成28年4月1日現在、都道府県防災会議が14.0%（前年比0.8%ポイント増）、市区町村防災会議が8.0%（同0.3%ポイント増）といずれも上昇傾向にある（I-4-5図）。

市区町村防災会議のうち女性委員のいない会議数は、全体の約3割であり、そのうち町村の防災会議が8割以上を占めている。

I-4-5図 地方防災会議の委員に占める女性の割合の推移



<参考：委員に占める女性の割合階級別防災会議の数及び割合（平成28年）>

	防災会議 合計	防災会議の委員に占める女性の割合							女性の割合 の平均 (%)
		0% (いない)	1~5% 未満	5~10% 未満	10~20% 未満	20~30% 未満	30~40% 未満	40% 以上	
都道府県 (会議数)	47	0	5	9	27	2	2	2	14.0
(%)	100.0	0.0	10.6	19.1	57.4	4.3	4.3	4.3	
市区町村 (会議数)	1,638	436	251	460	410	58	14	9	8.0
(%)	100.0	26.7	15.3	28.1	25.0	3.5	0.9	0.5	
市 区 (会議数)	791	57	129	270	276	42	12	5	10.0
(%)	100.0	7.2	16.3	34.1	34.9	5.3	1.5	0.6	
うち 政令指定都市 (会議数)	20	0	2	8	8	0	1	1	13.4
(%)	100.0	0.0	10.0	40.0	40.0	0.0	5.0	5.0	
うち 政令指定都市以外 (会議数)	771	57	127	262	268	42	11	4	9.8
(%)	100.0	7.4	16.5	34.0	34.8	5.4	1.4	0.5	
町 村 (会議数)	846	379	122	190	134	15	2	4	5.2
(%)	100.0	44.9	14.3	22.5	15.8	1.8	0.2	0.5	

- (備考) 1. 内閣府「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進捗状況」より作成。
 2. 原則として各年4月1日現在。
 3. 東日本大震災の影響により、平成23年値には、岩手県の一部（花巻市、陸前高田市、釜石市、大槌町）、宮城県の一部（女川町、南三陸町）、福島県の一部（南相馬市、下郷町、広野町、楢葉町、富岡町、大熊町、双葉町、浪江町、飯館村）が、24年値には、福島県の一部（川内村、葛尾村、飯館村）がそれぞれ含まれていない。
 4. 平成28年の市区町村防災会議は、全国の市区町村1,741団体を対象に調査を実施し、無回答及び総委員数がゼロと回答した103団体を除く1,638団体により集計。「政令指定都市以外の市区」には特別区を含む。

（防災の現場における男女共同参画）

消防吏員に占める女性の割合は、平成28年4月1日現在で2.5%、女性消防吏員のいない消防本部数は、同日現在で264となっている。

消防団員に占める女性の割合は、平成28年4月1日現在で2.8%であり、消防団員総数が減少する中で、女性の割合は一貫して上昇傾向にある。

（復興における男女共同参画）

平成23年に発生した東日本大震災からの復興に向けて、被災地方公共団体は、今後の復興の道筋を示す復興計画を策定している。復興庁において、岩手県、宮城県、福島県及び同3県の全市町村を対象に復興と男女共同参画等に関する調査を実施したところ、27年度における、復興計画の策定や推進のための委員会等の委員に占める女性の割合は、14.4%となっている。なお、設置された83の委員会等のうち、女性委員がいない委員会等は15となっている。

（平成28年熊本地震における男女共同参画）

男女共同参画の視点から、平成28年熊本地震の被災自治体の対応状況について調査を実施した³ところ、取組ごとに自治体の対応に違いはあるものの、男女別トイレや避難所の運営体制への女性の参画は取組が進んでおり、発災後1週間以内に男女別トイレの整備に取り組んだ自治体は約7割、避難所の運営体制への女性の参画に取り組んだ自治体は6割近くに上った。また、間仕切りによるプライバシー確保、女性用更衣室の整備、授乳室の整備なども、5割前後の自治体で、発災後1か月以内に実施された（I-4-10表）。

³ アンケート調査において、指定避難所の設置・運営を行ったと回答した熊本県内及び大分県内の34市町村のうち、被害が軽微であったため、避難所の数や運営期間が短く、男女共同参画の視点を反映した取組に対するニーズが少なかったと思われる市町村（自主避難所のみ、家屋被害等が少なく運営期間が短かった避難所のみ等と回答した市町村）を除く24市町村（指定避難所を1箇所以上開設し、中長期的に運営を行った市町村）を対象とした。

I-4-10表 避難所における男女共同参画の視点を反映した取組の実施状況（熊本地震で被災し、1箇所以上の指定避難所を中長期的に運営した24市町村に対する調査結果）

（上段：市町村数，下段：24市町村に占める割合）

男女共同参画の視点を反映した取組	1か月以内までに実施				1か月以降等の会計	実施なし	わからない
	1週間以内	半月以内	1か月以内	合計			
①間仕切りによるプライバシーの確保	2	7	4	13	1	10	0
	8.3%	29.2%	16.7%	54.2%	4.2%	41.7%	0%
②女性用更衣室	5	5	1	11	3	10	0
	20.8%	20.8%	4.2%	45.8%	12.5%	41.7%	0%
③授乳室	7	3	1	11	2	10	1
	29.2%	12.5%	4.2%	45.8%	8.3%	41.7%	4.2%
④女性専用の物干し場	0	1	0	1	4	16	3
	0%	4.2%	0%	4.2%	16.7%	66.7%	12.5%
⑤男女別トイレ	17	2	1	20	0	4	0
	70.8%	8.3%	4.2%	83.3%	0%	16.7%	0%
⑥女性のトイレを男性よりも多めに設置	3	1	0	4	0	15	5
	12.5%	4.2%	0%	16.7%	0%	62.5%	20.8%
⑦避難所の運営体制への女性の参画	14	1	0	15	0	7	2
	58.3%	4.2%	0%	62.5%	0%	29.2%	8.3%
⑧女性用物資（生理用品や下着等）の女性による配布	7	1	0	8	2	13	1
	29.2%	4.2%	0%	33.3%	8.3%	54.2%	4.2%
⑨女性のニーズの把握	4	4	0	8	3	12	1
	16.7%	16.7%	0%	33.3%	12.5%	50.0%	4.2%
⑩女性に対する暴力を防ぐための措置	2	2	0	4	1	14	5
	8.3%	8.3%	0%	16.7%	4.2%	58.3%	20.8%
⑪女性に対する相談窓口の開設・周知	1	4	1	6	3	12	3
	4.2%	16.7%	4.2%	25.0%	12.5%	50.0%	12.5%
⑫乳幼児のいる家庭用エリアの設定	3	4	1	8	0	12	4
	12.5%	16.7%	4.2%	33.3%	0%	50.0%	16.7%
⑬女性や母子専用エリアの設定	2	3	1	6	0	15	3
	8.3%	12.5%	4.2%	25.0%	0%	62.5%	12.5%
⑭女性は炊事のみ担当など性別や年齢による固定的役割分担に基づく運営とならないような取組	3	0	0	3	1	17	3
	12.5%	0%	0%	12.5%	4.2%	70.8%	12.5%

- （備考） 1. 内閣府「男女共同参画の視点による平成28年熊本地震対応状況調査」より作成。
 2. アンケート調査において、指定避難所の設置・運営を行ったと回答した熊本県内及び大分県内の34市町村のうち、被害が軽微であったため、避難所の数や運営期間が短く、男女共同参画の視点を反映した取組に対するニーズが少なかったと思われる市町村（自主避難所のみ、家屋被害等が少なく運営期間が短かった避難所のみ等と回答した市町村）を除く24市町村（指定避難所を1箇所以上開設し、中長期的に運営を行った市町村）を対象とした。
 3. 対象の市町村内の1箇所以上の避難所で取組を開始した時期を集計した。

第5章 教育・研究における男女共同参画

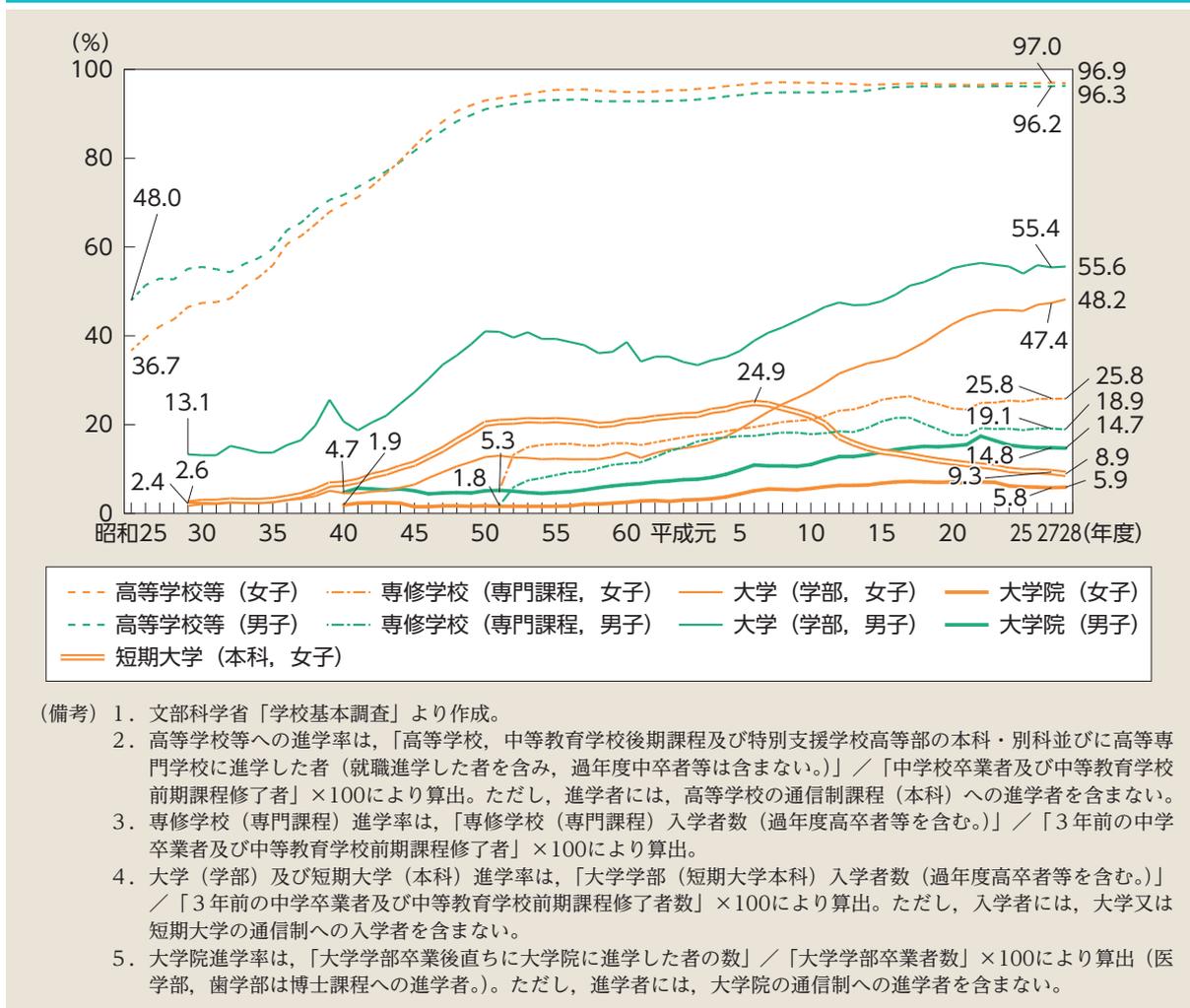
第1節 教育をめぐる状況

(女子の大学進学率は長期的に上昇傾向)

