

平成26年度  
男女共同参画社会の形成の状況  
及び  
平成27年度  
男女共同参画社会の形成の促進施策  
(平成27年版男女共同参画白書)

概 要

内 閣 府

これは平成26年度男女共同参画社会の形成の状況・平成27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26年度男女共同参画社会の形成の状況  
及び  
平成27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26年度男女共同参画社会の形成の状況	
特 集	地域の活力を高める女性の活躍	1
第1節	すべての女性が輝く社会づくりに向けた政府の動き	1
第2節	地方の政治・行政・経済分野における女性の活躍	3
第3節	地域における男女の仕事と暮らし	6
第4節	まとめと今後の展望	11
第1章	政策・方針決定過程への女性の参画	12
第2章	女性の活躍と経済社会の活性化	15
第3章	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	19
第4章	女性に対する暴力	21
第5章	生涯を通じた男女の健康と高齢期の状況	24
第6章	教育・研究における男女共同参画	26
第7章	防災・復興における男女共同参画	29
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26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	31
	はじめに 平成26年度を振り返って	31
第1章	男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進	32
第2章	政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	32
第3章	男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革	32
第4章	男性、子供にとっての男女共同参画	33
第5章	雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保	33
第6章	男女の仕事と生活の調和	34
第7章	活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進	34
第8章	貧困など生活上の困難に直面する男女への支援	34
第9章	高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備	35
第10章	女性に対するあらゆる暴力の根絶	35
第11章	生涯を通じた女性の健康支援	36
第12章	男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実	36
第13章	科学技術・学術分野における男女共同参画	37
第14章	メディアにおける男女共同参画の推進	37
第15章	地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進	37
第16章	国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献	38

第2部 平成27年度に講じようとする男女共同参画の形成の促進に関する施策	39
第1章 男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進	39
第2章 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	39
第3章 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革	39
第4章 男性、子供にとっての男女共同参画	39
第5章 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保	40
第6章 男女の仕事と生活の調和	41
第7章 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進	41
第8章 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援	41
第9章 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備	42
第10章 女性に対するあらゆる暴力の根絶	42
第11章 生涯を通じた女性の健康支援	43
第12章 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実	43
第13章 科学技術・学術分野における男女共同参画	44
第14章 メディアにおける男女共同参画の推進	44
第15章 地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進	44
第16章 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献	45

## I 平成26年度 男女共同参画社会の形成の状況

### 特集 地域の活力を高める女性の活躍

#### 第1節 すべての女性が輝く社会づくりに向けた政府の動き

##### (女性の力は我が国最大の潜在力)

平成24年12月に発足した第2次安倍内閣では、女性の力を「我が国最大の潜在力」と捉え、その力の発揮を持続的な経済成長のためにも不可欠なものとして、我が国の成長戦略の中核に位置づけ、以下のような様々な取組を進めている。

- 「日本再興戦略」(平成25年6月閣議決定)に基づく、待機児童解消のための保育所の整備や保育士確保、育児休業給付の拡充等
- 『『日本再興戦略』改訂2014』(平成26年6月閣議決定)に基づく、「放課後子ども総合プラン」の策定、「子育て支援員」の創設、新たな法的枠組みの検討、働き方に中立的な税制や社会保障制度への見直しに向けた検討等
- 「輝く女性応援会議」及び「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」(WAW!)の開催等、全国的なムーブメントの創出
- 「すべての女性が輝く社会づくり本部」の設置及び「すべての女性が輝く政策パッケージ」の策定
- 「暮らしの質」向上検討会の開催

##### (新たな法的枠組みの構築)

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」では、働くことを希望する女性が、職業生活において、その個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、国及び地方公共団体が必要な施策を策定し、実施することに加え、事業主が、女性の活躍推進に向けた取組を自ら実施することを促すための新たな枠組みを設けている。具体的には、政府による基本方針の策定、地方公共団体による推進計画の策定、事業主による自らの事業における女性の活躍状況の把握、改善すべき事情の分析、数値目標の設定を含む行動計画の策定・公表、女性の職業選択に資する情報の公表等を求めている<sup>1</sup>。

---

<sup>1</sup> 常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主については義務、常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主については、事務負担への配慮の観点から、努力義務としている。

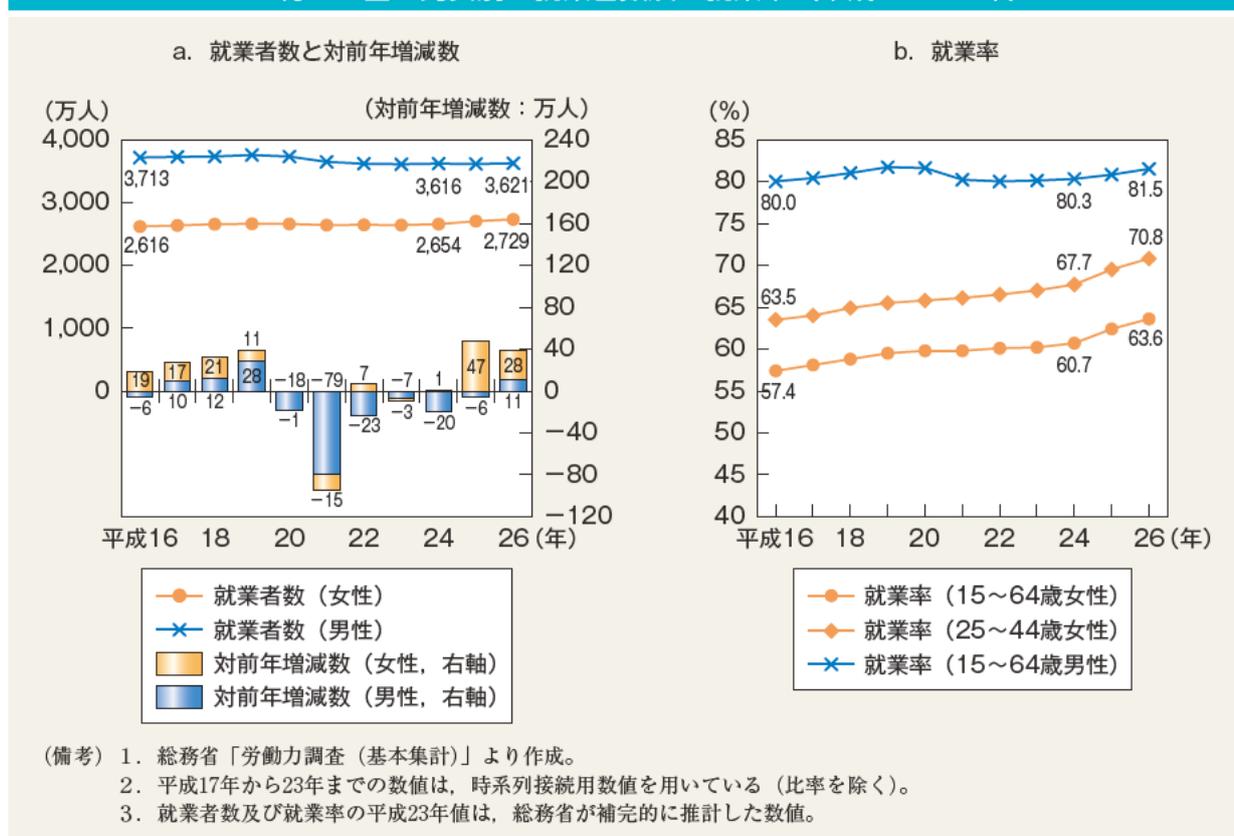
(地域の取組の重要性)

政府の取組の影響もあり、女性の活躍推進に向けた社会の気運は大きく高まってきた。また、経済の好転とも相まって、平成24年から26年にかけて、女性の就業者数（年平均）は75万人、生産年齢人口（15～64歳人口）に占める就業率（年平均）は2.9%ポイントの伸びとなった（I-特-2図）。

一方で、女性の非労働力人口のうち就業を希望する者は303万人（平成26年）にのぼり、潜在力としての女性の力はまだ大きいと言える。

今後、女性が家庭、地域、職場等あらゆる場で能力を発揮できる環境整備を進めることが必要であり、各地域がその実情に応じて主体的な取組を進めていくことが一層重要になってくると考えられる。

I-特-2図 男女別の就業者数及び就業率（平成16→26年）



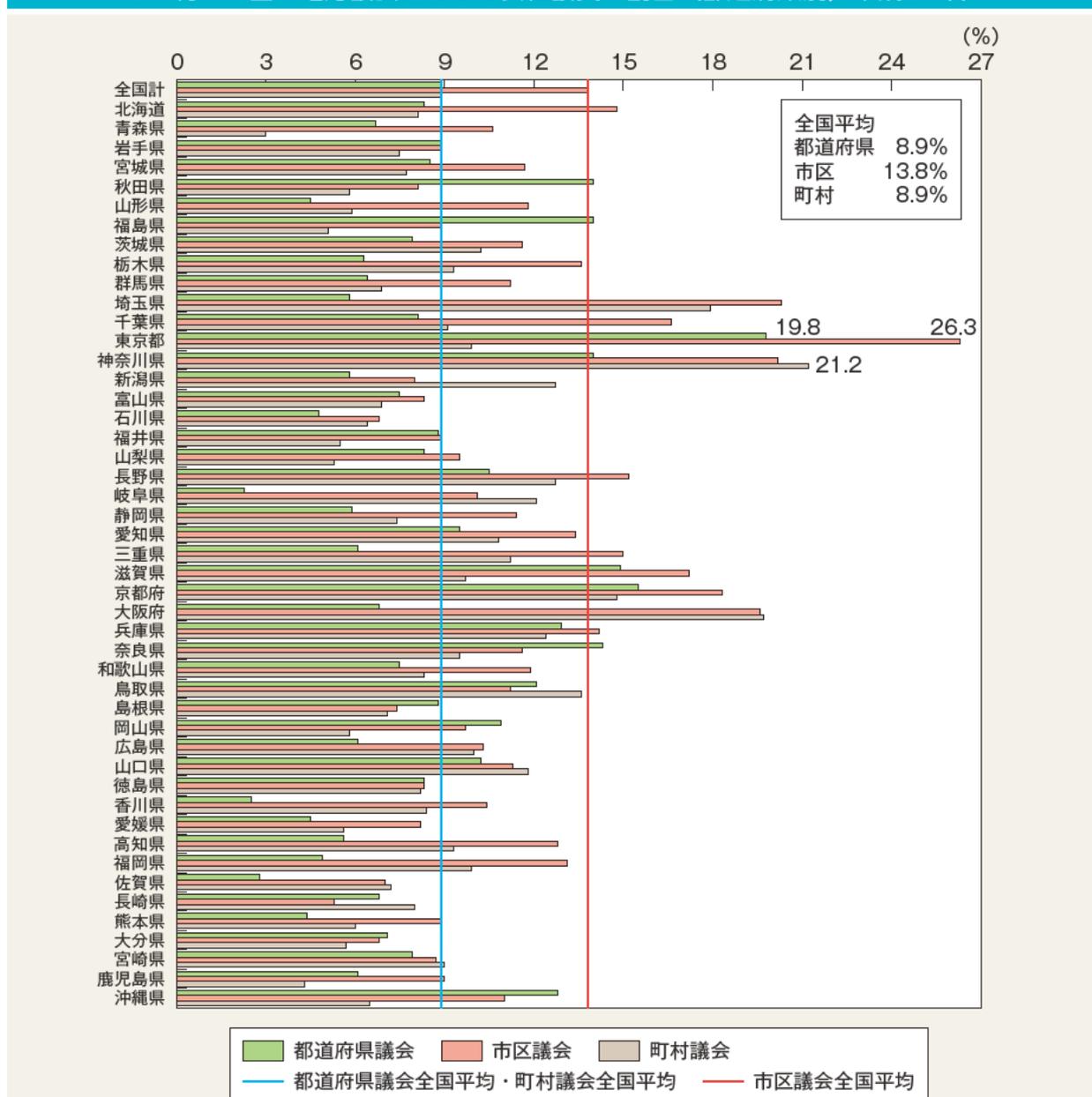
## 第2節 地方の政治・行政・経済分野における女性の活躍

### 1. 地方の政治分野における女性の活躍

(女性議員の割合が高い地方議会は、東京圏や近畿地方に多い)

都道府県議会、市区議会及び町村議会の女性議員の割合を都道府県別に見ると、平成26年12月31日現在、これらのいずれも全国平均以上である都道府県は、東京都、神奈川県、長野県、滋賀県、京都府及び兵庫県の6都府県となっているなど、女性議員の割合が高い地方議会は東京圏や近畿地方に多い傾向がある（I-特-3図）。

I-特-3図 地方議会における女性議員の割合（都道府県別、平成26年）



(備考) 1. 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」（平成26年12月31日現在）より作成。  
 2. 調査時点は、平成26年12月31日現在。  
 3. 市区議会には政令指定都市が含まれる。  
 4. 市区議会及び町村議会における女性議員の割合は、各都道府県内の全ての市区議会及び町村議会の女性議員数が全議員数に占める割合。

(女性の当選人割合は立候補者割合に比例して増加)

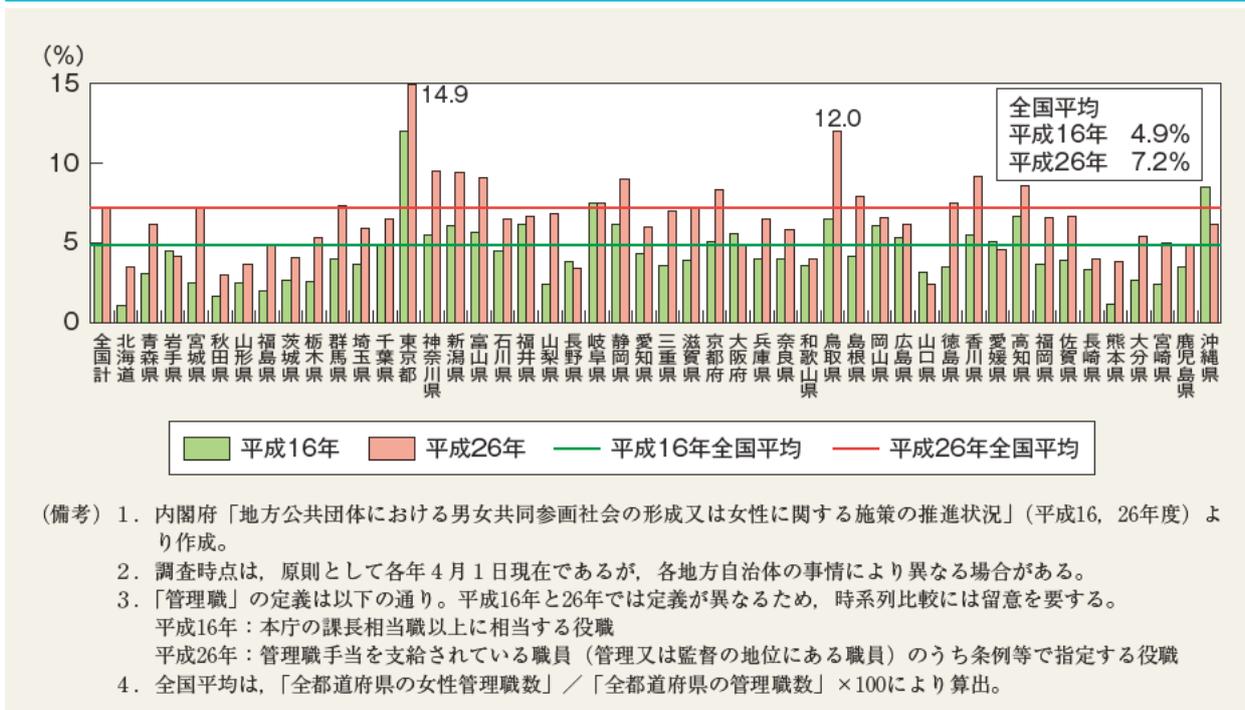
平成23年統一地方選挙における地方議会の立候補者と当選人の女性割合を都道府県別に見ると、女性の立候補者割合が高い都道府県で女性の当選人割合が高く、おおむね比例関係にある。また、25歳以上45歳未満の立候補者割合が高い都道府県で、立候補者の女性割合が高い傾向が見られ、これらを合わせて考えると、男女にかかわらず若年層の立候補者を増やし、若年層の政治参画を通じた地方政治の活性化を進めることで、結果的に女性議員割合が高まっていく可能性も示唆される。

## 2. 地方の行政分野における女性の活躍

(都道府県管理職の女性割合は地方公共団体により様々)

平成26年4月1日現在で、都道府県における管理職の女性割合を地方公共団体別に見ると、東京都が14.9%、鳥取県が12.0%となる一方、依然として5%に満たない県も見られるなど、都道府県により様々である (I-特-6図)。

I-特-6図 地方公務員(都道府県)管理職に占める女性の割合(都道府県別,平成16,26年)



(市区町村管理職ではさらに団体間の差が大きい)

平成26年4月1日現在、管理職の女性割合が30%以上の市区町村は28府県に計61団体(全市区町村の3.5%)あり、最も割合が高いのは徳島県板野町(54.1%)となっている。一方、女性管理職がゼロの市区町村も42都道府県に307団体(全市区町村の17.6%)ある。

(都道府県上級職の女性採用割合は2割を超える)

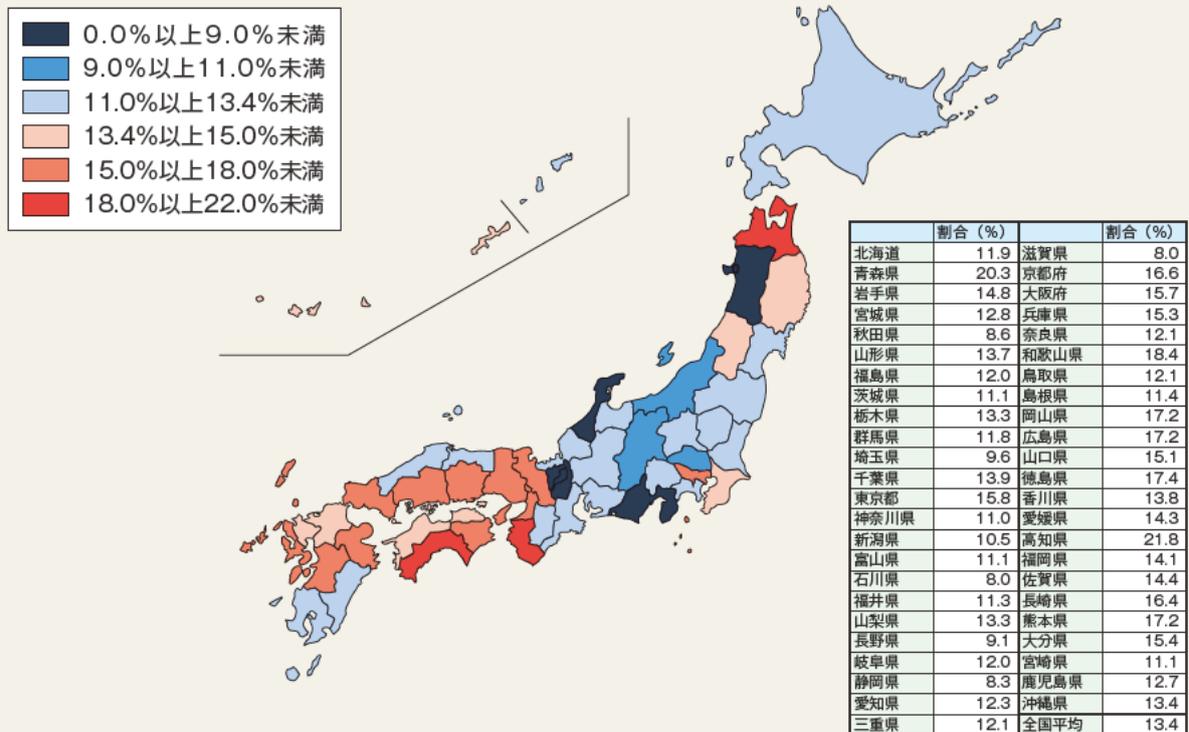
都道府県の上級職における平成16~25年度の各年度の採用者に占める女性割合の平均値は、全国平均で21.2%となっている。上級職採用者に占める女性割合が高い県の中には、現時点では管理職の女性の割合が必ずしも高くないところもあるが、将来的には女性の管理職が大きく増加することが期待される。

### 3. 地方の経済分野における女性の活躍

(管理的職業従事者の女性割合は近畿地方以西で高い傾向)

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、近畿地方以西では全国平均(13.4%)以上のところが多い(I-特-10図)。

I-特-10図 管理的職業従事者に占める女性割合(都道府県別, 平成24年)



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)より作成。  
 2. 「管理的職業従事者」とは、事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制等、経営体の全般又は課(課相当を含む)以上の内部組織の経営・管理に従事するものをいう。公務員も含まれる。  
 3. データ表記の都合上、島の省略等を行っているものがある。

(女性の昇進意欲は制度や条件により高まる可能性)

働く男女の昇進に対する意識(平成27年)を見ると、正社員及び非正社員のいずれにおいても、「昇進したい」とする者の割合は、男性より女性の方が低い。しかし、女性は「昇進制度や昇進するポストがない」とする者の割合が男性よりも高いこと等を考慮すると、昇進制度や昇進の条件によっては、女性の昇進意識も高まる可能性がある。

(女性の起業は中国・四国・九州地方で多い傾向)

女性の有業者に占める起業者の割合(平成24年)を都道府県別に見ると、中国地方、四国地方及び九州地方で全国平均を上回る県が多い。

株式会社日本政策金融公庫が融資をした企業を対象とした調査により、起業者の開業直前の職業を見ると、女性では、前職が「非正社員」や「専業主婦」といった、事業運営の経験が少ないと考えられる者が3割近くを占めている。また、開業の動機を見ると、女性の起業者は男性と比較して、「年齢や性別に関係なく仕事がしたかった」、「趣味や特技を生かしたかった」等の割合が高い。女性の起業は、地域経済の活性化につながるとともに、女性の能力発揮や自己実現の場としても重要と考えられる。

### 第3節 地域における男女の仕事と暮らし

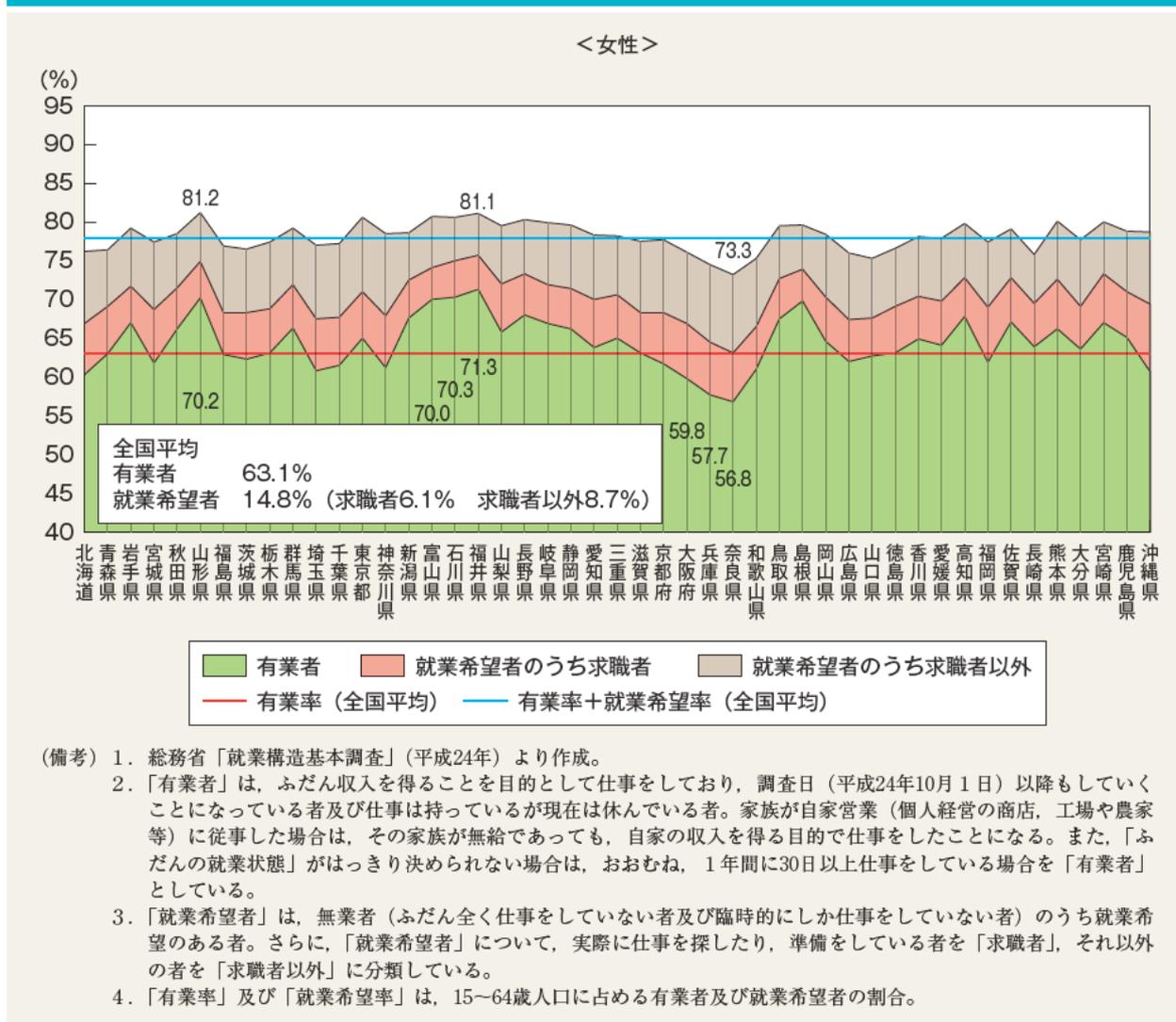
#### 1. 就業と労働時間の状況

(女性の就業意欲は実際の有業率よりも地域差が少ない)

女性の生産年齢人口（15～64歳人口）に占める有業者の割合（以下「有業率」という。）を都道府県別に見ると、71.3%（福井県）から56.8%（奈良県）まで、15%ポイント近くの違いが見られ、男性と比較して都道府県による差が大きい。

有業者に、無業者のうち就業希望者を加えた人数が生産年齢人口に占める割合を都道府県別に見ると、上記でみた15%ポイント近くの差が8%ポイント弱まで縮小する（I-特-16図）。女性の就業意欲は、実際の有業率よりも地域差が少なく、有業率の低い地域ほど、女性の力をまだ生かし切れていない可能性があると言える。

I-特-16図 都道府県別生産年齢人口（15～64歳人口）に占める有業者及び就業希望者の割合（男女別、平成24年）



(女性の有業率が高い地域は正規雇用も多い)

女性の15～64歳有業者に占める正規雇用の割合と女性の有業率の関係を見ると、正規雇用割合が高い都道府県で有業率も高くなる傾向が見られる。この傾向は、未就学児の育児をしている25～44歳の女性に限定してみても、同様に見られる。

女性の有業率が高い地域では、正規雇用により、子育て期も含めた安定的な就業の継続が図られている可能性が示唆される。

(男女の働き方の地域差には性別役割分担意識が影響している可能性)

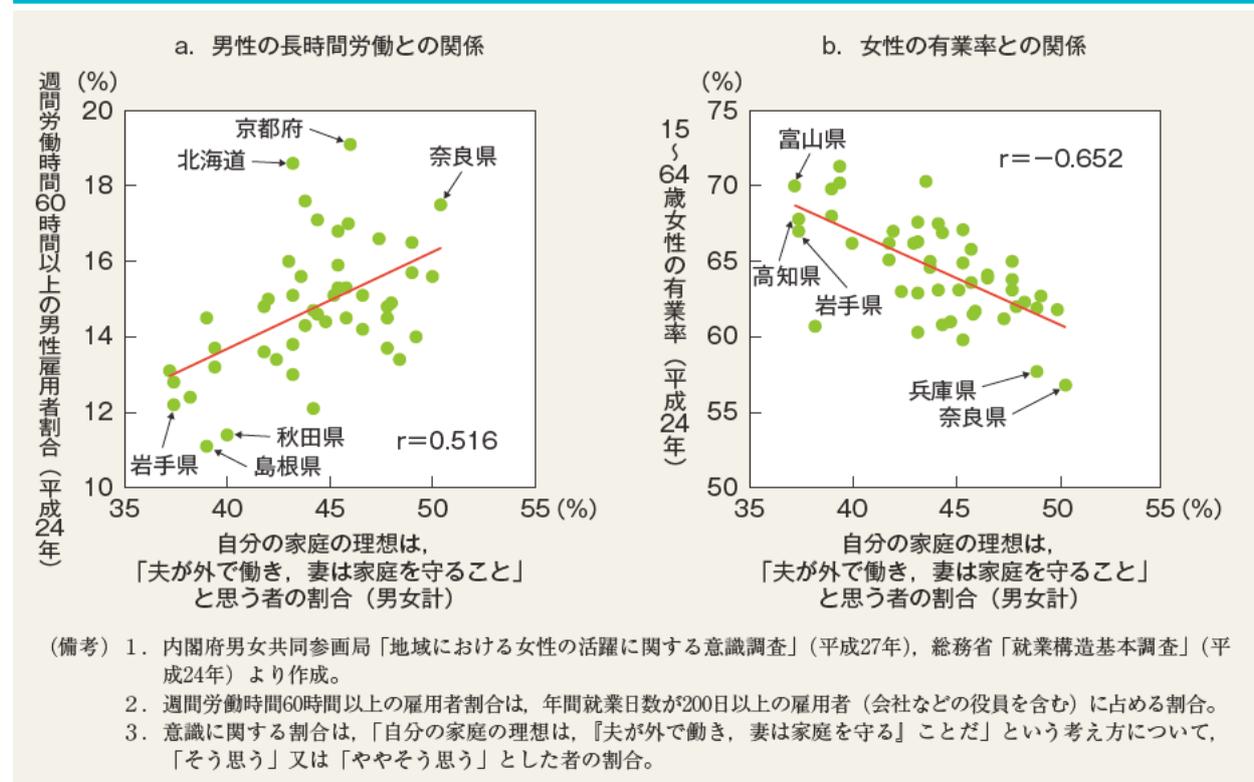
年間就業日数200日以上 of 雇用者のうち週間就業時間が60時間以上の者の割合(平成24年。以下「長時間労働者の割合」という。)を都道府県別に見ると、男性は19.1%(京都府)から11.1%(島根県)まで、都道府県間の差が大きい。

また、男性の長時間労働者の割合が高い都道府県では、女性の有業率が低い傾向にある。

男性の長時間労働や女性の有業率と、男女の様々な意識との関係を見たところ、「自分の家庭の理想は、『夫が外で働き、妻は家庭を守る』ことだ」という考え方を肯定する者の割合が高い都道府県で、男性の長時間労働者の割合が高く、また、女性の有業率が低い傾向が見られる(I-特-20図)。

女性はその希望に応じた就業を実現できるようにするためには、同時に男性の家事や育児への参画意識を高め、男性の長時間労働の是正を図ることが重要と考えられる。

I-特-20図 性別役割分担意識と男性の長時間労働及び15～64歳女性の有業率の関係



## 2. 子育てと地域活動の状況

(合計特殊出生率は、東京圏、大阪圏等で低い)