平成28年度の学校種類別の男女の進学率を見ると、高等学校等及び専修学校（専門課程）への進学率は、女子の方が高くなっているが、大学（学部）への進学率は、女子48.2%、男子55.6%と男子の方が7.4%ポイント高い。女子は全体の8.9%が短期大学（本科）へ進学しており、これを合わせると、女子の大学等進学率は57.1%となる（I-5-1図）。

なお、平成28年度における高等教育段階の女子学生の割合は、大学（学部）44.5%、大学院（修士課程）30.8%、大学院（博士課程）33.0%となっている。

I-5-1図 学校種類別進学率の推移



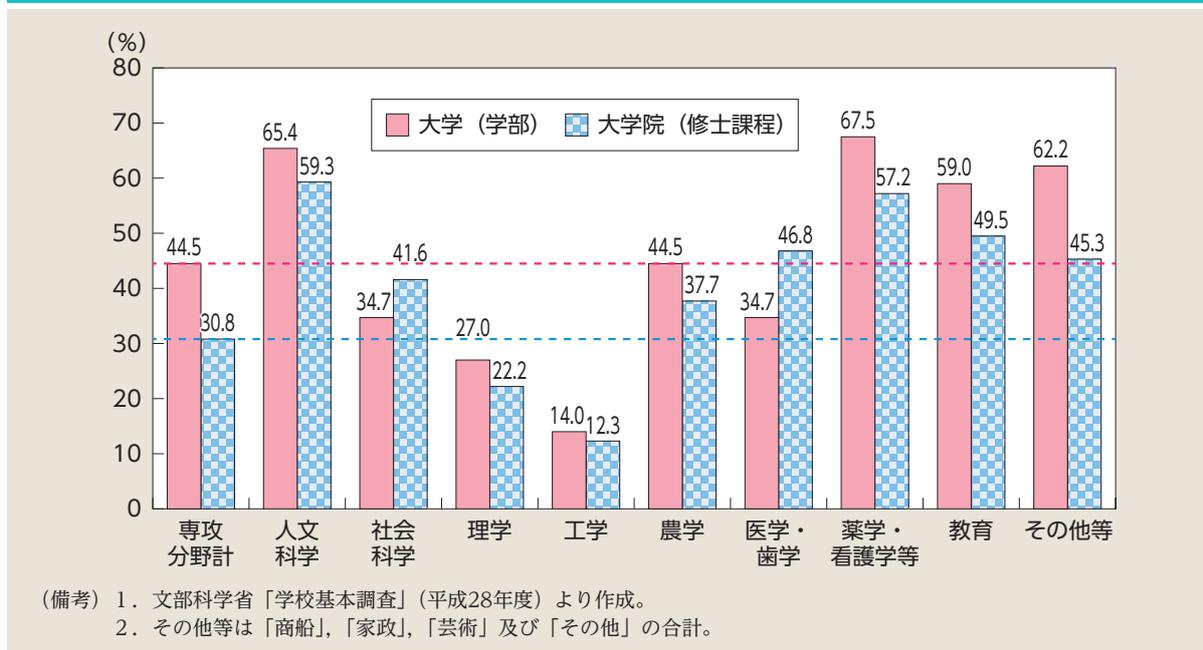
(修士課程及び専門職学位課程における社会人の学び直しの状況)

修士課程の社会人入学者に占める女子学生の割合を見ると、平成28年度は半数近い48.1%を占める。一方、専門職学位課程への社会人入学者に占める女子学生の割合は、修士課程への社会人入学者に占める割合に比べて低く、28年度は27.5%であるが、2年連続で上昇している。

(専攻分野別に見た男女の偏り)

平成28年度における専攻分野計での大学(学部)及び大学院(修士課程)における女子学生の割合は、それぞれ44.5%、30.8%となっている。専攻分野別に見ると、人文科学、薬学・看護学等及び教育等では女子学生の割合が高い一方、理学及び工学分野等では女子学生の割合が低く、専攻分野によって男女の偏りが見られる(I-5-4図)。

I-5-4図 大学(学部)及び大学院(修士課程)学生に占める女子学生の割合の推移(専攻分野別,平成28年度)



(教育機関における女性教員の割合)

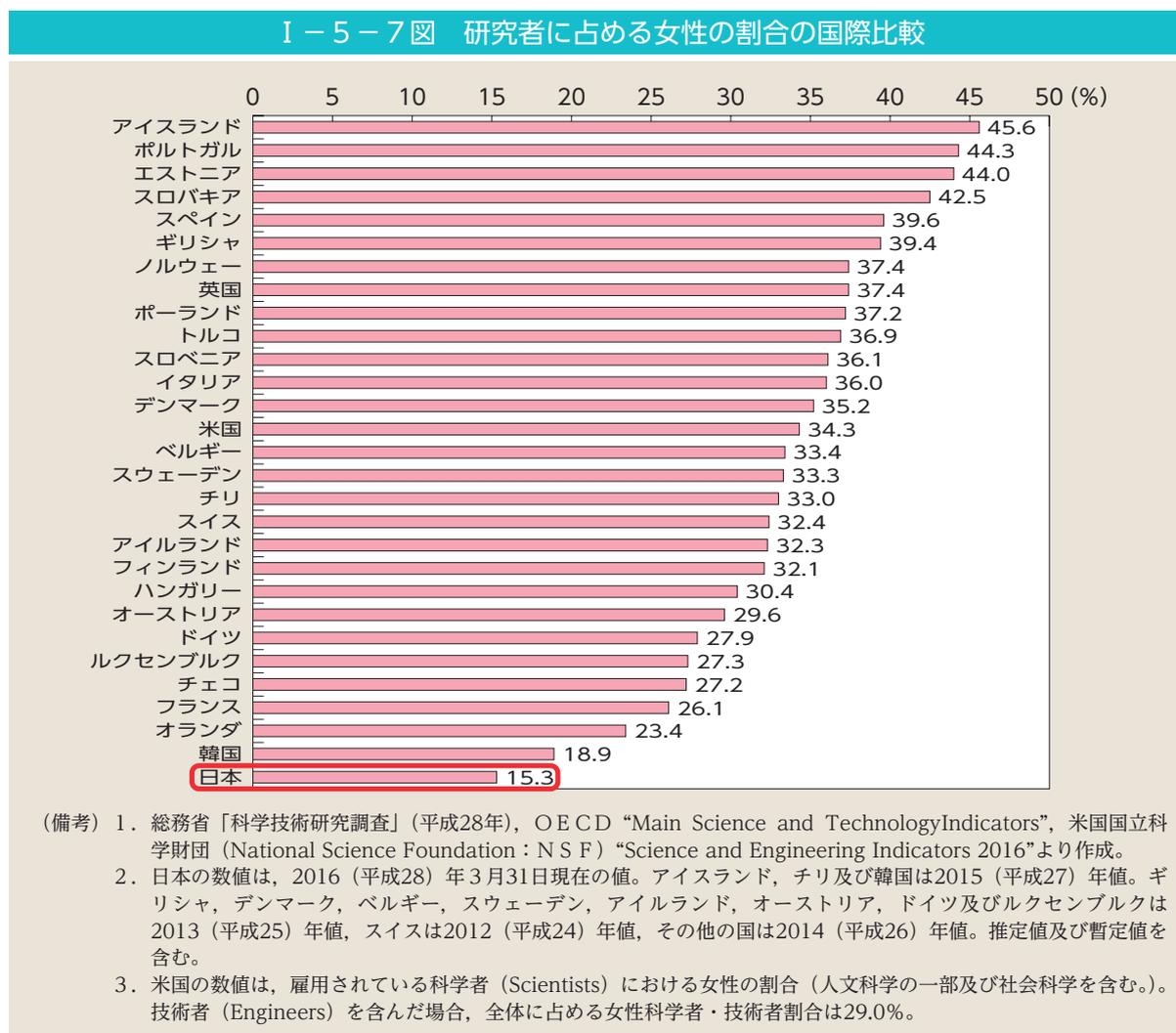
初等中等教育について、平成28年度における全教員に占める女性の割合を見ると、小学校では6割以上となっているが、中学校、高等学校と教育段階が上がるにつれて、その割合は低くなっている。

さらに、平成28年度における大学及び大学院、短期大学の全教員に占める女性の割合を見ると、短期大学では52.2%であるが、大学及び大学院では23.7%にとどまっており、特に教授等に占める女性の割合が低い。

第2節 研究分野における男女共同参画

(女性研究者の割合)

我が国における研究者に占める女性の割合は、緩やかな上昇傾向にあるが、平成28年3月31日現在で15.3%にとどまっております、諸外国と比べて低い（I-5-7図）。



(女性研究者の専門分野)

専門分野別に大学等の研究本務者に占める女性の割合を見ると、平成28年は、薬学・看護等の分野では女性が半数以上を占める一方、工学分野は10.2%、理学分野は14.2%にとどまっている。

第6章 生涯を通じた男女の健康と高齢者、ひとり親の状況

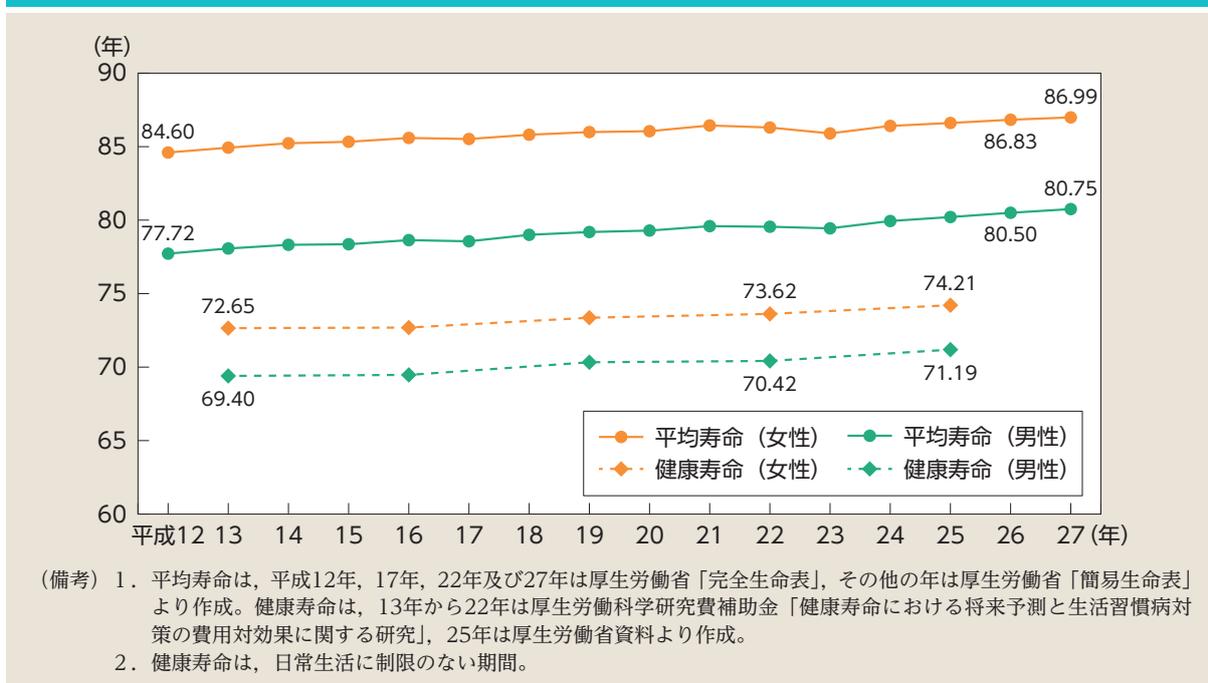
第1節 生涯を通じた男女の健康

(平均寿命と健康寿命の推移)