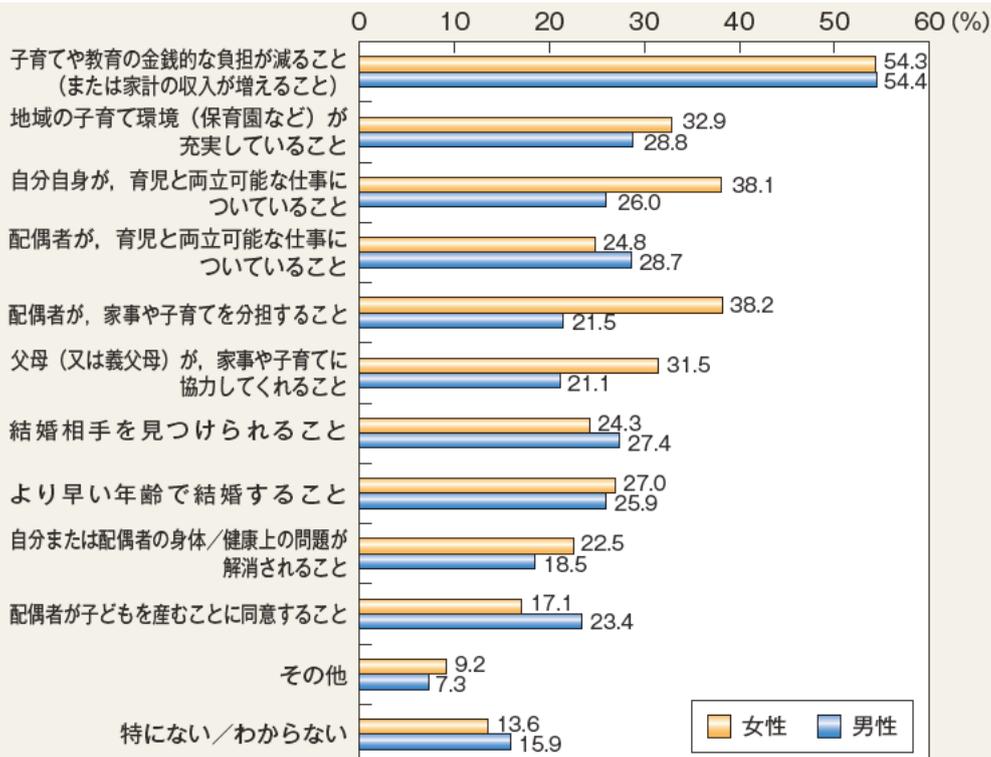
都道府県別に合計特殊出生率（平成25年）を見ると、東京圏や大阪圏、北海道等で低く、男性の長時間労働が多い地域や女性の有業率が低い地域と重なる傾向が見られる。

(子育てを女性だけの負担にしないことが、理想の子供数を実現するために重要)

理想の子供数が1人以上である者のうち、現実の子供数が理想を下回る者の割合（平成27年）は、全都道府県平均で62.3%となっている。理想の子供数を実現するために必要な（必要だった）ことを見ると、男女とも費用負担の面を挙げる者が最も多いが、それ以外では、女性は、夫や親からの協力のほか、「自分自身が、育児と両立可能な仕事についていること」、「地域の子育て環境（保育園など）が充実していること」等を男性よりも多く挙げている（I-特-22図）。

子育てを女性だけの負担とせず、家族や職場、社会がサポートできる仕組みを整えていくことが、理想の子供数の実現につながっていくと考えられる。

I-特-22図 理想子供数を実現するために必要なこと（男女別）



- (備考) 1. 内閣府男女共同参画局「地域における女性の活躍に関する意識調査」(平成27年)より作成。  
 2. 「地域における女性の活躍に関する意識調査」の調査対象は、20～69歳の男女(各都道府県500人、未既婚は問わない)。  
 3. 「現実の子供数」が「理想の子供数」を下回っている者(女性6,640人、男性6,562人)を100とした割合。  
 4. 「特にない/わからない」を選択した場合を除き、複数回答。

(地域での活動は女性に多く担われている)

平成22年10月～23年10月にボランティア活動に従事した者の数(行動者数)は、男性より女性が多い。女性のボランティア行動者の半数以上が、ふだん主に家事を行っている者となっている。

都道府県別に見ると、男性のボランティア行動者率が高い都道府県は、男性の長時間労働者の割合が全国平均を下回る場所が多くなっている。男性の長時間労働の是正は、地域活動の活性化にもつながる可能性がある。

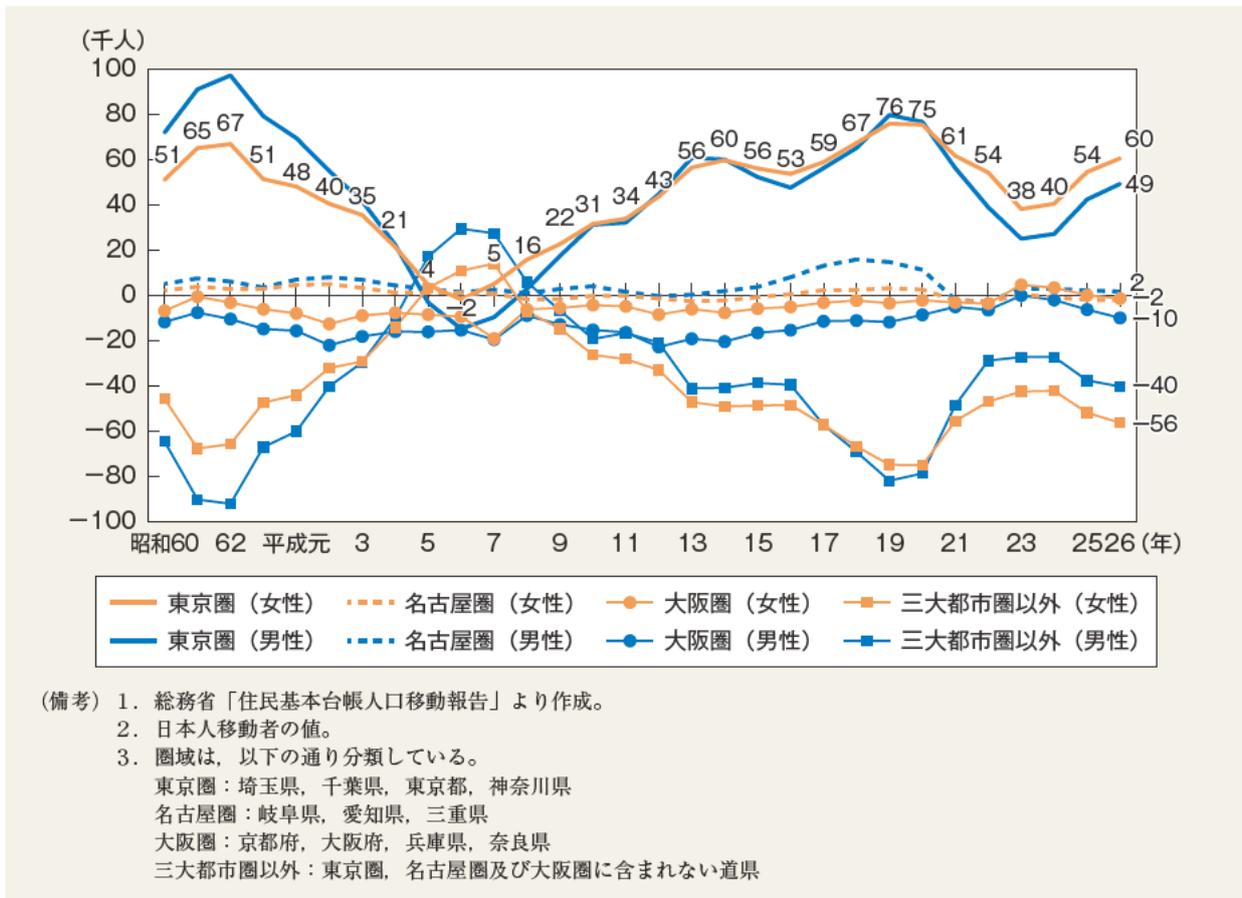
### 3. 人口移動の状況

(東京圏への人口移動は女性が男性を上回る)

東京圏への転入超過数は、平成21年以降、女性が男性を上回っている（I-特-26図）。

平成26年の東京圏への転入超過数の年齢階級別内訳を見ると、男女とも15～34歳が大半を占めており、東京圏への人口流入は若年層が中心となっている。

I-特-26図 圏域別の転入超過数の推移（男女別、昭和60→平成26年）



(現役世代の女性の就業拡大は東京圏で進む)

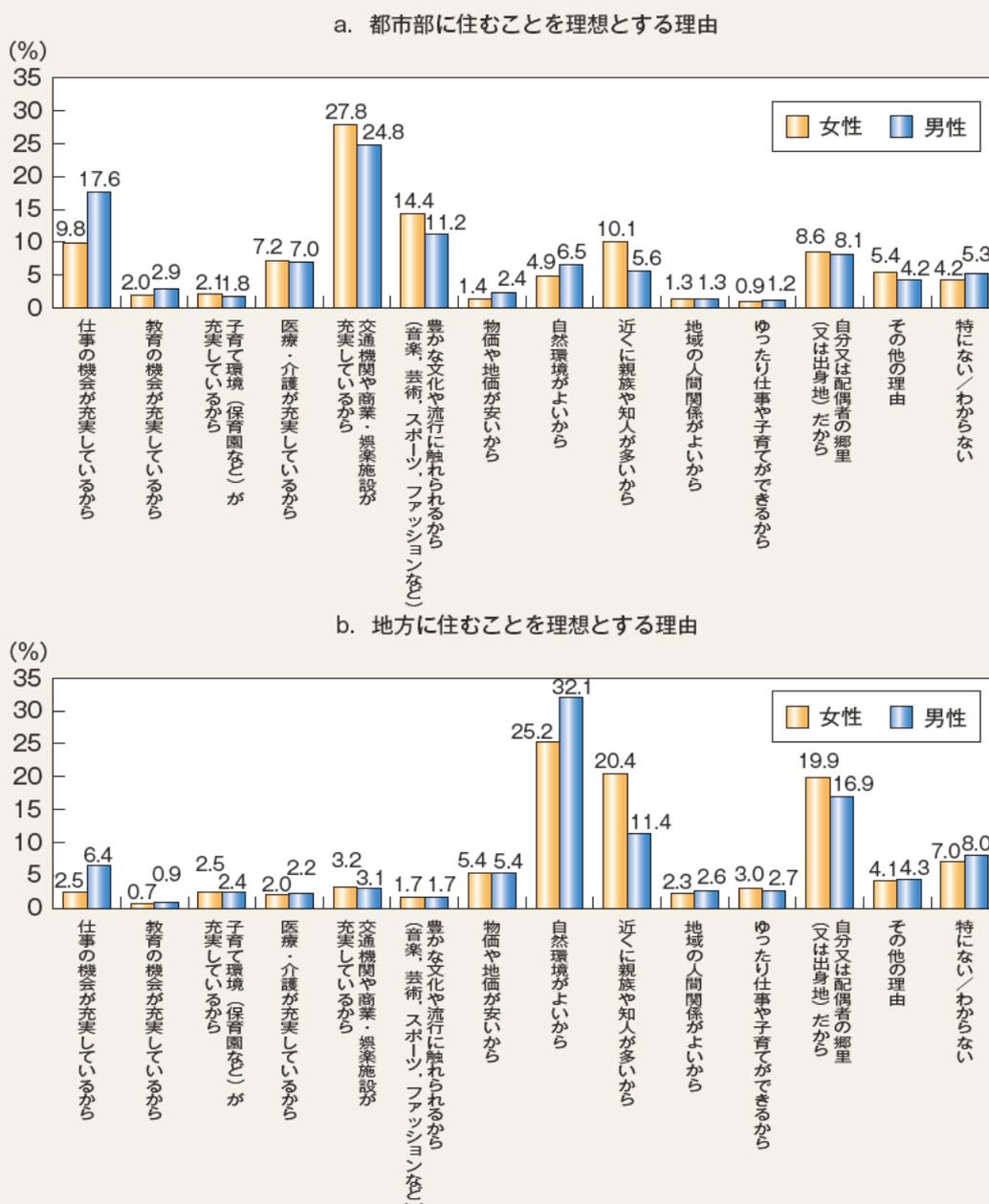
平成16年から26年にかけて、15～64歳の女性の就業者は、東京圏で62万人増加したのに対して、東京圏以外で33万人減少しており、現役世代の女性の就業の場の拡大は、東京圏に集中してきた。

(地域とのつながりが女性の居住意向に影響)

都市部又は地方に住むことを理想とする理由について男女別に見ると、都市部及び地方のいずれにおいても、女性は男性と比較して、「近くに親族や知人が多いから」を挙げる者の割合が高い（I－特－30図）。

地域のつながりを生かしつつ、女性の就業意欲の高まりに対応できる就業の場の拡大が地方で進めば、地方は女性にとってより魅力ある場所となると考えられる。

I－特－30図 住むことを理想とする理由（男女別，理想とする地域別）



(備考) 1. 内閣府男女共同参画局「地域における女性の活躍に関する意識調査」(平成27年)より作成。  
 2. 「都市部に住むことを理想とする理由」については、住むことを理想とする地域が「どちらかという都市部」とした者(女性4,387人,男性3,775人)について集計。  
 3. 「地方に住むことを理想とする理由」については、住むことを理想とする地域が「どちらかという地方」とした者(女性5,957人,男性6,336人)について集計。  
 4. 最もあてはまるもの1つのみ回答。

#### 第4節 まとめと今後の展望

女性の活躍の状況や、就業・生活の状況は、地域により一様ではないことから、それぞれの地域の特徴を十分踏まえた上で今後の取組を進めていくことが求められる。

- 政治分野では、地方政治そのものを活性化させていく過程で、女性の立候補者を増やしていくことが期待される。
- 行政・経済分野では、女性の採用・登用等に関する総合的な取組を計画的に進めていくことが重要である。
- 女性はその希望に応じた就業を実現できるよう、男性の家事や育児への参画意識を高め、男性の長時間労働の是正を図ることが重要である。
- 子育てを女性だけの負担にせず、家庭や職場、社会が支えることで、理想の子供数の実現につなげていくことが重要である。
- 地域のつながりを生かしつつ、地方で女性の就業の場の拡大が進めば、地方は女性にとってより魅力のある場所になると考えられる。

## 第1章 政策・方針決定過程への女性の参画

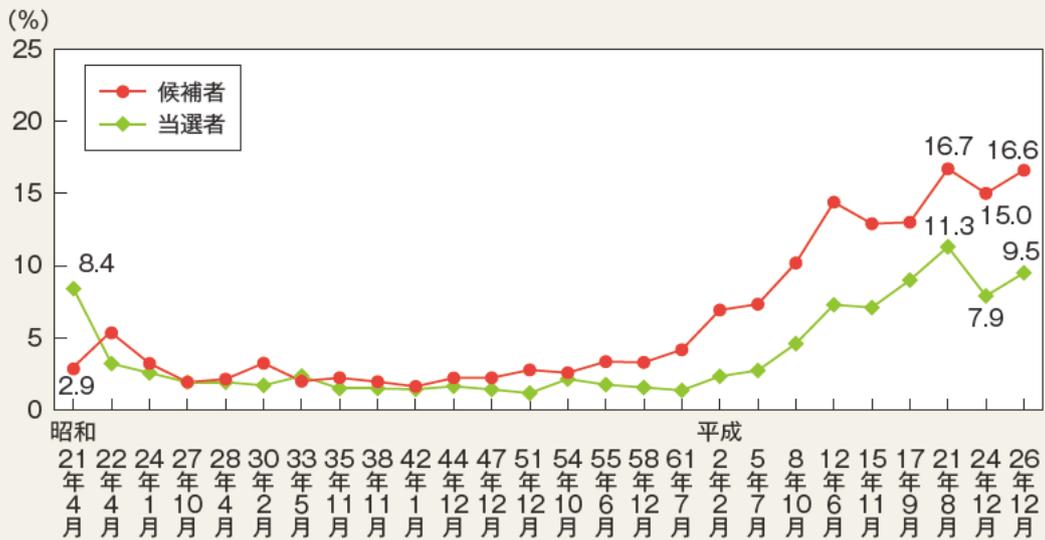
### 第1節 国の政策・方針決定過程への女性の参画

#### (国会議員に占める女性割合)

国会議員に占める女性割合は、平成26年12月末現在、衆議院9.5%（45人）、参議院15.7%（38人）となっている。

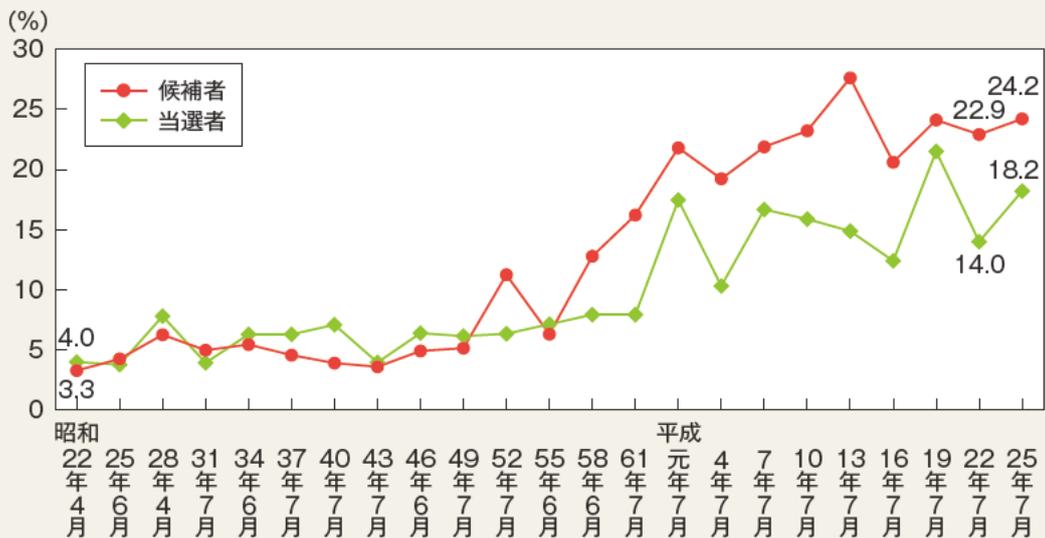
直近の衆議院議員総選挙（平成26年12月執行）及び参議院議員通常選挙（25年7月執行）では、いずれも、候補者及び当選者に占める女性割合が、前回選挙に比べて増加した（I-1-1, 2図）。