平成27年の平均寿命は、女性は86.99年、男性は80.75年であり、男女とも過去最高を更新している。

健康寿命について見ると、平成25年は、女性は74.21年、男性は71.19年であり、22年と比べて、3年間で女性は0.59年、男性は0.77年延びている（I-6-1図）。

I-6-1図 平均寿命と健康寿命の推移（男女別）



(女性特有のがん)

平成26年の女性の総患者数は、子宮がんは6.1万人、乳がんは20.6万人であり、いずれも23年より増加した。

我が国における女性のがん検診の受診率（過去2年間）は、徐々に増加しているものの、なお低く、平成25年には、子宮がん（子宮頸がん）検診（20～69歳）が42.1%、乳がん検診（40～69歳）が43.4%にとどまる。

第2節 高齢者、ひとり親の状況

(高齢化の現状)

平成27年10月1日現在、日本の総人口に占める65歳以上人口割合（高齢化率）は26.6%に達し、男性では人口の2割以上（23.7%）、女性では3割近く（29.4%）が65歳以上となっている。

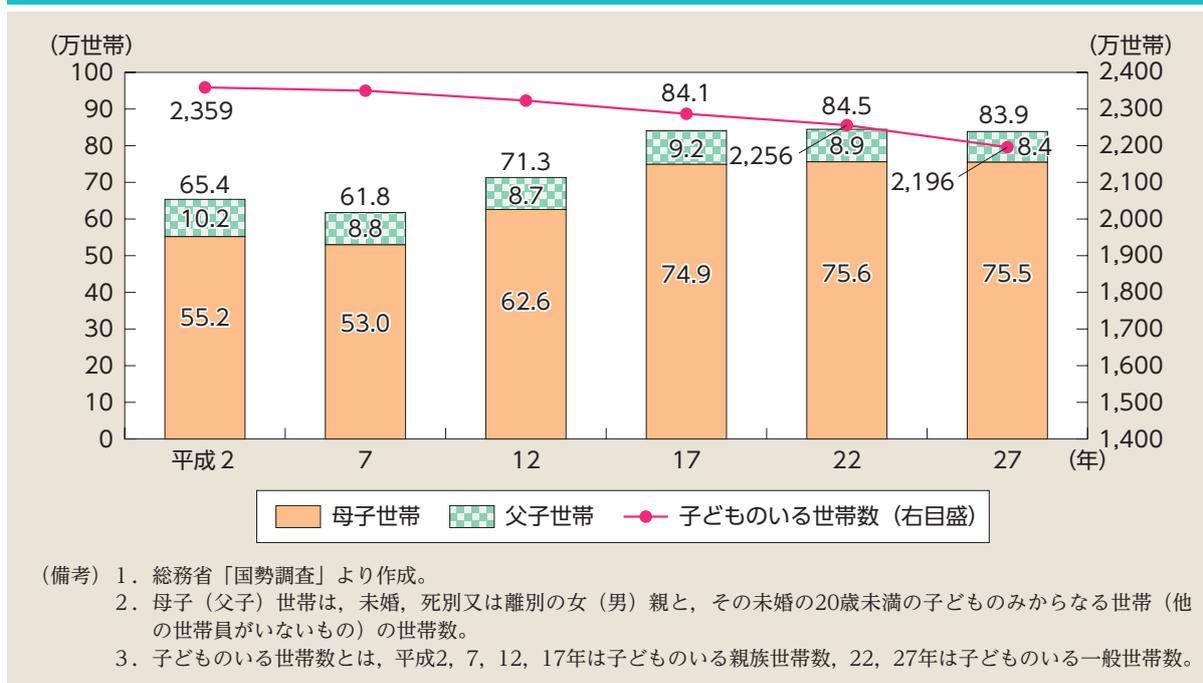
(高齢男女の就業)

年齢5歳階級刻みで、平成18年と28年の就業率を比べると、55歳から69歳までの高齢男女の就業率は、男女とも各年齢階級で上昇している。

(ひとり親世帯の状況)

子どものいる世帯は徐々に減少しているが、ひとり親世帯はこの10年間同水準で推移しており、平成27年は、母子世帯数が75.5万世帯、父子世帯数が8.4万世帯である。また、ひとり親世帯の9割程度が母子世帯である（I-6-6図）。

I-6-6図 母子世帯数及び父子世帯数の推移



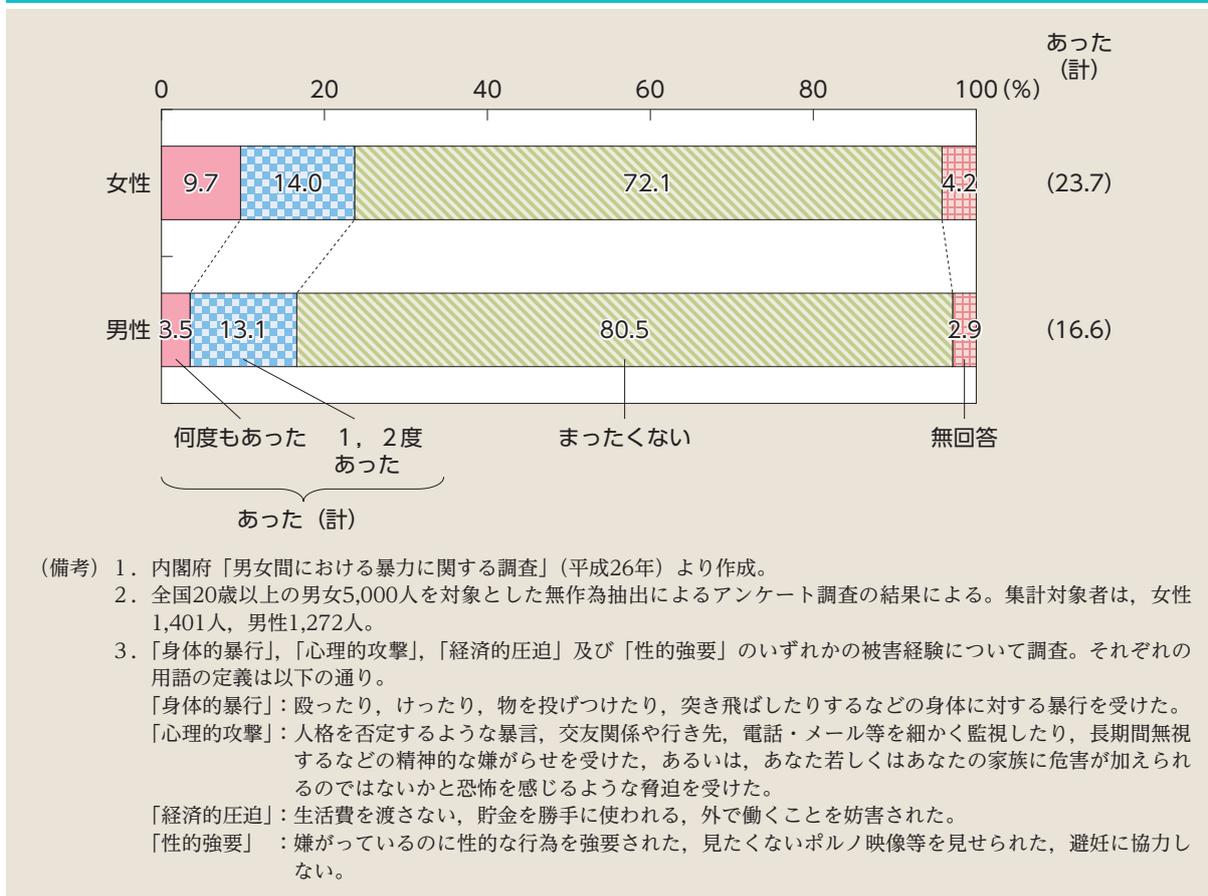
第7章 女性に対する暴力

第1節 配偶者等からの暴力の実態

(配偶者からの暴力についての被害経験)

これまでに結婚したことのある者のうち、配偶者（事実婚や別居中の夫婦、元配偶者も含む。）から「身体に対する暴行」、「精神的な嫌がらせや恐怖を感じるような脅迫」、「生活費を渡さないなどの経済的圧迫」又は「性的な行為の強要」のいずれかについて、「何度もあった」とする者の割合は、女性9.7%、男性3.5%となっている（I-7-1図）。

I-7-1図 配偶者からの被害経験



(配偶者間における暴力の被害者の多くは女性)

警察における配偶者からの暴力事案等の相談等件数は、平成28年は6万9,908件、検挙件数は8,387件であり、いずれも、配偶者暴力防止法施行(13年10月)後最多となっている。

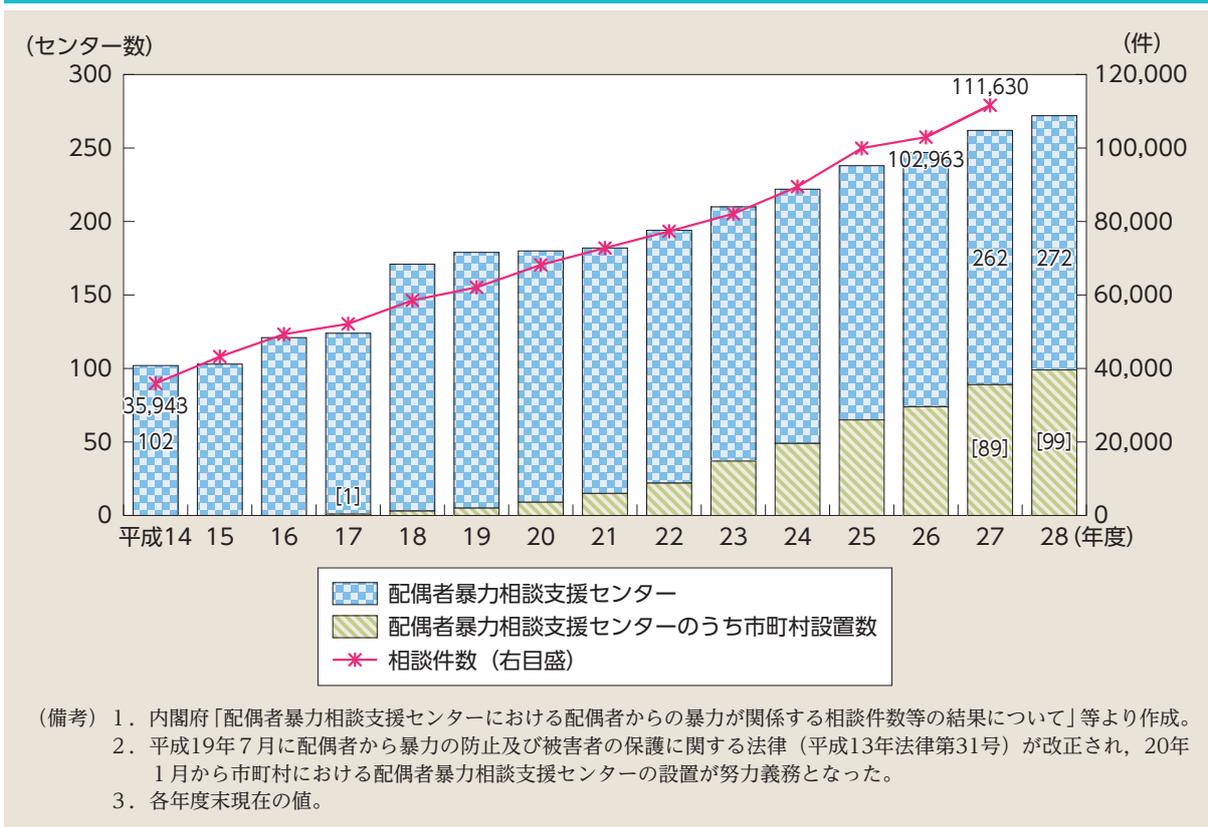
また、相談等件数のうち85.0%(59,412件)は女性が被害者であり、配偶者間における暴力の被害者の多くは女性となっている。

(配偶者暴力相談支援センター等への相談件数等)

配偶者暴力相談支援センターの数は年々増加しており、平成29年3月現在、全国272か所(うち市町村が設置する施設は99か所)が同センターとして、相談、カウンセリング、被害者やその同伴家族の一時保護、各種情報提供等を行っている。

また、平成27年度に全国の配偶者暴力相談支援センターに寄せられた相談件数は11万1,630件であり、年々増加している(Ⅰ-7-5図)。

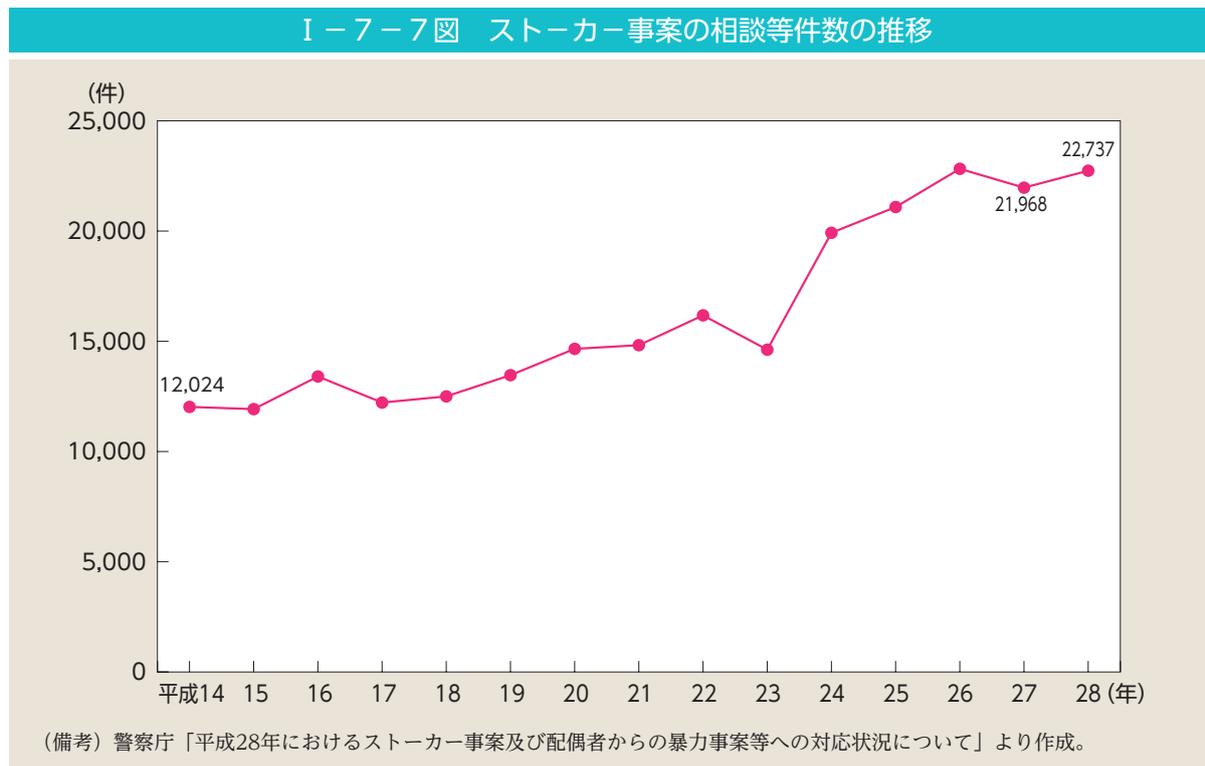
Ⅰ-7-5図 配偶者暴力相談支援センター数及び相談件数の推移



第2節 ストーカー行為、性犯罪、子供に対する性的暴力、売買春、人身取引の実態 (ストーカー事案の相談等の状況)

平成28年のストーカー事案の相談等件数は2万2,737件であり、前年に比べ769件(3.5%)増加した。24年以降は高水準で推移している(Ⅰ-7-7図)。また、被害者の88.8%が女性で、加害者の84.0%が男性となっている。

Ⅰ-7-7図 ストーカー事案の相談等件数の推移



(ストーカー事案に対する対応状況)

平成28年のストーカー事案における検挙件数は2,605件で、そのうち刑法等の適用による検挙が1,919件、ストーカー規制法違反による検挙が769件である。

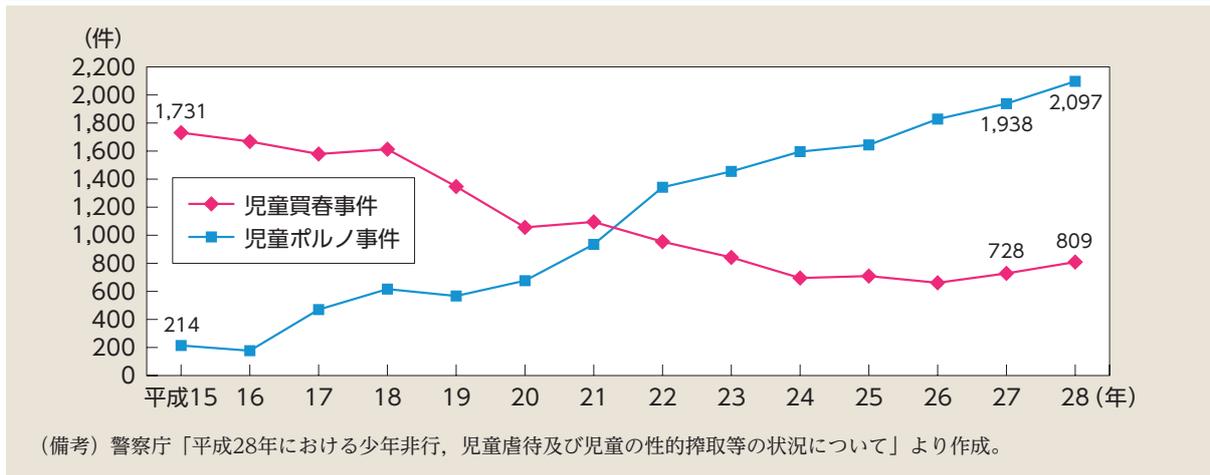
(強姦・強制わいせつの認知件数)

強姦及び強制わいせつの認知件数は、いずれも平成16年以降減少傾向にあり、28年は強姦989件(前年比178件減少)、強制わいせつ6,188件(同567件減少)となっている。

(子供に対する性的暴力の検挙件数)

平成28年の児童買春事件の検挙件数は809件、児童ポルノ事件の検挙件数は2,097件であり、過去10年間の推移を見ると、児童買春事件は26年以降、やや増加傾向にあり、児童ポルノ事件は過去最多を更新した（I-7-13図）。また、児童虐待のうち性的虐待の検挙件数は162件（前年比45件増加）となっている。

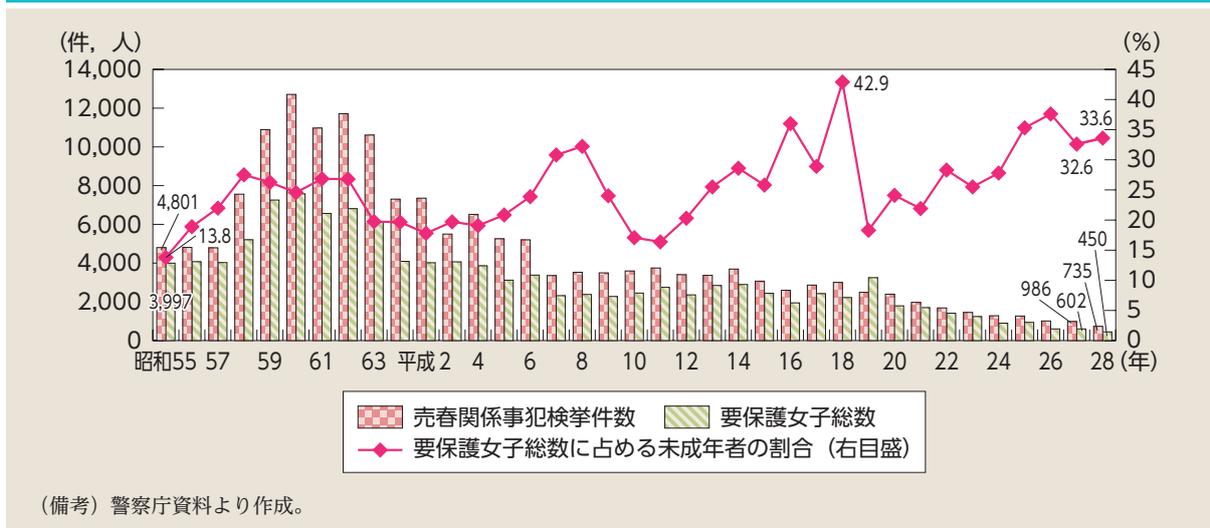
I-7-13図 児童買春及び児童ポルノ事件の検挙件数の推移



(売春関係事犯検挙件数)

平成28年の売春関係事犯検挙件数は735件となり、前年に比べ減少した。また、要保護女子総数は450人で前年に比べ減少したが、そのうち未成年者が占める割合は33.6%であり、前年に比べ1.0%ポイント増加している（I-7-14図）。

I-7-14図 売春関係事犯検挙件数、要保護女子総数及び未成年者の割合の推移



(人身取引事犯検挙件数等)

平成28年における人身取引事犯の検挙件数は44件、検挙人員は46人であり、検挙人員のうちブローカーが5人となっている。また、警察において確認した被害者総数は、26、27年は2年連続で増加していたが、28年は前年よりも減少した。

II

男女共同参画社会の 形成の促進に関する施策

第1部

平成28年度に講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

はじめに 平成28年度を振り返って

1 女性活躍推進法等による女性活躍の加速

- 平成28年4月には、女性活躍推進法が全面施行され、同法で、事業主行動計画の策定・届出等が義務付けられた常用労働者301人以上の一般事業主（民間企業等）について、行動計画の届出率が99.9%（29年3月末現在）と、円滑に施行が行われている。
- 平成28年度から、国の調達において、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を総合評価落札方式等で加点評価する取組を開始し、独立行政法人等での実施や地方公共団体での国に準じた取組、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会や民間企業等の各種調達においても、国と同様の取組が進むよう働きかけを行っている。
- 平成28年9月以降「働き方改革実現会議」が開催され、時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現などによる非正規雇用の処遇改善、女性・若者が活躍しやすい環境整備等についての議論を経て、29年3月に「働き方改革実行計画」が取りまとめられた。
- 平成29年3月に、男女共同参画担当大臣を議長として設置された「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JKビジネス』問題等に関する関係府省対策会議」において、同年4月を「AV出演強要・『JKビジネス』等被害防止月間」と位置付け、政府一体となって、必要な取組を緊急かつ集中的に実施する緊急対策を取りまとめた。