I-1-1 図 衆議院議員総選挙候補者、当選者に占める女性割合の推移



(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候補者、当選者に占める女性割合の推移

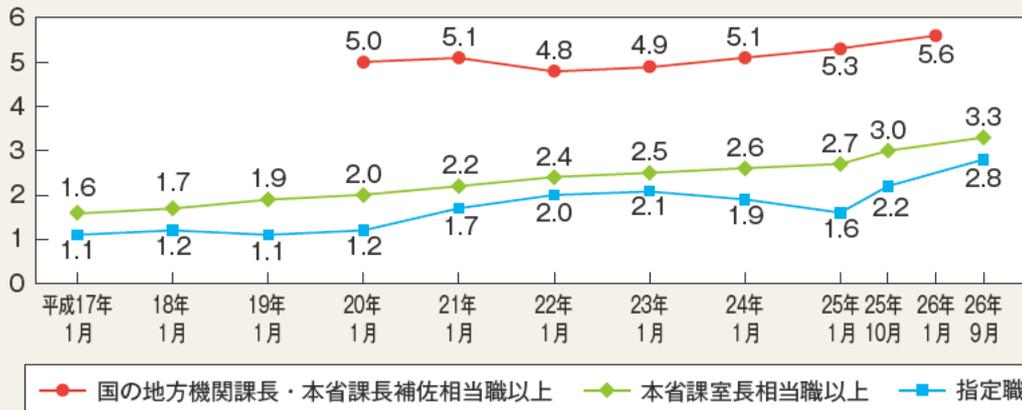


(備考) 総務省「参議院議員通常選挙結果調」より作成。

(女性国家公務員の登用状況)

地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合は、平成26年1月時点で5.6%、本省課室長相当職以上に占める女性の割合は同年9月時点で3.3%、指定職に占める女性の割合は同年9月時点で2.8%となっており、その増加幅は近年拡大している。しかし、依然として目標（10%程度、5%、3%程度）とのかい離が見られる（I-1-5図）。

I-1-5図 女性国家公務員の登用状況の推移



(備考) 1. 内閣官房内閣人事局・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」(平成26年12月)より作成。  
 2. 「本省課室長相当職以上」とは、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)の行政職俸給表(一)7級相当職以上の職員をいう。  
 3. 「国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上」とは、同法の行政職俸給表(一)5級相当職以上の職員をいう。

(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26年9月30日現在、35.4%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26年12月末現在、特別区議会は26.2%、政令指定都市の市議会は16.6%、市議会全体は13.2%、都道府県議会及び町村議会は8.9%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、4割近い町村議会ではいまだに女性議員がゼロとなっている。

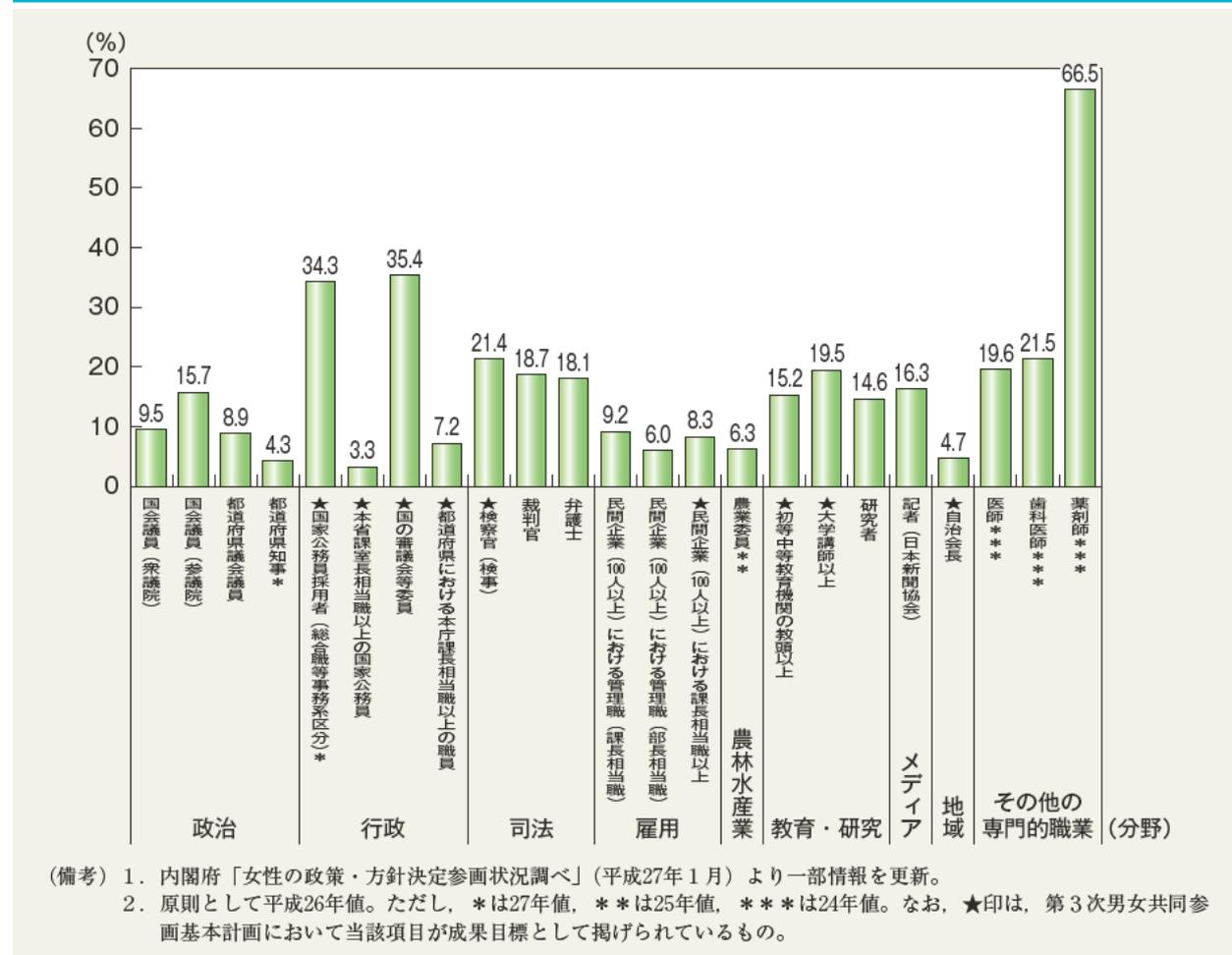
## 第3節 様々な分野における女性の参画

(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」に占める女性の割合は緩やかに増加しており、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26年に世界経済フォーラムが発表したジェンダー・ギャップ指数（GGI）の我が国の順位（142か国中104位）は、同年に国連開発計画（UNDP）が発表した人間開発指数（HDI）の順位（187の国と地域中17位）や、ジェンダー不平等指数（GII）の順位（149か国中25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「指導的地位」に女性が占める割合



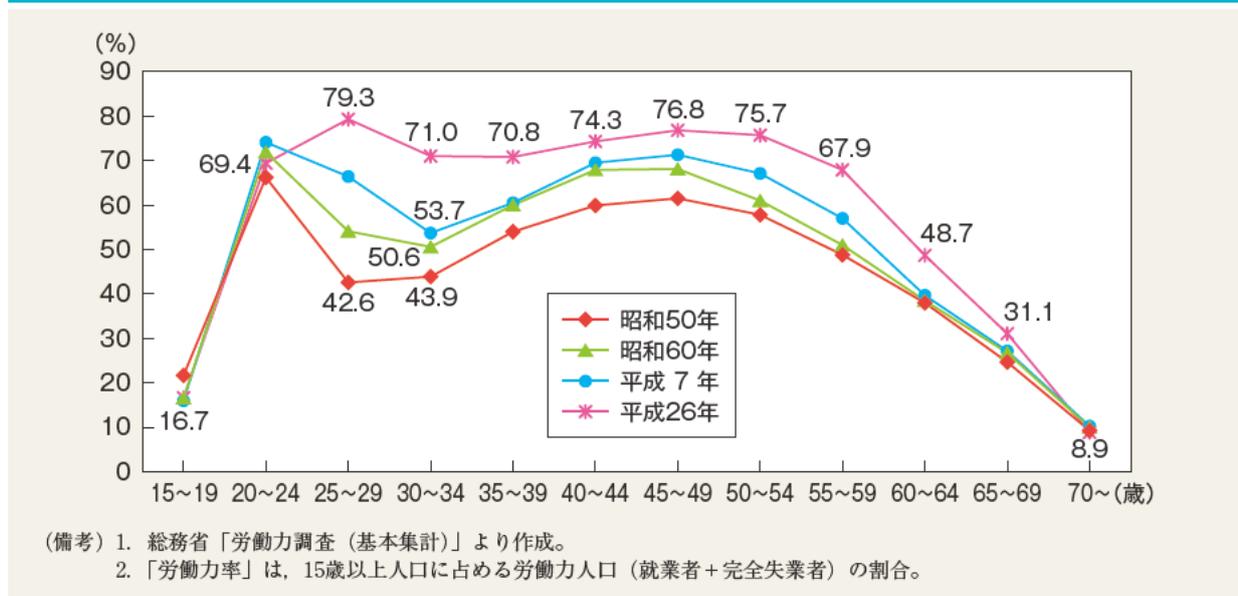
## 第2章 女性の活躍と経済社会の活性化

### 第1節 就業をめぐる状況

#### (女性の年齢階級別労働力率 (M字カーブ) の変化)

女性の年齢階級別労働力率について昭和50年からの変化を見ると、現在も「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いる (I-2-1図)。

I-2-1図 女性の年齢階級別労働力率の推移



#### (配偶関係別に見た女性の労働力率)

女性の年齢階級別労働力率を配偶関係別に見ると、20歳代から40歳代にかけて有配偶者の労働力率は未婚者の労働力率より大幅に低くなっている。未婚者の労働力率は20歳代後半をピークに年齢が上がるとともに徐々に下降するのに対し、有配偶者では40歳代後半がピークとなっており、この傾向は昭和50年、平成7年、26年とも変わらない。

#### (就業形態の変化)

就業者を従業上の地位別に見ると、男女共に、就業者に占める雇用者の割合が上昇し続け、自営業主及び家族従業者の割合は低下傾向にある。

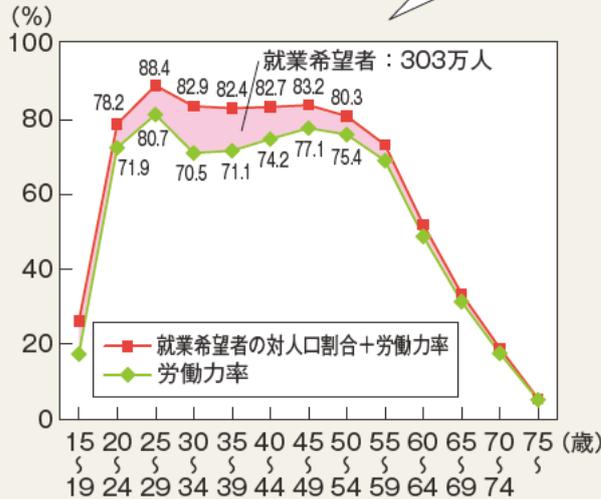
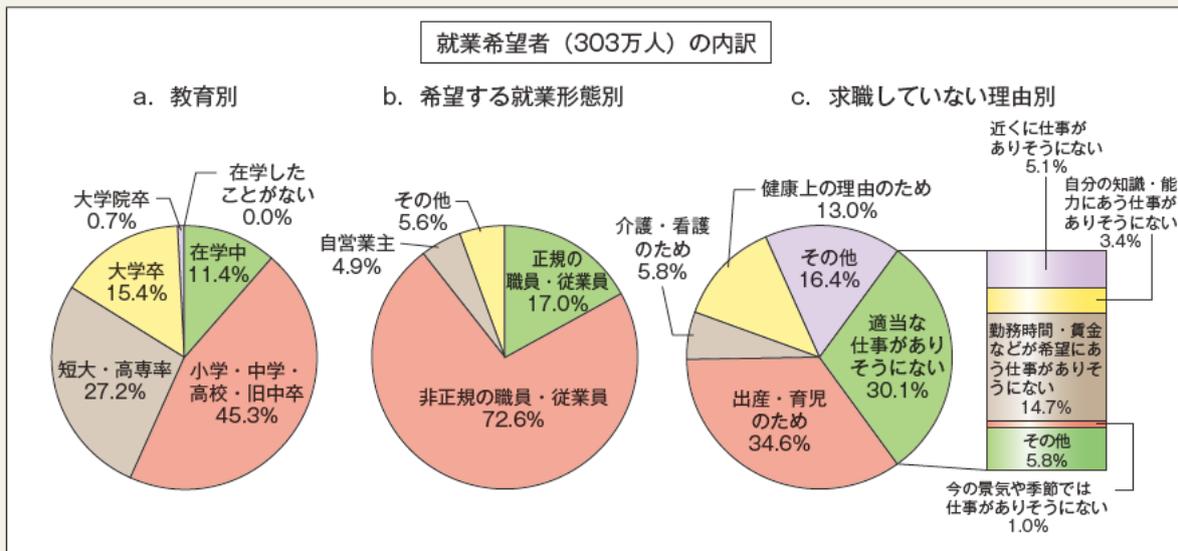
#### (非正規雇用者割合の増加)

男女ともパート・アルバイト等の非正規雇用者が雇用者全体 (役員を除く) に占める割合は上昇傾向にあり、特に女性はその割合が昭和60年の32.1%から平成26年には56.7%にまで上昇している。

(女性の就業希望者)

平成26年における女性の非労働力人口2,908万人のうち、303万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、「出産・育児のため」及び「適当な仕事がありそうにない」がそれぞれおよそ3分の1ずつを占めている（I-2-8図）。

I-2-8図 女性就業希望者の内訳（平成26年）

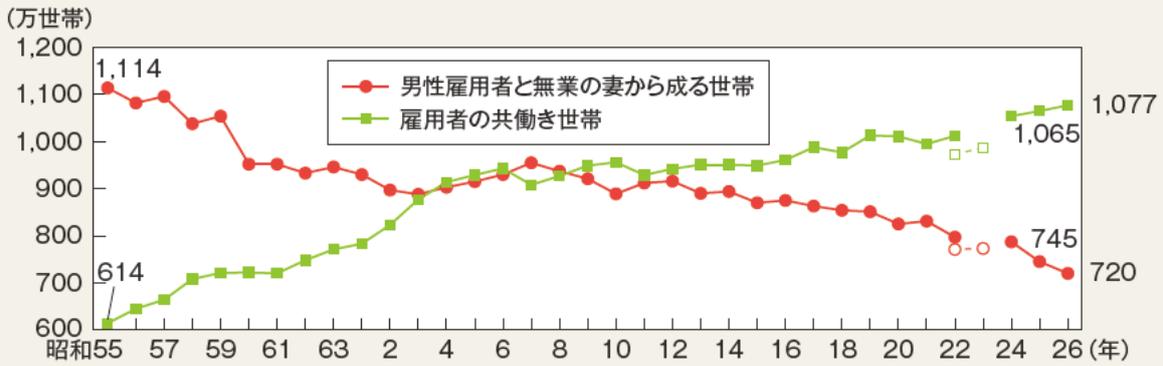


- (備考) 1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成26年）より作成。  
 2. 15歳以上人口に占める就業希望者の割合。  
 3. 「自営業主」には、内職者を含む。