2 男女共同参画に関わりの深い制度改革の動き

- 平成29年3月に所得税法等が改正され、配偶者控除等について、配偶者の収入制限を103万円から150万円に引き上げるなどの見直しが行われた（30年1月施行）。
- 社会保障制度については、平成28年10月から、大企業で働く短時間労働者を対象に被用者保険の適用拡大が実施され、また、同年12月には、年金改革法が成立し、中小企業等で働く短時間労働者についても、労使合意を前提に、企業単位で適用拡大の途が開かれた。
- 国家公務員の配偶者に係る扶養手当については、平成28年11月に一般職の職員の給与に関する法律が改正され、段階的に配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額まで減額するなどの見直しを行うこととされた。
- 平成29年3月に育児・介護休業法が改正され、保育所に入れない等の場合に最長で子が2歳に達するまで育児休業を延長できることとされた（29年10月施行）。
- 平成28年12月にストーカー行為等の規制等に関する法律が改正され、規制対象行為が拡大されるとともに、罰則が引き上げられた。また、強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等を内容とする「刑法の一部を改正する法律案」が、29年3月に第193回通常国会に提出された。

3 国際的な動向への対応

- 2016（平成28）年に我が国が議長を務めたG7伊勢志摩サミットでは、SDGs策定後、初のG7サミット開催国として、SDGsに明記された「ジェンダー主流化」の重要性を体現するため、

首脳会合のみならず、全ての関連閣僚会合で女性活躍を議題として取り上げ、首脳宣言に女性の能力開花を支援することや女性に対するあらゆる暴力への対応強化にコミットすること等が盛り込まれた。

- 2016（平成28）年12月、東京において、3回目となる国際女性会議WAW！2016（World Assembly for Women）を開催した。
- 我が国が主導し、アジア各国の閣僚に参加を呼び掛けて、2006（平成18）年に東京で第1回会合を開催した「東アジア男女共同参画担当大臣会合」等を統合し、発足した「東アジア家族・男女共同参画担当大臣フォーラム」の第1回会合が2016（平成28）年12月にタイ・バンコクで開催され、我が国から、男女共同参画・女性活躍担当大臣が参加した。
- 2016（平成28）年5月に、内閣総理大臣を本部長とし、全閣僚を構成員とするSDGs推進本部を設置し、同年12月、同推進本部で「SDGs実施指針」が決定され、ジェンダー平等の実現とジェンダー視点の主流化をSDGsの全てのゴールの実現に不可欠なものとして位置付けた。

第1章 男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進

- 平成28年5月に開催された第49回男女共同参画会議では、「男女共同参画・女性活躍の推進に向けた重点取組事項」が決定された。
- すべての女性が輝く社会づくり本部は、平成28年5月に「女性活躍加速のための重点方針2016」を決定した。
- 女性に対する暴力に関する専門調査会では、「若年層を対象とした性的な暴力の現状と課題～いわゆる『JKビジネス』及びアダルトビデオ出演強要の問題について～」を取りまとめ、平成29年3月に開催された第51回男女共同参画会議に報告した。本報告書の提言も踏まえ、同月、男女共同参画担当大臣を議長とする「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JKビジネス』問題等に関する関係府省対策会議」が設置され、同月末、4月から緊急に講ずる対策を取りまとめた。
- 平成28年10月に開催された第50回男女共同参画会議で新たに設置された、「男性の暮らし方・意識の改革に関する専門調査会」では、計5回の調査検討により、広報展開を通じた男性が家事・育児等を行うことの意義の理解促進、先進的な事例収集及び情報提供を含む、男性の家事・育児等への参画促進、乳児用液体ミルクの普及に向けた取組を含む、家事・育児等を軽減する取組の推進等、「男性の暮らし方・意識の改革に向けた課題と方策」を取りまとめ、第51回男女共同参画会議に報告した。
- 第51回男女共同参画会議では、新たな「女性活躍加速のための重点方針」の策定に向けて、重点方針専門調査会及び女性に対する暴力に関する専門調査会で調査検討を行うこととされた。

第2章 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍

- 長時間労働の是正を始めとした「働き方改革」の実現を目的とする実行計画の策定等に係る審議に資するため、内閣総理大臣を議長とする「働き方改革実現会議」が平成28年9月以降開催され、同会議では、29年3月、時間外労働の上限規制の導入について、仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには長時間労働の是正が必要等の基本的考え方を示した上で、連合と経団連による労使合意を踏まえて、法改正の方向性を明記するなどした「働き方改革実行計画」が

取りまとめられた。

- 労使や地方公共団体の代表者、関係閣僚などにより構成される仕事と生活の調和推進官民トップ会議の下に設置された仕事と生活の調和連携推進・評価部会において、平成29年3月に取りまとめられ、公表された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2016」では、労使等の各主体が仕事と生活の調和の実現に向けた取組を加速していくとしている。
- 女性活躍推進法及び「公共調達・補助金取組指針」に基づき、国の契約のうち、総合評価落札方式等を採る事業において、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を開始し、国の全機関で平成28年度から取組が開始された。また、独立行政法人等での実施や地方公共団体での国に準じた取組、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会や民間企業等の各種調達でも、国と同様の取組が進むよう働きかけを行った。
- 厚生労働省では、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを事業主に新たに義務付ける改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法の平成29年1月施行に向けて、都道府県労働局において説明会及びハラスメント対応特別相談窓口を開設し、周知を図った。
- 内閣府では、特に若年夫婦を対象として、夫婦がお互いの考えや気持ちを確認しながら、家事シェアや、近い将来の家族のことを話し合うことを目的としたコミュニケーションツール「夫婦が本音で話せる魔法のシート ○○家作戦会議」を作成・公表するとともに、「○○家作戦会議」を活用したワークショップを開催した。
- 内閣府では、平成28年9月、女性活躍推進法に基づく国・都道府県・市町村の行動計画や、女性の活躍状況に関する情報公表等を一覧化して掲載した「女性活躍推進法『見える化』サイト」及び上場企業の女性役員登用状況を一元的に集約・発信する「女性役員情報サイト」を開設した。
- 厚生労働省では、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業に対して、女性の活躍を推進している企業として「えるぼし」認定を行っており、平成29年3月末現在で291社が認定されている。また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出等が義務である301人以上の一般事業主（民間企業等）のうち、未届けになっている企業に対して「ローラー大作戦」を実施し、個別に強力で届出等を促している。
- 厚生労働省では、企業が自社の女性の活躍状況や、仕事と家庭の両立支援に係る情報を掲載できる「女性の活躍・両立支援総合サイト」を整備しており、当該サイトのコンテンツである、企業における女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したサイト「女性の活躍推進企業データベース」を活用した女性の活躍状況の情報開示を働きかけるとともに、「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」によりポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供を行っている。
- 経済産業省では、多様な人材の能力を活用し、経営成果につなげている企業を「新・ダイバーシティ経営企業100選」として表彰しており、平成28年度は、「長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の推進」「経営層への多様な人材の登用」等の重点テーマを設定し、31社を表彰した。また、女性活躍推進に優れた企業を「なでしこ銘柄」として、28年度は、47社を選定した。
- 税制に関しては、平成29年度税制改正において、女性を含め、働きたい人が就業調整を意識せずに働くことができる仕組みを構築する観点から、配偶者控除等について、配偶者の収入制限を103万円から150万円に引き上げるなどの見直しを行うこととし、29年3月に所得税法等が改正された。
- 社会保障制度については、平成28年10月から、大企業において、週に20時間以上働く等の一定の要件を満たす短時間労働者を対象に被用者保険の適用拡大が実施され、中小企業等で働く短

時間労働者についても、労使合意を前提に企業単位で適用拡大の途を開くこと等を内容とする年金改革法が第192回臨時国会において成立した。

- 国家公務員の配偶者に係る扶養手当については、平成28年8月の人事院勧告において、29年4月1日から段階的に配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額まで減額するなど、扶養手当の見直しを行う、と勧告されたことを踏まえ、同勧告を実施するための一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律が第192回臨時国会において成立した。
- 民間企業における配偶者手当については、厚生労働省において、「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」について広く周知を図り、労使に対しその在り方の検討を促した。平成29年1月の経済財政諮問会議において、民間企業においても配偶者手当の見直しに前向きに取り組むよう、内閣総理大臣から要請が行われた。

第3章 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 平成28年は、我が国において女性が初めて参政権を行使してから70年であることから、内閣府は、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）メッセージや列国議会同盟（Inter-Parliamentary Union）の各国の国会議員に占める女性の割合等の報告“Women in Parliament”の和訳である「議会における女性」等を掲載する特設ウェブサイトを作成した。
- 内閣府では、2013（平成25）年に無党派・非営利の独立団体として創設された、女性政治家の世界的ネットワークであるWomen in Parliament Global Forum（WIP）の創設者・会長であるシルバナ・コッホ＝マーリン氏の来日に合わせ、議会における女性活躍についての「聞く会」を平成28年10月に開催した。
- 人事院では、公務に優秀な女性を確保するという観点から、平成28年度において、各府省の第一線で活躍する女性行政官が重要な政策課題について講演し、併せて女性の立場から公務の魅力等を伝える「女性のための霞が関特別講演」等を実施した。
- 内閣府では、平成28年9月に「女性活躍推進法『見える化』サイト」、29年3月には、「市町村女性参画状況見える化マップ」をそれぞれ新規に作成し、内閣府ホームページで公表した。
- 総務省では、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定過程で各地方公共団体が把握した課題及び行動計画に盛り込んだ取組内容を把握・整理した上で、これらの課題解決に資する地方公共団体や民間企業等の先進的な取組事例の紹介など、情報発信の充実を図った。
- 内閣府では、海外の先進的な女性リーダー育成プログラム等の取組の調査を基に、女性役員候補者の育成の在り方について検討を行うとともに、女性役員候補等の国際的に活躍する女性リーダー育成モデルプログラムを作成した。

第4章 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

- 厚生労働省では、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法及び「労働時間等見直しガイドライン」（労働時間等設定改善指針）に基づき、所定外労働時間の削減及び年次有給休暇の取得促進を始めとした労使の自主的な取組を促進している。
- 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局では、関係府省及び専門家からなる「地域働き方改革支援チーム」を立ち上げ、各都道府県の「地域働き方改革会議」に対して先進的事例の情報提供等の支援を行っている。

- 子が1歳6か月に達するまで育児休業を取得してもなお保育所に入れない等の場合について、最長で子が2歳に達するまで育児休業を延長できること等を内容とする育児・介護休業法の改正を含む雇用保険法等の一部を改正する法律が、平成29年3月に成立した。
- 内閣府では、介護休業や介護保険等の制度やサービス等、仕事と介護の両立に資する法制度や介護サービス等の情報を一元的に提供するための「『仕事』と『介護』の両立ポータルサイト」を運用している。
- 総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省のテレワーク関係4省では、テレワークの一層の普及拡大に向けた取組を連携して推進しており、産学官から構成される「テレワーク推進フォーラム」における普及活動や、テレワーク月間（11月）における、PR動画の配信、関連イベントの開催等を行った。
- 内閣府では、平成29年3月、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の賛同者による、組織内外での取組の紹介や情報交換等を目的としたミーティングを開催し、賛同者による取組の好事例を情報発信した。
- 国土交通省では、タクシー事業における女性の新規就労・定着を図るべく、平成28年6月に「女性ドライバー応援企業」認定制度を創設した。
- 厚生労働省では、「正社員転換・待遇改善実現プラン」や、各都道府県の「地域プラン」に基づき、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進している。
- 地方公共団体の非常勤職員について、平成29年1月から介護休業の申出をすることができる非常勤職員の要件が緩和された。
- 総務省では、一般職非常勤職員について育児休業制度を設けていない団体に対して、必要な条例の整備について助言を行った。
- 厚生労働省では、子育て女性等に対して再就職支援を行うマザーズハローワーク及びマザーズコーナー（全国189か所（平成28年度末現在））において、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保、地方公共団体等との連携による保育所情報等の提供、再就職に資する各種セミナー等を実施している。
- 経済産業省では、女性ならではの起業課題に対応するため、「女性起業家等支援ネットワーク」を全国10か所に形成し、女性のニーズに応じたきめ細やかな支援を実施した。

第5章 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進

- 内閣府では、地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、「地域女性活躍推進交付金」により、女性活躍推進法に基づく協議会を始めとする多様な主体による都道府県・市町村推進計画の取組実施を加速する支援を行った。
- 内閣府では、地域の特性を踏まえた主体的な取組を推進するため、地方公共団体に女性活躍推進法に基づく推進計画の策定、協議会の設置について働きかけを行った。
- 内閣府では、平成29年3月に、「市町村女性参画状況見える化マップ」を新規に作成し、内閣府ホームページで公表した。
- 農林水産省では、平成28年4月施行の改正農業委員会等に関する法律及び改正農業協同組合法において、農業委員会の委員、農業協同組合の役員について、年齢及び性別に著しい偏りが生じないように配慮しなければならない旨の規定が置かれたことを受けて、農山漁村における政策・方針決定過程への女性の参画拡大を促進するため、関係団体主催による女性農業委員等を対象と

した研修会での説明，女性の登用状況の調査・公表，女性の登用促進に向けた推進活動等を実施した。

第6章 科学技術・学術における男女共同参画の推進

- 平成28年5月に閣議決定された「科学技術イノベーション総合戦略2016」では，女性の活躍の促進のため，女性リーダーの登用促進や次世代を担う女性の科学技術人材の裾野の拡大に取り組むこと等を盛り込んでいる。
- 外務省は，平成28年11月，3名の女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ（WINDS）大使を任命し，WINDS大使は理系分野の女性の活躍を推進するための各種会議及びイベントに積極的に参加している。
- 内閣府では，理工系女性人材を一貫して支援するための産学官からなる支援体制として，「理工系女子応援ネットワーク」の本格展開を行い，産学官の情報交換や相互協力・連携強化を図った。
- 内閣府では，女子学生・生徒，保護者，教師等を対象に，女性の進出が遅れている理工系分野への関心と理解を促進するため，ウェブサイト「理工チャレンジ」を開設し，女性研究者等のロールモデルや，この取組に賛同する大学・企業等（リコチャレ応援団体）の情報提供を実施している。
- 内閣府では，文部科学省及び一般社団法人日本経済団体連合会と連携して各大学・企業等で実施している，主に女子中高生等を対象とした理工系の職場見学，仕事体験，施設見学など多彩なイベントを取りまとめた企画である「夏のリコチャレ2016～理工系のお仕事体感しよう！～」を開催した。また，国立研究開発法人科学技術振興機構では，科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者，大学生等と女子中高生の交流機会の提供や，実験教室・シンポジウムの実施等，地域や企業等と連携した取組などを実施する大学等に支援を行う「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」を実施した。

第7章 生涯を通じた女性の健康支援

- 厚生労働省では，生涯を通じた女性の健康支援事業を実施し，保健所，市町村保健センター等において妊娠，避妊や性感染症を含めた女性の心身の健康に関する相談指導のほか，女性のライフステージに応じた健康教育等を実施している。
- 総務省では，人が生まれる前から老年期に至るまでの健康・医療・介護情報を活用するPHR（Personal Health Record：個人健康記録）モデルの実証を行い，自らの状態に合わせた適切なサービスを受けられる環境の整備を推進している。
- 厚生労働省では，配偶者間の不妊治療に要する費用の一部を助成する特定不妊治療費助成事業について，平成28年1月から初回治療及び男性不妊治療の助成額を拡充している。
- 厚生労働省では，妊娠期から子育て期にわたるまでの様々なニーズに対して切れ目なく総合的相談支援を提供する子育て世代包括支援センターの整備を行っている。
- 文部科学省では，女性アスリートの国際競技力向上に向けて，女性特有の課題に着目した女性アスリートの戦略的強化に資する調査研究や医・科学サポート，ハイレベルな競技大会の新たな開催を通じた女性アスリートの育成，優れた女性コーチの育成を行っている。

第8章 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- 男女共同参画推進本部は、毎年11月12日から同月25日（国連が定めた「女性に対する暴力撤廃国際日」）までの2週間、「女性に対する暴力をなくす運動」を実施している。内閣府では、期間中、地方公共団体、女性団体その他の関係団体との連携・協力の下、意識啓発等の女性に対する暴力に関する取組を一層強化している。
- 厚生労働省では、売春防止法第35条第4項の婦人相談員の非常勤規定を削除し、常勤職員とすることを可能とすることで、婦人相談員のモチベーションの向上等を通じて、相談・指導等の質と量の充実を図ることとした。
- 厚生労働省では、改正売春防止法により、婦人相談所長に対し、母子生活支援施設への入所が適当と認められる母子について、都道府県等への報告等を義務付け、関係機関との連携の強化を図ることとしている。
- 厚生労働省では、平成28年3月、雇用均等・児童家庭局長通知を発出し、28年度から、性暴力・性犯罪被害の女性やストーカー被害の女性についても、より適切な支援が可能な民間シェルター等への一時保護委託を可能とした。
- 警察では、平成29年1月に施行された、規制対象行為の拡大、罰則の見直し、国・地方公共団体等の責務に係るストーカー規制法の改正規定を積極的に適用している。
- 厚生労働省では、平成28年12月、雇用均等・児童家庭局家庭福祉課長通知を発出し、婦人相談所職員等のストーカー被害者を支援する職務関係者による配慮等を周知し、被害者の安全確保の体制を強化している。
- 法務省では、平成28年9月の法制審議会の答申を踏まえて、強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等を内容とする「刑法の一部を改正する法律案」を第193回通常国会に提出した。
- 内閣府では、地方公共団体における性犯罪被害者等への支援に関する取組を促進するため、平成28年度は21団体の取組を対象に、実証的な調査研究を行った。
- 平成29年3月に、男女共同参画担当大臣を議長として設置された「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JKビジネス』問題等に関する関係府省対策会議」において、同年4月を「AV出演強要・『JKビジネス』等被害防止月間」と位置付け、政府一体となって必要な取組を緊急かつ集中的に実施する緊急対策を取りまとめた。
- 平成28年7月に犯罪対策閣僚会議で決定された「第三次児童ポルノ排除総合対策」に基づき、関係省庁が連携して、児童ポルノの排除に向けた国民運動の推進、インターネット上の児童ポルノ画像等の流通・閲覧防止対策の推進等に取り組んでいる。
- 人事院では、性的指向や性自認をからかいの対象とする言動等もセクシュアルハラスメントに当たり許されないことが明確となるよう、人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）運用通知を改正し、平成29年1月から施行した。

第9章 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

- 児童扶養手当の機能の充実について、第2子・第3子以降の加算額を最大で倍増させる児童扶養手当法等の一部を改正する法律が、平成28年8月1日から施行された。
- 内閣府では、子供の貧困対策が国を挙げて推進されるよう、官公民の連携・協働プロジェクトとして「子供の未来応援国民運動」を展開している。草の根で支援を行うNPO等に対する助成

として、民間資金を活用した「子供の未来応援基金」には、平成28年9月末時点で約7億円の寄付が寄せられ、同年10月に申請のあった535団体から86団体を審査・選定し、支援することが決定された。

- 文部科学省では、誰もが、家庭の経済事情に左右されることなく、希望する質の高い教育を受けられるよう、教育費の負担軽減を進めている。
- 法務省では、養育費に関するパンフレット及び合意書のひな形を作成し、離婚届用紙の交付を求める当事者に配布する取組を平成28年10月から開始するとともに、法制審議会において、財産開示制度等に係る民事執行法の改正の検討を開始した。
- 短時間労働者への被用者保険の適用拡大の促進、国民年金第一号被保険者の産前産後期間の保険料負担の免除、年金額の改定ルールの見直し等を内容とする年金改革法が第192回臨時国会において成立した。無年金の問題は喫緊の課題であり、できる限り早期に実施する必要があるため、老齢基礎年金等の受給資格期間を25年から10年に短縮する措置について、その施行期日を平成29年8月1日に改める法律も第192回臨時国会において成立した。
- 平成28年4月、改正消費者安全法が施行され、地方公共団体が、高齢者や障害者等の消費生活上特に配慮を要する消費者の見守り等必要な取組を行うことができることとされた。
- 平成28年4月、障害者差別解消法が施行され、各行政機関等や事業者において、不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供をはじめとする障害を理由とする差別の解消に向けた取組が行われている。
- 厚生労働省では、障害者総合支援法の附則で規定された施行後3年（平成28年4月）を目途とする見直しに向けて、社会保障審議会障害者部会で審議し、報告書を取りまとめ、同報告書に基づいて、障害福祉サービス及び障害児通所支援の拡充等を内容とする障害者総合支援法及び児童福祉法の一部を改正する法律が平成28年6月に成立した。
- 法務省の人権擁護機関では、法務局等において、人権相談に積極的に取り組むとともに、専用相談電話「女性の人権ホットライン」を始めとする人権相談体制の充実を図っている。
- 文部科学省では、平成28年4月、「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」を作成し周知することにより、学校における適切な教育相談の実施等を促している。

第10章 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

- 平成28年6月、再婚禁止期間を100日に短縮するなどの措置を講ずることを内容とする民法の一部を改正する法律が成立した。法務省では、再婚禁止期間を経過していない女性を当事者とする婚姻届について、改正後の民法第733条第2項に該当するとした医師の証明書を提出した場合には、その他の実質的要件を満たしていれば受理する取扱いとする文書を法務局に発出し、併せて市区町村に周知した。
- 子ども・子育て支援新制度は、消費税率の引上げが延期される中であって、保育施設の「量的拡充」はもちろん、消費税率10%への引上げを前提とした「質の向上」を全て実施するために必要な予算を確保した上で、平成27年4月から本格施行し、各地方公共団体において直面している運営上の課題等の状況の把握に努めるとともに、保護者や事業者、地方公共団体等の関係者に新制度の周知を図り、制度の円滑な運用に努めている。
- 子ども・子育て支援の提供体制の充実を図るため、企業主導型保育事業等を創設するとともに、

一般事業主から徴収する拠出金の率の上限を引き上げる等の措置を講ずるため、平成28年3月、子ども・子育て支援法の一部が改正された。

- 政府においては、待機児童の解消を目指し、「待機児童解消加速化プラン」に基づき取組を進めている。
- 「放課後子ども総合プラン」の目標達成に向けた「量的拡充」のための支援策の強化を図るため、施設整備費の補助率嵩上げや既存施設の改修等の補助基準額の引上げ、より広い場所に放課後児童クラブを移転するための経費等の補助等を行った。
- 次世代育成支援のため、国民年金第一号被保険者の産前産後期間の保険料負担を免除し、免除期間は満額の基礎年金を保障すること等を内容とする年金改革法が第192回臨時国会において成立した。
- 文部科学省では、幼児教育の振興を図る観点から、平成28年度は、低所得の多子世帯について、第1子の年齢に関わらず、第2子半額、第3子無償となるよう保護者負担の軽減を図った。また、低所得のひとり親世帯等について、保護者負担軽減の特例措置を創設した。
- 経済産業省では、安心な家事支援サービスを利活用できる環境整備を図るため、平成28年度、家事支援サービス認証制度を構築した。
- 消費者庁では、平成28年6月に設置した「子供の事故防止に関する関係府省庁連絡会議」において、子供の事故の実態及び子供の事故防止に向けた各種取組等について情報交換し、関係府省庁が連携した効果的な啓発活動の実施等についての検討を進めている。