(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-2-9図）。

I-2-9図 共働き等世帯数の推移

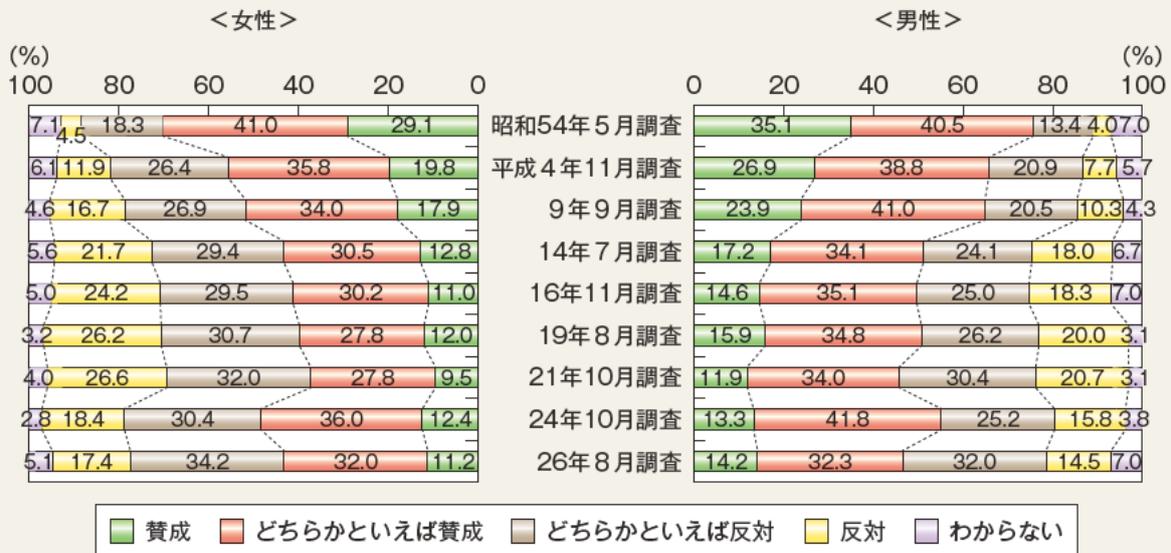


- (備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。  
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。  
 3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者の世帯。  
 4. 平成22年及び23年の数値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(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、平成24年に男女とも初めて前回調査を下回ったが、26年には男女とも再び増加に転じた(I-2-10図)。

I-2-10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



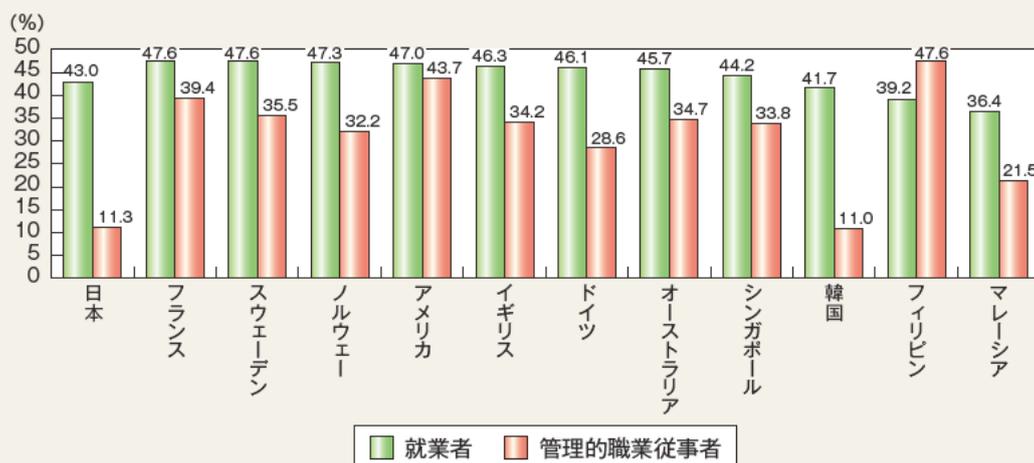
- (備考) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(昭和54~平成24年)、「女性の活躍推進に関する世論調査」(平成26年)より作成。

## 第2節 雇用の場における女性

### (管理職に占める女性割合の推移)

管理的職業従事者に占める女性の割合は、平成26年は11.3%であり、諸外国と比べて低い水準となっている（I-2-11図）。

I-2-11図 就業者及び管理的職業従事者に占める女性割合



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成26年），独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック 国際労働比較2014」より作成。  
2. 日本は平成26年，その他の国は2012（平成24）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，管理的公務員等をいう。また，「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

### (所定内給与における男女差の推移)

一般労働者における男女の平均所定内給与額の差は，長期的に縮小傾向にある。平成26年は，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72.2と，前年に比べ0.9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の差は74.8と，前年に比べ0.8ポイント縮小した。

### 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

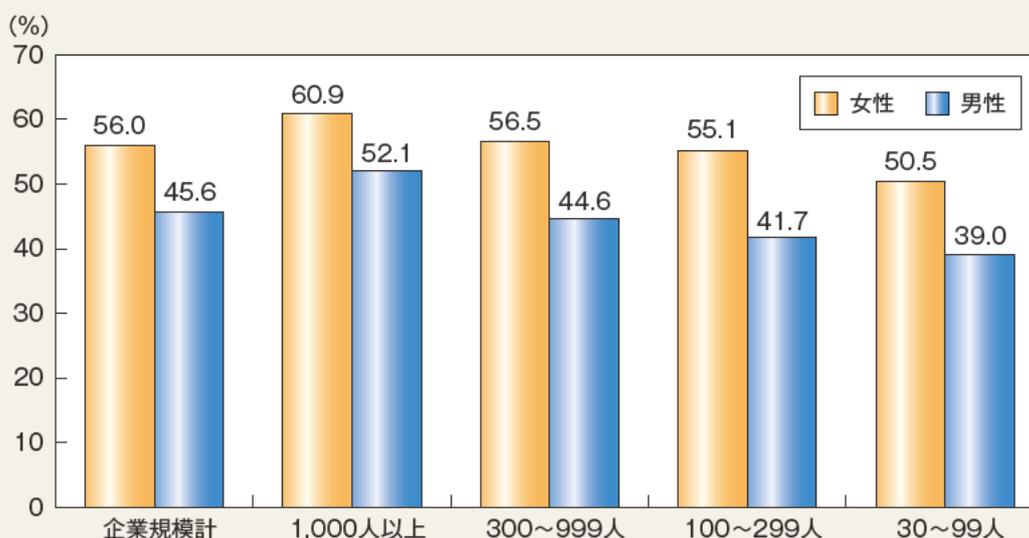
##### （仕事と生活の調和に関する希望と現実）

内閣府が平成24年に実施した世論調査により、生活において「仕事」、「家庭生活」又は「地域・個人の生活」のどれを優先するかについての意識を見ると、男女共に「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」等の複数の活動をバランスよく行うことを希望する者の割合が半数以上となっている。しかし現実には、「仕事」か「家庭生活」のいずれか一方を優先せざるを得ない人が多くなっている。

##### （年次有給休暇の取得率）

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、男性より女性の方が高く、また、男女とも企業規模が大きいほど取得率が高い（I-3-3図）。

I-3-3図 企業規模別の年次有給休暇取得率（平成26年）



- （備考）
1. 厚生労働省「平成26年就労条件総合調査」より作成。
  2. 調査対象は、常用労働者が30人以上の民間企業。
  3. 東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域（※）から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。  
※国土地理院「津波による浸水範囲の面積（概略値）について（第5報）」（平成23年4月18日公表）により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等（市区町村単位）。

## 第2節 仕事と子育ての両立の状況

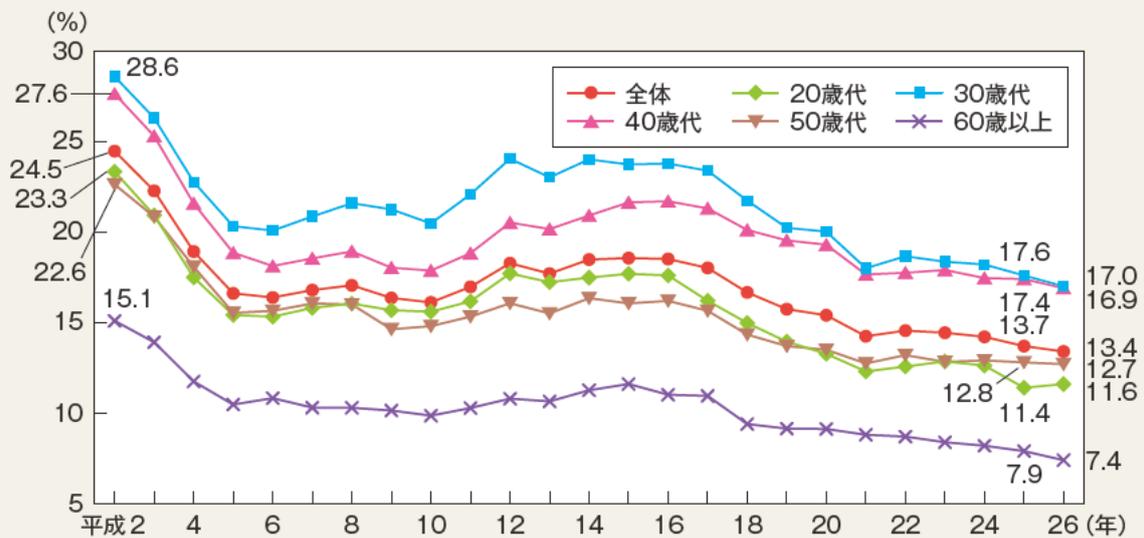
### (女性の就業継続)

育児休業を取得する女性は増えているが、出産前後に就業を継続する割合は増えておらず、6割以上の女性が出産を機に離職する傾向が続いている。

### (子育て期にある男性の長時間労働)

男性の週労働時間60時間以上の就業者の割合を年齢階級別に見ると、子育て期にある30歳代は17.0%、40歳代は16.9%（平成26年）となっており、他の年代に比べ、高い水準となっている（I-3-5図）。

I-3-5図 週労働時間60時間以上の男性就業者の割合（年齢階級別）



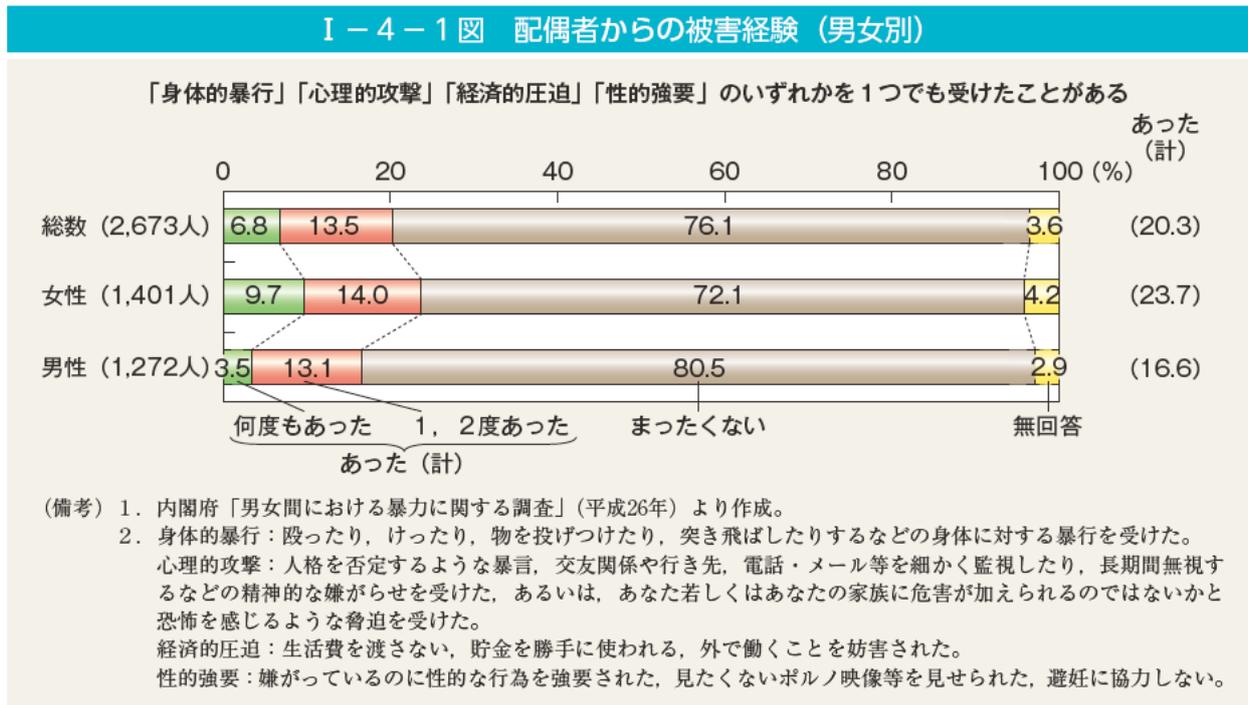
- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。  
 2. 数値は、非農林業就業者（休業者を除く）総数に占める割合。  
 3. 平成23年の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

## 第4章 女性に対する暴力

### 第1節 配偶者等からの暴力の実態

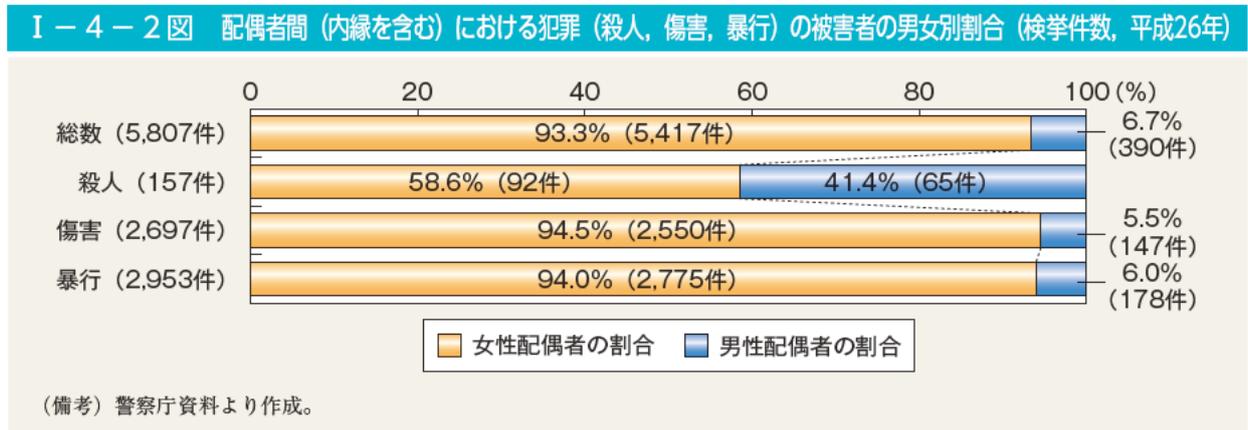
#### （配偶者からの暴力についての被害経験）

内閣府の調査（平成26年）によると、これまでに結婚したことのある人（2,673人）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，1つでも受けたことが「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-4-1図）。



#### （配偶者間における暴力の被害者の多くは女性）

平成26年に検挙した配偶者（内縁関係を含む。）間における殺人，傷害，暴行事件は5,807件であり，そのうち5,417件（93.3%）は女性が被害者となった事件である（I-4-2図）。

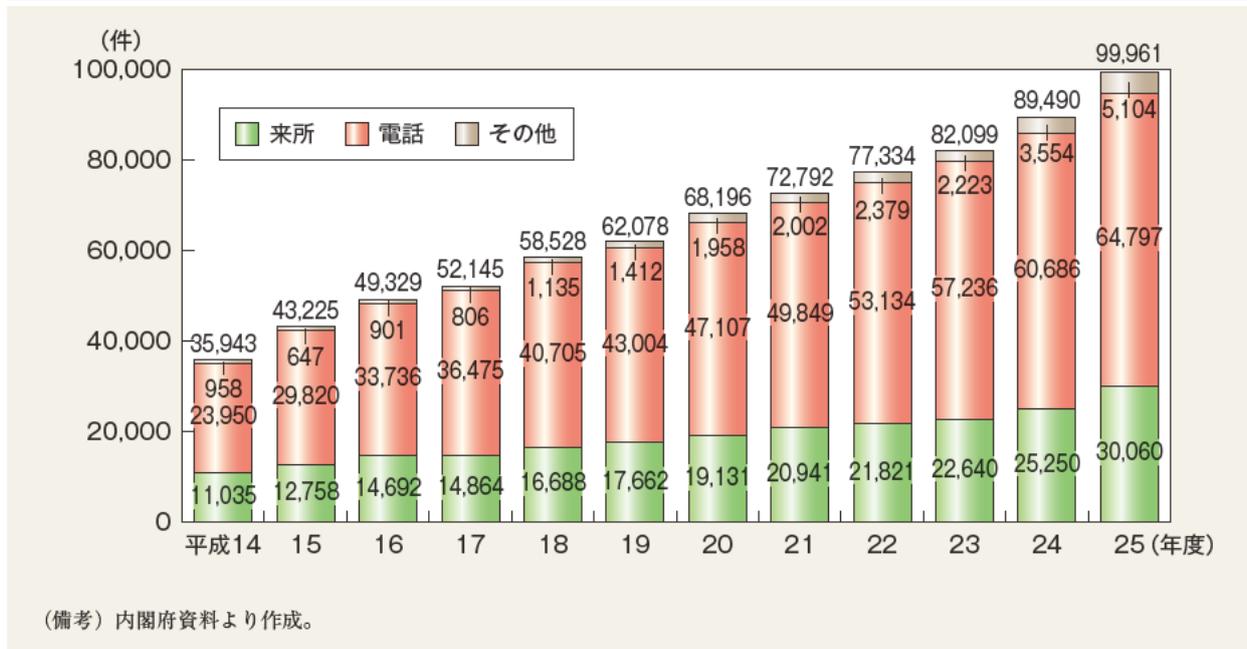


### (配偶者暴力相談支援センター等への相談件数等)

平成25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9万9,961件で、年々増加している（I-4-5図）。

平成26年の警察における配偶者からの暴力事案等認知件数は5万9,072件で、法施行後最多となっている。また、配偶者からの暴力事案等における検挙件数は6,992件で、刑法等の適用による検挙が6,875件、保護命令違反による検挙が120件である。

I-4-5図 配偶者暴力相談支援センターへの相談件数



## 第2節 性犯罪の実態

### (強姦・強制わいせつの認知件数)

強姦の認知件数は、平成26年は前年より159件（11.3%）減少して1,250件となった。

強制わいせつの認知件数は、平成16年以降減少傾向にあり、26年は前年より254件（3.3%）減少して7,400件となった。

## 第3節 売買春の実態

### (売春関係事犯検挙件数等)

平成26年の売春関係事犯検挙件数は1,012件となり、前年と比べ減少した。また、要保護女子総数は604人で前年に比べ減少し、そのうち未成年者が占める割合が37.6%と、前年に比べ2.3%ポイント上昇している。

#### 第4節 人身取引の実態

(人身取引事犯検挙件数等)

平成26年における人身取引事犯の検挙件数は32件、検挙人員は33人であり、検挙人員のうちブローカーが6人となっている。また、警察において確認した被害者の総数は24人となり、前年と比べ増加した。

#### 第5節 セクシュアル・ハラスメントの実態

(雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントの相談件数)

平成26年度に都道府県労働局雇用均等室に寄せられたセクシュアル・ハラスメントの相談件数は1万1,289件で、そのうち女性労働者からの相談件数は約6割(6,725件)となっている。

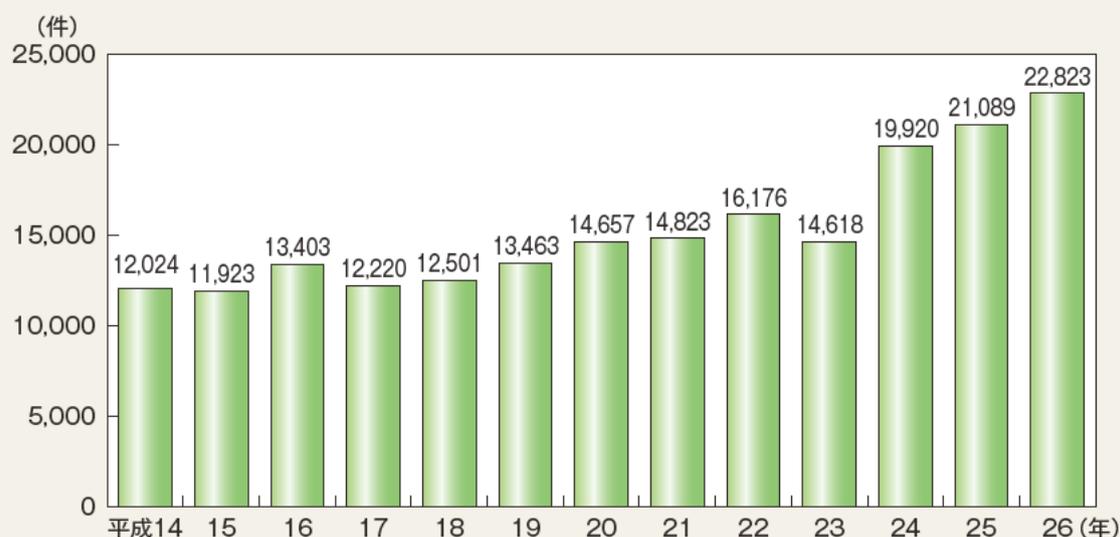
#### 第6節 ストーカー行為の実態

(ストーカー事案の認知件数と対応状況)

平成26年のストーカー事案の認知件数は2万2,823件で、前年に比べ1,734件(8.2%)増加している(I-4-15図)。被害者の89.3%が女性で、行為者の85.8%が男性となっている。

平成26年のストーカー事案における検挙件数は2,473件で、刑法等の適用による検挙が1,917件、ストーカー行為等の規制等に関する法律違反による検挙が613件である。

I-4-15図 ストーカー事案に関する認知件数



(備考) 警察庁資料より作成。

## 第5章 生涯を通じた男女の健康と高齢期の状況

### 第1節 生涯を通じた男女の健康

#### (母子保健関係指標の動向)

平成25年の出生数は102万9,816人、乳児死亡数は2,185人、新生児死亡数は1,026人、周産期死亡数は3,862人となっている。乳児死亡率、新生児死亡率及び周産期死亡率は、長期的には総じて低下（改善）傾向にある。

#### (人工妊娠中絶件数の動向)

人工妊娠中絶件数及び人工妊娠中絶実施率（15歳以上50歳未満女子人口千対）は、共に総じて減少傾向にある。

#### (女性特有のがん)

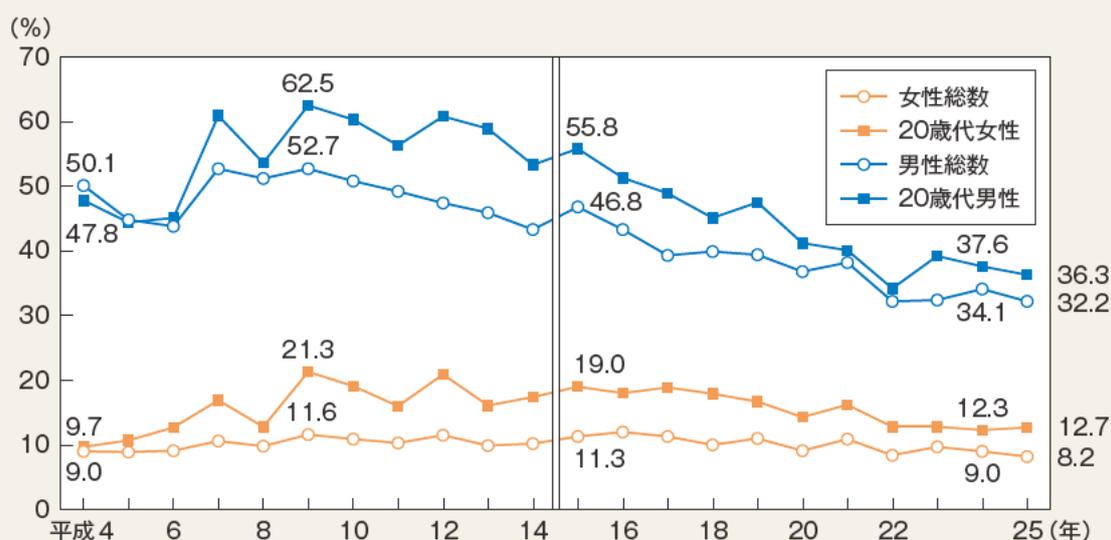
平成23年には、子宮がんの総患者数は5.5万人、乳がんは19.2万人となっている。

一方、平成25年には、我が国における女性のがん検診の受診率（過去2年間）は、子宮頸がん検診においては20歳以上で35.4%、乳がん検診においては40歳以上で34.8%であり、欧米諸国と比べて低い状況にある。

#### (喫煙率の動向)

男性の喫煙率は平成15年の46.8%から25年の32.2%まで低下しているが、女性では15年は11.3%、25年は8.2%と微減となっている（I-5-2図）。

I-5-2図 喫煙率の推移（男女別）



(備考) 1. 平成14年までは厚生労働省「国民栄養調査」、15年からは厚生労働省「国民健康・栄養調査」より作成。  
2. 「国民栄養調査」と「国民健康・栄養調査」では、喫煙の定義及び調査方法が異なるため、その単純比較は困難である。

## 第2節 高齢期の状況

### (高齢化の現状)

平成26年12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26.1%に達し、男性では人口の2割以上（23.2%）、女性では3割近く（28.9%）が65歳以上となっている。

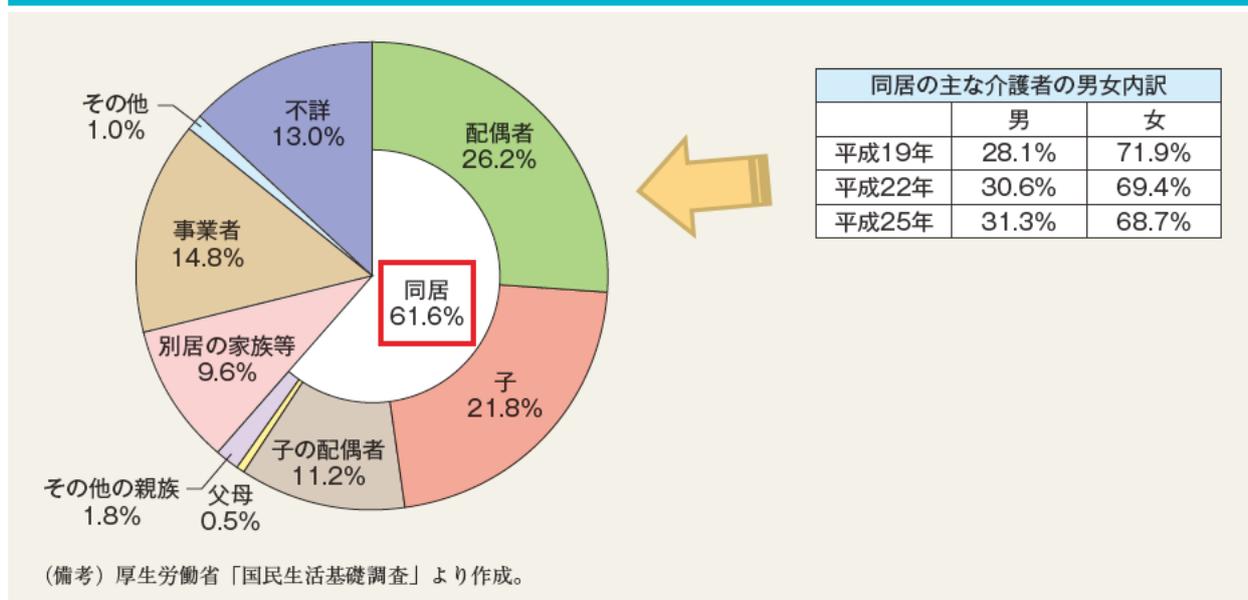
### (高齢男女の就業)

60歳以上の男女の労働力率を見ると、特に男性は、諸外国に比べて高い水準にある。また、女性は男性より水準は低いものの、長期的に見ると労働力率の上昇傾向が続いている。

### (介護の状況)

介護の担い手の状況を見ると、同居の主な介護者のうち約7割が女性となっている。また、要介護者との続柄を見ると、配偶者が介護者全体の26.2%と最も高く、配偶者間の老老介護が多いことがうかがえる（I-5-5図）。

I-5-5図 要介護者等から見た主な介護者の続柄（平成25年）



## 第6章 教育・研究における男女共同参画

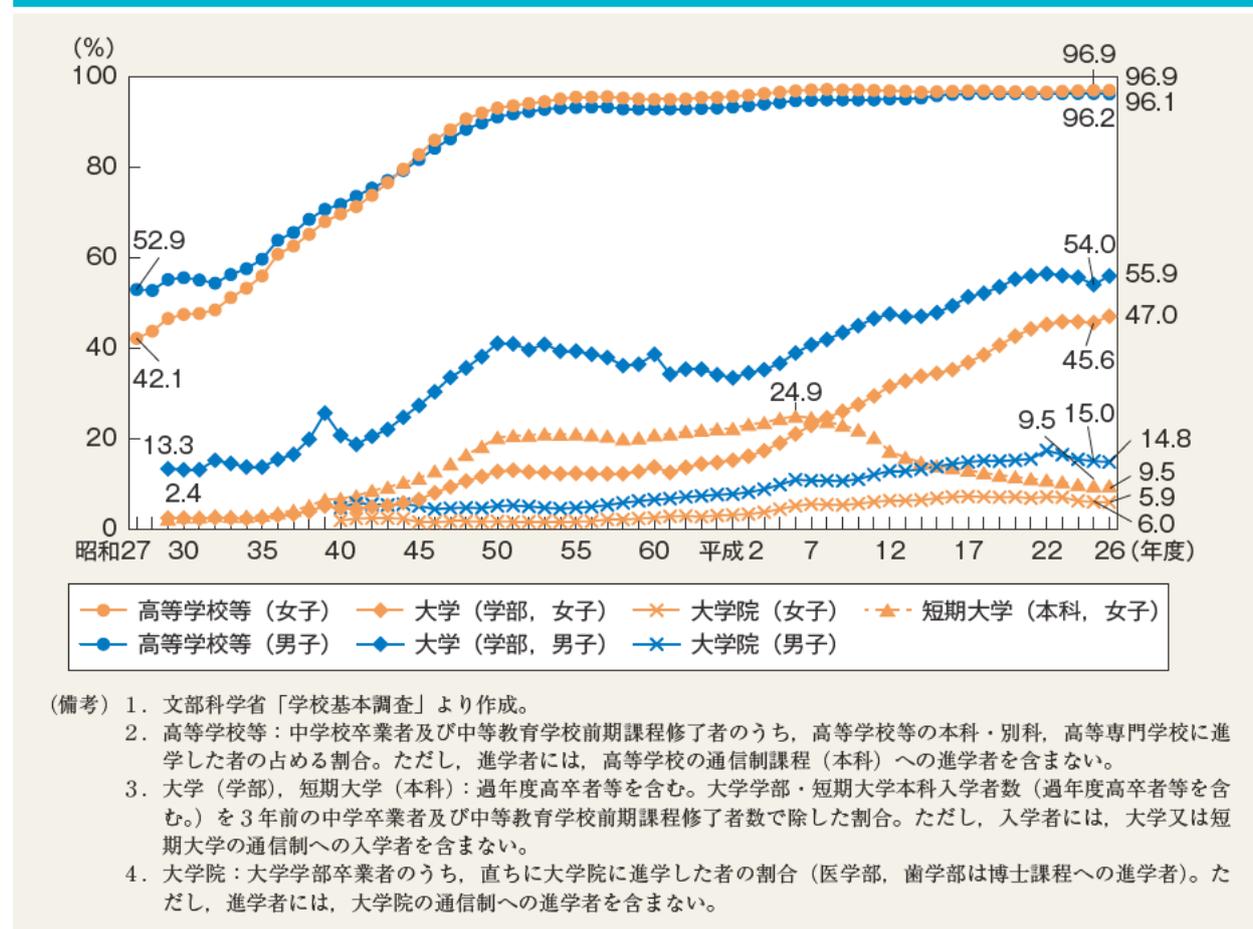
### 第1節 教育分野における男女共同参画

(女子の大学進学率は長期的には上昇傾向)