第11章 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進

- 内閣府では、男女共同参画局ホームページで国内外の男女共同参画社会の実現に向けた取組に関する情報を提供しているほか、同ホームページを男女共同参画に関する総合的な情報交換の拠点とするべく、一層の充実を図っている。
- 文部科学省では、高校生が進路選択に当たって、結婚・出産などのライフイベントを踏まえた生活の在り方についても総合的に考えることができるよう、調査研究を踏まえ教材を作成し、ライフデザイン構築のための学びを推進している。
- 内閣府では、男女共同参画推進連携会議企画委員会主催による情報・意見交換会として、平成28年7月に「聞く会」を開催し、女子差別撤廃条約等の国際規範や女子差別撤廃委員会が勧告している固定的性別役割分担意識に基づく男女像に関する表現の是正等、我が国のメディアの課題を周知した。同年10月にも同じく「聞く会」を開催し、「テレビメディアにおける女性活躍」と題したパネルディスカッションを行った。

第12章 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立

- 内閣府では、防災における女性のリーダーシップを推進するため、防災に関する男女共同参画の視点からの防災研修プログラムを開発し、平成28年7月に公表し、地方公共団体において広く防災に携わる職員が、男女共同参画の視点をもって防災施策を企画立案及び実施できるよう知識の普及等に努めた。
- 内閣府では、「平成28年（2016年）熊本地震」発災直後に熊本県及び熊本市に対し、「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」等を活用し、避難所運営等において男女共同参画の

視点に配慮した措置が講じられるよう通知を発出した。

- 内閣府では、「平成28年（2016年）熊本地震」の災害対応に当たった地方公共団体や民間団体の対応状況の把握や各種事例の集積を実施するとともに、今後取組むべき課題等を明らかにするため、「男女共同参画の視点による平成28年熊本地震対応状況調査」を実施し、「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」の活用や応援・受援体制等における男女共同参画の視点の導入等の提言を含む報告書を取りまとめた。なお、被災地には、乳児用液体ミルクがフィンランドから支援物資として届けられており、被災者からは調乳せずに使用できるため役に立ったなどの声があった。
- 復興庁では、東日本大震災からの復興に当たり、女性が活躍している事例や被災地の女性を支援している事例等を「男女共同参画の視点からの復興～参考事例集～」として公表しており、平成29年2月に作成した第12版までにおいて、計103事例を公表した。
- 平成29年1月、復興庁・内閣府が主催して、熊本地震の被災地に、東日本大震災などの過去の災害の教訓を、男女共同参画や災害時要援護者などの多様な視点から伝えるために、シンポジウムを開催した。

第13章 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

- 男女共同参画推進連携会議企画委員会主催による情報・意見交換会として、平成28年7月に、女子差別撤廃委員会からの最終見解及び第60回国連女性の地位委員会（CSW）等に関する「聞く会」を開催し、また、29年2月には、第61回CSW等についての「聞く会」を開催した。
- 「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に掲げられた持続可能な開発目標（SDGs）に係る施策を総合的かつ効果的に推進するため、2016（平成28）年5月に、内閣総理大臣を本部長とし、全閣僚を構成員とするSDGs推進本部を設置し、同年12月、SDGs達成に向けた我が国の指針である「SDGs実施指針」を決定した。同指針では、ジェンダー平等の実現及びジェンダーの視点の主流化が明記された。
- 2016（平成28）年5月、「開発協力大綱」に基づく分野別開発政策として、途上国における女性の活躍推進と質の高い成長を目指す「女性の活躍推進のための開発戦略」を発表した。
- 我が国は、平成28年7月、「アジア太平洋地域における女性・平和・安全保障に関する行動計画に関するシンポジウム」をUN Womenと共催し、アジア太平洋地域における女性・平和・安全保障に関する議論を促進した。
- 2017（平成29）年3月8日の「国際女性の日」には、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）からのメッセージを寄せた。
- 2016（平成28）年に我が国が議長を務めた伊勢志摩サミットにおいては、女性分野を優先アジェンダの一つとして取り上げ、首脳宣言に、質の高い教育や訓練等を通じた女性の能力開花を支援すること、女性に対するあらゆる暴力への対応強化にコミットすること等が盛り込まれた。男女共同参画と女性の活躍を全ての政策分野で反映する「主流化」の重要性を明記した持続可能な開発目標（SDGs）策定後、初のG7サミット開催国として、首脳会合のみならず、全ての関連閣僚会合で女性活躍を議題として取り上げ、女性の活躍推進に向けたイニシアティブを主導した。
- 我が国が主導し、アジア各国の閣僚に参加を呼び掛けて、2006（平成18）年に東京で第1回会合を開催した、東アジア初の男女共同参画担当大臣会合である「東アジア男女共同参画担当大臣会合」等を統合し、新たに発足した「東アジア家族・男女共同参画担当大臣フォーラム」の第

1回会合が2016（平成28）年12月、タイ・バンコクで開催され、我が国から、男女共同参画・女性活躍担当大臣が参加し、G7伊勢志摩サミットの成果等を発信した。

- 2016（平成28）年12月、我が国は3回目となる国際女性会議WAW！2016（World Assembly for Women）を開催した。日本及び26の国と地域、11国際機関から93名の女性分野等で活躍するトップ・リーダーたちが参加し、各参加者からのアイデアや提案は「WAW！To Do 2016」として取りまとめられ、国連文書（A/71/829）としても発出された。
- 総務省は、平成29年3月に開催された国連統計委員会第48回会合において、ジェンダー統計のグローバルな発展に資するべく、隔年で国連が開催国との共催で実施する国際フォーラムである、ジェンダー統計グローバルフォーラムの第7回会合を、30年度に我が国（東京）へ招致することを表明し、同委員会から歓迎を受けた。

第2部

平成29年度に講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

第1章 男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進

- 内閣府は、第4次男女共同参画基本計画について、実効性をもって具体的取組を進めていくため、男女共同参画会議及びその下に置かれた専門調査会を積極的に活用しつつ、男女共同参画施策に係る企画立案・総合調整機能を最大限に発揮していく。
- 男女共同参画会議においては、第4次男女共同参画基本計画に基づく各府省の施策の実施状況や女子差別撤廃委員会からの最終見解等に関する調査審議を行う。
- 男女共同参画会議は、重点方針専門調査会において「男女共同参画・女性活躍の推進に向けた重点取組事項」を検討し、男女共同参画社会基本法に基づく内閣総理大臣及び関係各大臣に対する意見として決定する。当該意見を踏まえ、すべての女性が輝く社会づくり本部において、「女性活躍加速のための重点方針2017」を決定し、各府省の概算要求に反映させる。また、男女共同参画会議は、「重点方針2017」に基づく各府省の予算概算要求等の状況について調査審議する。

第2章 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍

- 平成29年3月に取りまとめられた「働き方改革実行計画」に基づき、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正、柔軟な働き方がしやすい環境整備、女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備等について、政府は関係法律案等を早期に国会に提出するなど、スピード感をもって実行していく。
- 内閣府では、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づき、官民一体となり、仕事と生活の調和実現に向けた取組を行う。
- 女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を進めるため、女性活躍推進法及び「公共調達・補助金取組指針」に基づき、国の契約のうち、総合評価落札方式等を採用する事業において、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を実施する。また、独立行政法人等の調達において、「公共調達・補助金取組指針」を踏まえ、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を平成29年度から原則全面実施するほか、地方公共団体での国に準じた取組、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会や民間企業等の各種調達においても、国と同様の取組が進むよう働きかけを行う。
- 内閣官房内閣人事局及び各府省等では、国家公務員について、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」、女性活躍推進法等を踏まえ、女性職員の活躍推進及び男女全ての職員の「働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、取組を着実に進めていく。
- 総務省では、地方公務員の働き方改革に向け、地方公共団体の「ゆう活」の実施や「フレックスタイム制」の拡充に関する助言に加え、テレワークの活用など先進的な取組事例の情報提供を行う。
- 内閣府では、「男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会」において取りまとめられた「男性の暮らし方・意識の改革に向けた課題と方策」を踏まえ、男性の意識改革への気運醸成のため

の普及啓発活動として、「男性の家事・育児等参加応援事業」を実施するほか、内閣府のホームページを通じて情報提供を行うとともに、災害時の備えや育児の軽減という観点から有用である乳児用液体ミルクの普及実現に向けた取組についても関係省庁と連携して引き続き推進する。

- 内閣府及び厚生労働省では、女性活躍推進法の施行状況の調査・分析を進めるとともに、「女性活躍推進法『見える化』サイト」、「女性の活躍推進企業データベース」等を活用し、好事例等の発信を行うことで、女性の活躍推進に向けて国や地方公共団体・企業等が行う取組を促進する。
- 内閣府では、「女性役員情報サイト」において上場企業の女性役員登用状況を一元的に集約・発信するとともに、引き続き「見える化」を通じ、機運の醸成を図る。
- 税制に関しては、平成29年度税制改正における配偶者控除等の見直しについて、平成30年分の所得税からの適用に向け、必要な準備を進めていく。
- 社会保障制度については、平成29年4月から中小企業等で働く短時間労働者についても、労使合意を前提に企業単位で適用拡大の途を開くこととしており、被用者保険に加入することによるメリット等の周知・広報に取り組むなど、円滑な実施を図る。また、更なる適用拡大について、引き続き検討を進めていく。
- 公務員の配偶者に係る扶養手当については、国家公務員における見直しを踏まえ、地方公務員においても、ほとんどの地方公共団体で見直しが行われたところであり、今後も引き続き適切に対処するよう各地方公共団体に要請していく。
- 民間企業における配偶者手当についても、上記の税制や社会保障制度等の動きも踏まえ、「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」について引き続き広く周知を図り、労使に対しその在り方の検討を促していく。

第3章 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 内閣府は、政治分野において、女性の参画の拡大が進むよう、必要な調査研究や情報提供等を行う。
- 内閣官房内閣人事局及び各府省等では、国家公務員について、「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」に基づき、「働き方改革」を更に加速させる。
- 人事院では、男女全ての職員の活用推進に向けて、育児休業等の利用が女性職員のみにも偏ることのないよう、男性職員の育児休業制度等の活用を促すことなどを引き続き各府省に求めていく。
- 総務省では、各地方公共団体の特定事業主行動計画に基づく取組に対する支援を加速させるため、先進的な取組事例の紹介、女性活躍に取り組む職員のネットワークづくりや意見交換の促進など、戦略的な広報・情報発信を行う。
- 内閣府では、役員候補等の国際的に活躍する女性リーダーの育成に向けて、平成28年度に開発した女性リーダー育成モデルプログラムを地域において試行し、その効果や課題を明らかにした上で、成果を全国に普及させる。
- 厚生労働省では、一般事業主行動計画に従って企業の取組が着実に進むよう、助言指導等を行うことで女性活躍推進法の実効性を確保するとともに、より多くの企業が「えるばし」認定を目指し取組を進めるよう周知・啓発を図る。