平成26年度の高等学校等への進学率は、男子より女子の方が若干高くなっている。大学(学部)への進学率は、男子55.9%、女子47.0%と男子の方が9%ポイント程度高い。女子は全体の9.5%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56.5%となる(I-6-1図)。

平成26年度における高等教育段階の女子の割合は、大学の学部43.8%、大学院(修士課程)30.2%、大学院(博士課程)33.0%となっている。

I-6-1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)

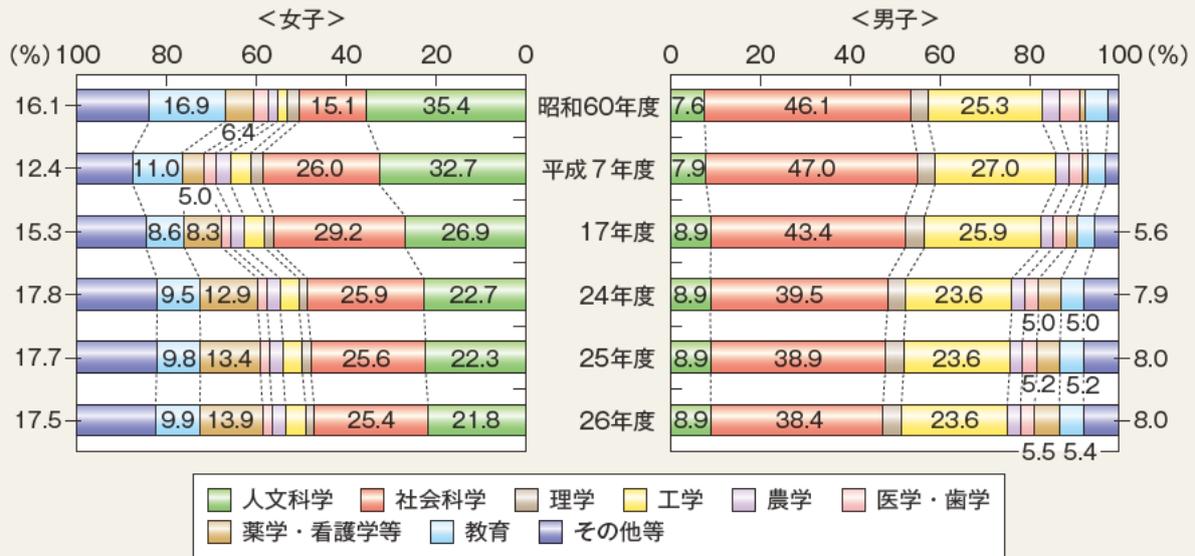
修士課程の社会人入学者に占める女子学生の割合は、平成26年では半数近い49.2%を占めている。一方、専門職学位課程への社会人入学者に占める女子の割合は、平成26年度では24.6%である。

(専攻分野別に見た男女の偏り)

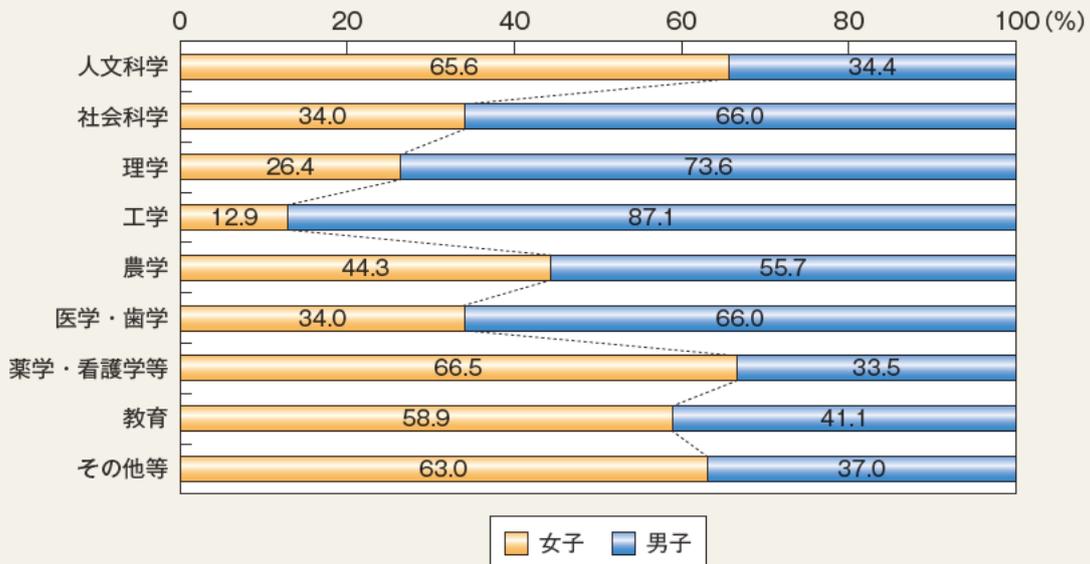
平成26年では、大学(学部)の女子学生の専攻分野で最も多いのは社会科学分野(25.4%)である。

専攻分野別に女子学生の割合を見ると、資格取得につながる薬学・看護学等及び教育分野で女子学生が多い一方、理学及び工学分野を専攻する女子学生は少なく、専攻分野によって男女の偏りが見られる(I-6-4図)。

I-6-4図 専攻分野別に見た学生分布(大学(学部))の推移(男女別)



(参考) 専攻分野別に見た学生(大学(学部))の割合(男女別, 平成26年度)



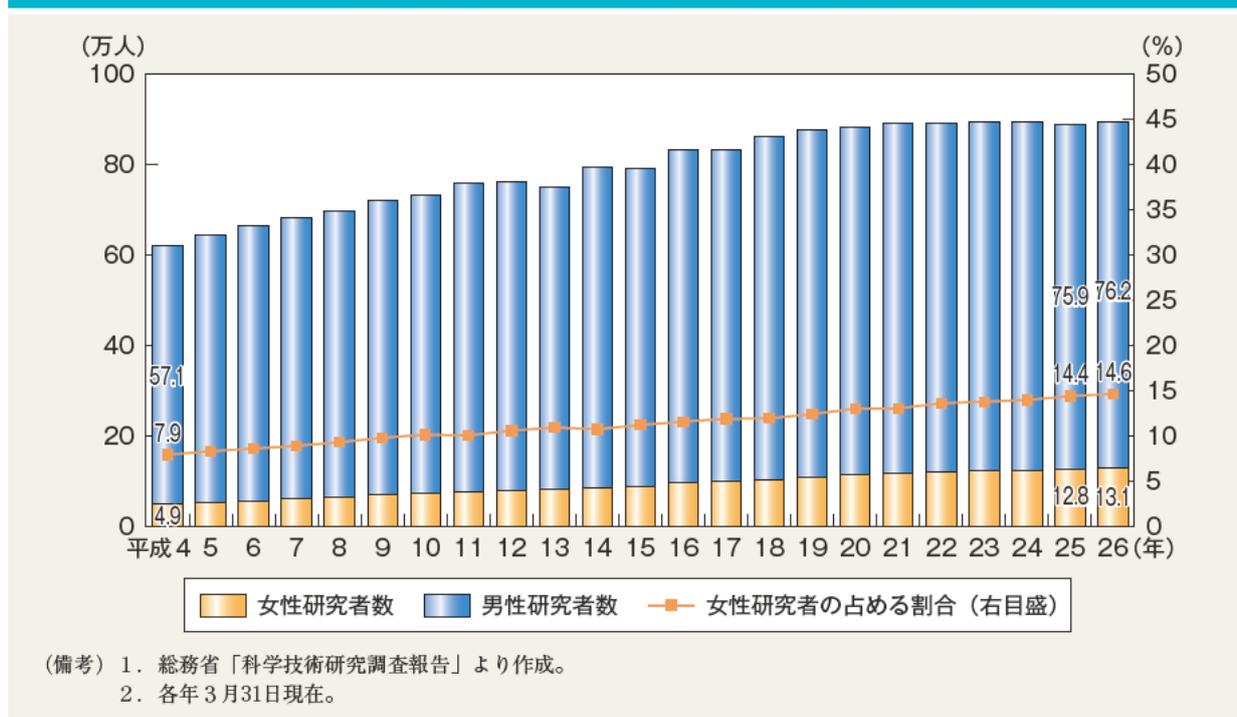
(備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」より作成。  
2. その他等は「家政」、「芸術」、「商船」及び「その他」の合計。

## 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、緩やかな増加傾向にはあるが、平成26年3月31日現在で14.6%にとどまっており、諸外国に比べて低い（I-6-8図）。

I-6-8図 女性研究者数及び研究者に占める女性割合の推移



### (女性研究者の所属と専攻分野)

研究者の所属機関を見ると、平成26年には、男性の研究者は、企業に所属するのは6割以上、大学等には3割程度であるが、女性の研究者は、大学等に6割以上、企業に3割程度となっている。

大学等において研究に従事する女性の専門分野を見ると、平成26年3月31日現在、薬学・看護学等分野においては約半数が女性研究者である一方で、工学分野の研究者に占める女性割合は9.8%、理学分野で13.8%にとどまっている。

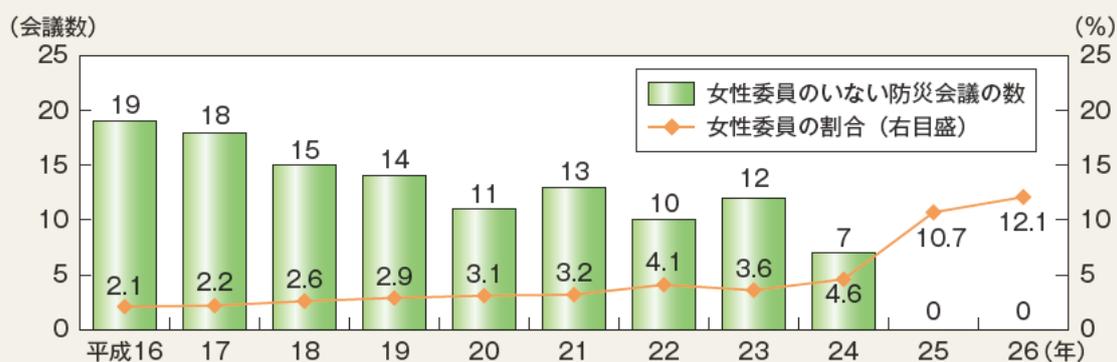
## 第7章 防災・復興における男女共同参画

### 第1節 防災における男女共同参画

#### (都道府県防災会議における女性委員の割合)

都道府県防災会議における女性委員の割合は、平成26年4月1日現在で12.1%と増加傾向にある。女性委員のいない都道府県防災会議の数は25年に初めてゼロとなった（I-7-1図）。

I-7-1図 都道府県防災会議数と委員に占める女性割合の推移



(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進捗状況」より作成。  
2. 原則として各年4月1日現在。

#### (市区町村防災会議における女性委員の割合等)

平成26年4月1日現在の市区町村防災会議の女性委員の割合は7.1%となっている。女性委員のいない市区町村防災会議は、同会議総数の31.9%となっており、特に町村の防災会議のうち半数以上で女性委員がいない（I-7-3表）。

I-7-3表 市区町村防災会議の委員に占める女性の割合（平成26年）

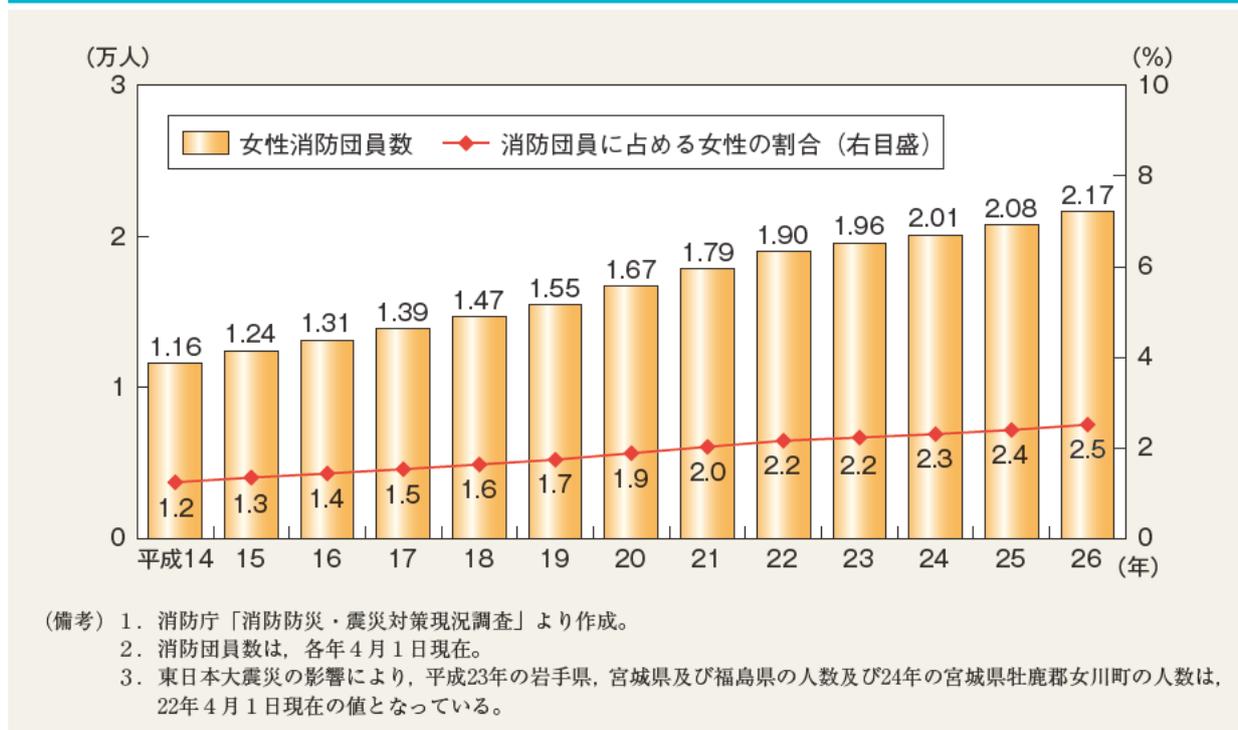
	市区町村 防災会議数	0 (いない)	1~5% 未満	5~10% 未満	10~20% 未満	20~30% 未満	30~40% 未満	40% 以上	平均 (%)
市区	(件) 793 (%) 100.0	89 11.2	154 19.4	255 32.2	244 30.8	42 5.3	6 0.8	3 0.4	8.9
うち政令指定都市	(件) 20 (%) 100.0	0 0.0	1 5.0	10 50.0	7 35.0	0 0.0	1 5.0	1 5.0	12.1
うち政令指定都市以外	(件) 773 (%) 100.0	89 11.5	153 19.8	245 31.7	237 30.7	42 5.4	5 0.6	2 0.3	8.7
町村	(件) 820 (%) 100.0	426 52.0	119 14.5	149 18.2	112 13.7	12 1.5	2 0.2	0 0.0	4.3
合計	(件) 1,613 (%) 100.0	515 31.9	273 16.9	404 25.0	356 22.1	54 3.3	8 0.5	3 0.2	7.1

(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」（平成26年度）より作成。  
2. 原則として平成26年4月1日現在。  
3. 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をゼロと回答した128団体を除く1,613団体により集計。  
4. 「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)

平成26年4月1日現在の全国の女性消防団員数は2万1,684人で、5年前の21年4月1日現在に比べて約1.2倍に増加した。消防団員に占める女性の割合は、26年4月1日現在で2.5%と低いものの、消防団員総数が減少する中で、女性の割合は一貫して増加傾向にある（I-7-4図）。