第4章 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

- 内閣府では、仕事と生活の調和の実現に向けて、政労使、都道府県が密接に連携・協働するためのネットワークを支える中核的組織として、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づく取組状況の点検・評価を行うための総合調整を行う。
- 厚生労働省では、平成28年度に策定した介護離職を防止するための「介護支援プラン」モデルの改定及び同プランの策定支援を行い、また、育児・介護等を理由として退職した者が適切に評価等される再雇用制度を導入した上で、希望する者を採用した事業主に対する助成金を新設する。
- 待機児童について、緊急的なセーフティネットとして、最長で子が2歳に達するまで育児休業を延長できること等を内容とする育児・介護休業法の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立したため、施行に向けた周知を図り、着実な履行確保に取り組む。
- 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）では、セクシュアルハラスメント、職場における妊娠、出産等に関するハラスメント、パワーハラスメント等について一元的に相談に応じることのできる体制を整備することについて、事業主の取組を促している。
- 厚生労働省では、ポジティブ・アクションが正しく理解され、企業における積極的な取組が図られるよう、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向けポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。
- 厚生労働省では、多様な正社員の導入や非正規雇用労働者の正社員転換について、モデル就業規則の作成、企業に対するコンサルティング、好事例の収集、専用ホームページによる周知・啓発、企業向けセミナーなどを実施する。
- 総務省では、地方公共団体の一般職非常勤職員に関する新たな仕組みを整備するとともに、特別職非常勤職員・臨時的任用職員について要件を厳格化し、任用や服務規律等の適正化を図る。
- 経済産業省では、地域の金融機関、創業支援機関等に加え、先輩女性起業家・キャリア支援機関等の様々な支援機関からなる「女性起業家等支援ネットワーク」を全国10箇所形成し、女性のニーズに応じたきめ細やかな支援を実施する。

第5章 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進

- 内閣府では、女性活躍推進法に基づき、地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、「地域女性活躍推進交付金」により、同法に基づく協議会を始めとする多様な主体による都道府県・市町村推進計画の取組実施を加速する支援を行う。
- 農林水産省では、「食料・農業・農村基本計画」を踏まえて、人・農地プランを検討する場への女性農業者の参画を義務付けるとともに、女性農業者の農業委員会の委員及び農業協同組合の役員等への登用を推進する。
- 農林水産省では、女性農業者の知恵と民間企業の技術等を結び付け、新たな商品やサービスの開発等を行う「農業女子プロジェクト」等を通じた女性農業経営者の取組の発信や地域ネットワークを強化する。
- 農林水産省では、農業経営において、福利厚生面の充実にもつながる法人化を進めるとともに、家族経営協定の締結の促進や女性の次世代リーダー育成、女性の活躍推進に積極的に取り組む経営体の認定等を通じ、女性でも働きやすい環境づくりを推進する。

第6章 科学技術・学術における男女共同参画の推進

- 「第5期科学技術基本計画」に掲げられた目標値の達成に向け、女性リーダーの登用促進、ワーク・ライフ・バランスの実現のための支援や環境整備、次代を担う女性及びその保護者への科学技術系の進路に対する興味関心の醸成等の取組を促進する。
- 内閣府では、産学官からなる支援体制「理工系女子応援ネットワーク」の連携を強化し、「夏のリコチャレ～理工系のお仕事体感しよう！～」等を開催し、国立研究開発法人科学技術振興機構では、地域や企業等と連携した取組などを実施する大学等に支援を行う「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」を引き続き実施することで、女子生徒等の理工系分野への進路選択を支援する。

第7章 生涯を通じた女性の健康支援

- 内閣府では、女性応援ポータルサイトを活用し、女性の健康に関する広報活動、個人が妊娠・出産等についての希望を実現することができるよう、個々のライフデザインやキャリアの形成に関する普及啓発を行う。
- 厚生労働省では、地域において安心して産み育てることができるよう、引き続きリスクの高い妊産婦や新生児等に高度な医療を提供する総合周産期母子医療センター等に対する財政支援を行うほか、平成29年度からは分娩施設が少ない地域において、新規に分娩施設を開設する場合などの設備整備に対する財政支援等を行う。
- 厚生労働省では、妊娠期から子育て期にわたるまでの様々なニーズに対して総合的相談支援を提供する子育て世代包括支援センターの整備を行い、箇所数を増加するとともに、地域の実情に応じて、出産直後の母子に対する心身のケア等を行う産後ケア事業等を実施し、妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援を提供する体制の構築に向けた取組を推進していく。
- 文部科学省では、女性アスリートの国際競技力向上に向けて、女性特有の課題に着目した女性アスリート調査研究や医・科学サポート等を継続し、平成29年度においては、産婦人科医等に対して女性スポーツ医学の普及啓発を行う。

第8章 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- 内閣府では、女性に対する暴力の予防と根絶に向けて広報の実施等により社会の問題意識を高めるとともに、男女間を取り巻く環境の変化に応じた被害傾向の変化等に適切に対応するため、男女間における暴力の実態について、定期的・継続的な調査を実施する。
- 厚生労働省では、配偶者からの暴力被害者等に対して、婦人相談所等で行う相談、保護、自立支援等の取組を強化するため、婦人相談員の手当の見直し、研修実施回数増加を図っている。また、同伴児童に対する支援体制の強化を図るとともに、自立のための就労支援の充実を図っている。
- ストーカー対策に関する関係省庁では、引き続き「ストーカー総合対策」に基づく取組の確実な実施を図る。
- 警察では、ストーカー行為等の規制等に関する法律等を積極的に適用する。また、ストーカー加害者に対する精神医学的・心理学的手法に関する調査研究を踏まえ、地域精神科医療との連携

を図るとともに、多機関連携によるストーカー加害者更生に関する調査研究等を実施する。

- 内閣府では、都道府県による性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの設置及び安定的運営等の被害者支援の取組を促進するため、性犯罪・性暴力被害者支援交付金を創設する。
- 「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JKビジネス』問題等に関する関係府省対策会議」において、「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JKビジネス』問題等に関する今後の対策」を取りまとめた。内閣府では、被害者支援を行っている民間支援団体の協力を得て被害実態を調査するとともに、被害者に対する効果的な相談支援の在り方について検討を行う。
- 警察では、アダルトビデオのスカウト行為に対する街頭での指導・警告及び悪質な事犯の検挙、いわゆる「JKビジネス」営業が多く見られる大規模繁華街における児童等の一斉補導、高校・大学等における被害防止教育や街頭キャンペーン、警察署、交番等の相談窓口においては24時間相談を受け付けていることを周知する活動等の対策を実施する。
- 法務省では、平成28年9月の法制審議会の答申を踏まえて、強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等を内容とする「刑法の一部を改正する法律案」を第193回通常国会に提出している。
- 政府では、平成29年4月に犯罪対策閣僚会議で決定された「児童の性的搾取等に係る対策の基本計画」（子供の性被害防止プラン）に基づき、児童売春、児童ポルノの製造等の子供の性被害の撲滅に向け、国民意識の向上のみならず、児童、児童の保護者、加害者、犯行に用いられるツールや場所等のそれぞれに着目した多角的かつ包括的な対策を総合的に推進する。

第9章 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

- 内閣府では、子供の貧困対策が国をあげて推進されるよう、引き続き「子供の未来応援国民運動」を発展させていく。平成29年度においては、地域における連携ネットワークの構築を加速させることで、支援が必要な子供や家庭に確実に支援を届けるため、多様な形態による国民運動への参加の促進などを行う。
- 厚生労働省では、「すくすくサポート・プロジェクト」（すべての子どもの安心と希望の実現プロジェクト）に基づく総合的な支援として、児童扶養手当の現況届の時期等に、ひとり親が抱える様々な問題をまとめて相談できる体制を整備する。
- 文部科学省では、高等教育段階における取組として、給付型奨学金を創設し、平成29年度進学者から一部先行して実施する。また、新たな所得連動返還型奨学金制度を29年度進学者から導入することにより、奨学金の返還負担の軽減を図る。
- 総務省では、高齢者や障害者が情報通信の利便を享受できる情報バリアフリー環境の整備を図るための助成や、効果的な地域包括ケアや地域を越えた広域のデータ連携を実現するための補助を行う。
- 「障害者基本計画（第3次）」に基づき、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の総合的かつ計画的な推進に政府一体で取り組むとともに、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の実効性ある施行のため、関係省庁や地方公共団体と連携しつつ、広く社会にその取組を働きかけていく。

第10章 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

- 「待機児童解消加速化プラン」に基づき、保育所等整備に必要な予算を確保し地方公共団体の積極的な取組を支援している。また、「企業主導型保育事業」により、5万人分の受け皿拡大を進め、子ども・子育て支援の提供体制の充実を図る。保育の受け皿拡大に伴い必要となる保育人材の確保のため、処遇改善や新規資格取得者の確保、就業継続支援、離職者の再就職支援など、引き続き総合的な対策を講じる。
- 平成29年6月には、今後も女性の就業率の上昇や、保育の利用希望の増加が見込まれる中、「子育て安心プラン」を公表し、待機児童解消に必要な受け皿約22万人分の予算3年分を31年度末までの2年間で確保し、遅くとも32年度末までの3年間で全国の待機児童を解消することとしている。さらに、34年度末までの5年間で、女性就業率80%にも対応できるよう、約32万人分の保育の受け皿を整備することとしている。
- 文部科学省及び厚生労働省では、「放課後子ども総合プラン」に基づき、放課後児童クラブ及び放課後子供教室の整備をしており、平成29年度は、放課後児童クラブについて、施設整備費の補助率嵩上げを継続するとともに、運営費補助基準額の増額や、放課後児童支援員等の処遇改善などの人材確保対策等を推進することとしている。

第11章 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進

- 内閣府では、6月23日から同月29日までの「男女共同参画週間」において、「男で○（まる）、女で○（まる）、共同作業で◎（にじゅうまる）。」をキャッチフレーズに定め、広報・啓発活動において活用する。
- 文部科学省では、大学等において女性が子育てをしながら学ぶことのできる環境を整備するため保育環境モデルの構築を進めるとともに、若者がライフイベントを踏まえた上で進路や就労の選択を行えるよう、男女共同参画の視点に立ったライフプランニング支援の推進を図るなどのキャリア形成支援を推進する。
- 内閣府では、男女共同参画推進連携会議を通じて、メディアにおける男女共同参画への理解を促すことなどにより、我が国のメディアの課題について、メディア及び国民各層への周知を行う。

第12章 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立

- 内閣府では、「男女共同参画の視点からの防災研修プログラム」の活用及びアドバイザー派遣等を通じて、地方公共団体において男女共同参画の視点をもって防災施策を企画立案及び実施できる職員の育成や地域における災害対応等の担い手としての女性リーダーの育成に資する防災・復興に係る研修を促進する。
- 復興庁では、男女共同参画の観点から、まちづくり等、被災地の復興の場面における具体的な取組を進めるに当たって、参考となる事例の収集・提供を引き続き行うほか、被災地の地方公共団体等のニーズに沿った支援等を行う。

第13章 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

- 「女子差別撤廃条約第7回及び第8回定期報告」の審査に関し、2016（平成28）年3月に女

- 子差別撤廃委員会から公表された最終見解を踏まえ、我が国政府として必要な取組等を行う。
- 国際社会における我が国の存在感を高めるために、様々な機会を利用して我が国の男女共同参画に関する取組を国際社会に発信する。具体的には、防災における男女共同参画の視点等の日本の特徴を生かしたテーマの対外発信に努めるとともに、国際会議への政府代表団への女性メンバーの参加を積極的に進める。
 - 2017（平成29）年4月にはドイツにおいてWomen20（W20）が、同年9月にはベトナムにおいてアジア太平洋経済協力（APEC）女性と経済フォーラムが、2018（平成30）年3月には国連女性の地位委員会（CSW）が開催される所、これらの国際会議に、更に積極的に貢献していく。
 - 2016（平成28）年に引き続き、世界のトップリーダーの参加を得て4回目となる国際女性会議WAW！（World Assembly for Women）を東京で開催する。
 - 「アジア・太平洋輝く女性の交流事業」を引き続き実施し、アジア・太平洋諸国を中心とする各国と我が国の交流の架け橋になっている女性たちの知見の交換及びネットワーキングを行う。