I-7-4図 女性消防団員数及び消防団員に占める女性割合の推移



## 第2節 復興における男女共同参画

### (東日本大震災後の雇用状況)

岩手県、宮城県及び福島県では、依然として厳しい雇用情勢にある地域も見られる。

被災地における雇用のミスマッチ解消のため厚生労働省が実施している公的職業訓練における平成25年度受講者数は1万342人で、このうち約6割が女性となっている。

### (東日本大震災被災地における女性の悩み・暴力相談事業)

内閣府では、岩手県、宮城県及び福島県に臨時相談窓口を開設し、女性の悩み・暴力相談事業を実施している。平成25年度に同3県の相談窓口へ寄せられた相談件数は4,837件で、その内訳は、不安、抑うつ、PTSD等の「心理的問題」が47.9%と最も多い。

## 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26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26年度を振り返って

##### 1 「すべての女性が輝く社会」の更なる推進

- 『『日本再興戦略』改訂2014』において、女性の活躍推進の取組をより一層進めるための施策方針を示すとともに、平成26年9月の第2次安倍改造内閣発足時には、新たに女性活躍担当大臣を内閣に設置した。
- 平成26年10月には、女性活躍推進に関する政府の司令塔として、全閣僚を構成員とする「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置し、「すべての女性が輝く政策パッケージ」を決定するとともに、27年1月には「女性のチャレンジ応援プラン」を策定し、女性が置かれる様々な状況に対応した支援策を提示した。
- 平成27年1月の産業競争力会議で決定された「成長戦略進化のための今後の検討方針」では、女性の更なる活躍促進に向け、(ア)「待機児童解消」に向けた施策の確実な実行、(イ)長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の導入等に向けた企業等の取組促進及び(ウ)男性が育児を行うことや家族の介護による離職への対応を、27年年央の成長戦略改訂に向けた検討課題として示した。

##### 2 男女共同参画に関わりの深い制度改革の動き

- 平成26年度は、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせず、着実に前進させるための新たな枠組みとして、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」が国会に提出されるなど、政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けた節目の年となった。
- 子ども・子育て関連3法に基づく新たな子ども・子育て支援制度の施行（平成27年4月）に向け、基本指針の制定等の準備が進められた。また、次世代育成支援対策推進法が平成26年4月に改正され、同法の有効期限が10年間延長された。

##### 3 国際的な動向への対応

- 2014（平成26）年9月に、東京において、「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」（WAW!）が開催された。また、同年5月、中華人民共和国の北京で開催されたアジア太平洋経済協力（APEC）女性と経済フォーラムには、内閣府副大臣及び民間からの代表者が参加した。
- 2015（平成27）年3月に仙台市において開催された第3回国連防災世界会議では、女性のリーダーシップの発揮について議論されたハイレベル会合に安倍総理大臣が出席し、基調講演を行った。同会議で採択された「仙台防災枠組2015-2030」には、我が国が重視した女性のリーダーシップの重要性が盛り込まれた。安倍総理大臣が発表した我が国の貢献策「仙台防災協力イニシアティブ」においても、女性の参画推進を基本方針の一つとしている。

## 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26年4月に開催した第43回男女共同参画会議では、政府に求める今後の取組事項について決定した。
- 平成26年10月に開催した第44回男女共同参画会議では、同日付けで内閣総理大臣から新たな男女共同参画基本計画の策定に当たっての基本的な考え方について諮問を受けたことを踏まえ、第4次男女共同参画基本計画の検討体制として、同会議の下に計画策定専門調査会を設置することを決定した。
- 平成26年10月、女性活躍推進に関する政府の司令塔として、内閣に、様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、日本の最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、日本社会の活性化につながるよう、内閣総理大臣を本部長とし、全閣僚を構成員とする「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置された。同本部では、27年春頃までに早急に実施すべき施策を「すべての女性が輝く政策パッケージ」として取りまとめた。

## 第2章 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- 平成27年1月から3月にかけて、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）より政党に対し、ポジティブ・アクション導入等についての働きかけを行った。
- 平成26年6月、国家公務員法の改正を踏まえた「採用昇任等基本方針」の改定が閣議決定され、女性職員の採用・登用の拡大や職員の仕事と生活の調和を図るための取組の促進が盛り込まれた。また、同月、内閣官房内閣人事局長と全府省の事務次官級で構成する「女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会」を設置した。同年10月、この協議会において、「働き方改革」、「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」及び「女性の活躍推進のための改革」という三つの改革を柱とした「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」を策定・公表した。
- 内閣府では、平成26年6月、地方公共団体に対して、女性地方公務員の採用・登用の促進等、政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けた取組の推進について要請を行った。

## 第3章 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革

- 『『日本再興戦略』改訂2014』では、「働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し」として、税制、社会保障制度、配偶者手当等について総合的に検討することとされた。これを踏まえ、平成26年10月、経済財政諮問会議で各制度について議論を行い、内閣総理大臣から、関係大臣に対して総合的に具体的取組の検討を進めるよう指示するとともに、人事院にも国家公務員の配偶者手当について検討するよう要請した。
- 経済の好循環実現に向けた政労使会議で平成26年12月に取りまとめられた「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」では、「女性が働きやすい制度等への見直し」として、政府は税制や社会保障制度を見直すとともに、配偶者手当についても、官の見直しの検討とあわせて、労使はその在り方の検討を進めることとされた。
- 内閣府では、平成26年8月に「女性の活躍推進に関する世論調査」を実施し、その結果を同年11月に公表した。

## 第4章 男性, 子供にとっての男女共同参画

- 内閣府では、男性にとっての男女共同参画や男性の家事・育児等への参画に向けた理解を促進するため、平成26年6月、「男性にとっての男女共同参画シンポジウム」を実施した。
- 内閣府では、地方公共団体による男性向けの相談窓口事業を支援するため、相談窓口設置・運営や相談員の確保育成を進める上での留意点、必要な情報、実践事例を整理したマニュアルの内容を一部改訂した。また、このマニュアルを活用して、地方公共団体の実務担当者を対象とした研修を実施した。
- 文部科学省では、学校教育全体を通じて、人権の尊重や男女の平等、男女が共同して社会に参画することの重要性についての指導が充実するよう、学習指導要領の一層の周知・徹底を図った。
- 総務省では、青少年のインターネット・リテラシーを可視化するため、「平成26年度 青少年のインターネット・リテラシー指標等」を取りまとめ、平成26年9月に公表した。

## 第5章 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

- 厚生労働省では、平成27年1月、女性が多様なニーズに応じた働き方で様々な分野で活躍し、働きに応じた処遇を得られる社会の実現に資する各種施策を「働く女性の処遇改善プラン」として取りまとめ、着実に実施している。
- 厚生労働省では、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保及び納得性の向上を図るための措置等の更なる充実等を内容とする、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律が平成26年4月に成立・公布されたことに伴い、27年4月の施行に向け、同法の周知等を行った。
- 企業における女性の活躍推進のため、平成26年6月、内閣総理大臣から経済界に対して、女性の登用に向けた目標の設置及びその達成に向けた自主行動計画の策定、女性の活躍に関する情報の積極的な開示等、更なる女性の活躍推進のための取組を要請した。
- 金融庁では、平成26年10月、企業内容等の開示に関する内閣府令を改正し（27年3月施行）、有価証券報告書等における役員女性の比率等の記載を義務付けた。
- 内閣府では、女性の登用に関する取組及び実績並びにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業を対象とした「女性が輝く先進企業表彰」を創設し、平成27年1月に合計7社を表彰した。
- 経済産業省では、女性等の多様な人材をいかす経営に取り組む企業を表彰する「ダイバーシティ経営企業100選」を行っており、26年度は52社を選定した。また、東京証券取引所と共同で、女性活躍に優れた上場企業を選定する「なでしこ銘柄」を発表し、26年度は、40社を選定した。
- 内閣府では、家事・子育て等の経験を活かしてチャレンジしたいという希望を持つ女性に対して身近で挑戦しやすい支援策を情報発信する「女性のチャレンジ応援プラン」を平成27年1月に取りまとめて公表した。
- 企業で女性が活躍しやすい環境づくりの一つとして、法務省は、平成27年2月、商業登記規則を一部改正し、商業・法人登記簿の役員欄に戸籍名とともに婚姻前の氏も記録することができるようになった。
- 平成26年6月、企業の経営トップ等による「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」が発足し、「行動宣言」が取りまとめられた。

- 国土交通省では、女性トラックドライバーに「トラガール」という愛称をつけ、業界イメージの改善に向けた積極的な情報発信を行うなど、自動車運送業等における女性の活躍躍進に向けた取組を本格的に開始した。また、平成26年8月に建設業団体と共同で「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を策定し、男女問わず誰もが働きやすい建設業を目指す官民挙げた取組をスタートした。

## 第6章 男女の仕事と生活の調和

- 平成26年4月に次世代育成支援対策推進法が改正され、法律の有効期限が10年間延長されるとともに、新たな認定（「プラチナくるみん」認定）制度が創設された。
- 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」を開設した。
- 政府は、平成27年度から31年度までの5年間で目指すべき施策内容と数値目標を盛り込んだ「少子化社会対策大綱」（平成27年3月閣議決定）を策定し、結婚・妊娠・出産・子育ての各段階に対応した総合的な少子化対策を推進している。
- 厚生労働省では、平成25年4月に策定した「待機児童解消加速化プラン」を推進しており、26年度においては、保育所等の受入れ児童数の拡大を図るとともに、小規模保育、幼稚園における長時間預かり保育等新制度の先取り、認可を目指す認可外保育施設への支援を実施した。
- 文部科学省と厚生労働省は、全ての児童が放課後等を安全・安心に過ごし、多様な体験・活動を行うことができるよう、平成26年7月に共同で「放課後子ども総合プラン」を策定し、一体型を中心とした放課後児童クラブ及び放課後子供教室の計画的な整備等を進めている。
- 厚生労働省では、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いについて、女性の労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めるとともに、男女雇用機会均等法等違反や雇用管理に問題があると考えられる場合は、平成27年1月に発出した通達を踏まえ、事業主に対する積極的な報告徴収・助言・指導を実施している。

## 第7章 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進

- 農林水産省では、地域の方針決定過程への企画・立案段階からの女性の参画を積極的に促進した。
- 農林水産省では、女性による経営や起業活動、6次産業化の取組を更に発展させるため、関連する施策をより強力に進めていく観点から、補助事業の実施に当たり、女性による取組事例の情報提供等を通じて女性による事業活用を促進した。

## 第8章 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援

- 厚生労働省では、母子及び父子並びに寡婦福祉法等に基づき、総合的な自立支援策を展開しており、平成26年度においては、新たに父子家庭を対象とした福祉資金貸付制度が創設されたほか、児童扶養手当と公的年金との併給制限が見直され、公的年金の額が児童扶養手当の額を下回る場合は、その差額分の手当を支給できることとされた。
- 文部科学省では、家庭の経済状況等によって子供の進学機会や学力・意欲の差が生じないように

に、教育費の負担軽減を進めている。

- 内閣府では、社会生活を円滑に営む上での困難に直面する子供・若者に対し、様々な機関がネットワークを形成し、発達段階に応じた支援を適切な場所において提供する「子ども・若者支援地域協議会」の設置を促進している。

## 第9章 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

- 厚生労働省では、社会福祉協議会が実施する高齢者の日常生活を支援する事業（日常生活自立支援事業）について、男女別のニーズへの配慮を含め、利用者ニーズに応じて地域包括支援センターや民生委員等とも連携し、推進を図っている。
- 厚生労働省では、平成27年1月に「認知症施策推進総合戦略～認知症高齢者にやさしい地域づくりに向けて～（新オレンジプラン）」を新たに策定し、認知症高齢者等にやさしい地域づくりを推進している。
- 政府は、平成28年4月の障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の施行に向け、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」について、平成27年2月に閣議決定したほか、全国8か所で「障害を理由とする差別の解消に向けた地域フォーラム」等を開催した。
- 文部科学省では、外国人児童生徒等教育の充実のために、日本語指導等を行うための教員定数の加配措置、独立行政法人教員研修センターにおける日本語指導者等に対する研修、各自治体が行う公立学校への受入促進・日本語指導の充実・支援体制の整備に係る取組を支援する事業等を実施した。
- 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26年6月に学校における性同一性障害に係る対応状況の調査結果を公表した。

## 第10章 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- 警察では、被害女性から事情聴取を行うことのできる女性警察官や心理学等に関する知識を有しカウンセリング等を行うことのできる職員等の確保等に努めている。
- 法務省の人権擁護機関では、平成26年度においては、「女性に対する暴力をなくす運動」期間中に、全国一斉「女性の人権ホットライン強化週間」を設けた。
- 厚生労働省では、婦人相談所において休日夜間も含めた相談体制の強化を図るなど、婦人相談所職員等による被害女性からの相談体制の充実を図っている。
- 警察では、性犯罪等の前兆とみられる声掛け、つきまとい等の段階で行為者を特定し、検挙・警告等の措置を講じる先制・予防的活動の積極的推進により、性犯罪等の未然防止に努めている。
- 配偶者暴力防止法及び同法に基づく基本方針に沿って、関係府省では、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策を推進している。
- 内閣府では、「配偶者からの暴力の被害者の自立支援スタートアップマニュアル」等を活用し、官民の配偶者暴力被害者支援関係者を対象としたワークショップにおいて、自立支援に関する情報提供を行っている。
- 警察では、被害者等が相談に訪れた際、事案の危険性や被害の届出及び警察の執り得る措置を

分かりやすく説明する「被害者の意思決定支援手続」を実施している。

- 関係省庁からなるストーカー総合対策関係省庁会議では、被害者支援の取組や加害者対策の在り方について、現時点において考えられる早急に行うべき施策として「ストーカー総合対策」を平成27年3月に取りまとめた。
- 平成26年6月に改正された、児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律においては、自己の性的好奇心を満たす目的で児童ポルノ又はその電磁的記録を所持、保管する行為や、ひそかに児童の姿態を描写することにより児童ポルノを製造する行為を処罰する罰則が新設された。
- 人身取引対策に関する関係省庁では、「人身取引対策行動計画2009」、「人身取引対策行動計画2014」に基づき、関係行政機関が緊密な連携を図りつつ、人身取引の防止・撲滅と被害者の適切な認知及び保護を推進している。

## 第11章 生涯を通じた女性の健康支援

- 厚生労働省では、「健康日本21（第二次）」を平成25年4月から推進するなど、生活習慣病対策の一層の推進を図っている。
- 厚生労働省では、子宮頸がん及び乳がんの検診クーポン券等を配布する「がん検診推進事業」を実施し、女性特有のがん検診の更なる受診率向上に取り組んだ。
- 厚生労働省では、女性医師が働き続けやすい環境の整備の在り方を検討するため、平成26年8月より「女性医師のさらなる活躍を応援する懇談会」を開催し、女性医師等の勤務体制や保育環境、復職支援等に関する現場の課題や取組の工夫の仕方について検討を重ね、27年1月に、検討の結果を報告書として取りまとめて公表した。
- 文部科学省では、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、女性競技種目における戦略的かつ実戦的な強化のためのモデルプログラムによる女性アスリートの育成等を実施し、女性アスリートの国際競技力の向上を図っている。

## 第12章 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

- 文部科学省では、初任者研修や10年経験者研修等各都道府県等が実施する研修において、人権教育や男女共同参画に係る内容が取り扱われることを通じて、学校教育関係者に対して意識啓発を図っている。
- 文部科学省では、平成26年6月に働き方や子育てへの参画等について多様な選択が可能となるよう学生を対象としたワークショップを実施した。
- 平成27年3月卒の高校新卒者の就職支援のため、「高等学校就職支援教員」を引き続き配置するなど、きめ細かな就職指導を展開している。
- 厚生労働省では、学生に対して、就職先を選択する際には、「女性の活躍・両立支援総合サイト」等を参考にしながら、企業の女性の活躍状況やポジティブ・アクションの取組も考慮するよう、大学等を通じて啓発を図っている。

## 第13章 科学技術・学術分野における男女共同参画

- 平成26年6月に閣議決定された「科学技術イノベーション総合戦略2014」では、科学技術イノベーションの重要な担い手となる女性研究者の活躍を促進するための環境整備と、大学及び公的研究機関における女性研究者の採用割合を自然科学系全体で平成28年までに30%にすることを盛り込んでいる。
- 文部科学省及び独立行政法人日本学術振興会の科学研究費助成事業（科研費）においては、産前産後の休暇や育児休業を取得する研究者のために研究中断後の研究の再開を可能とする仕組みを導入しており、育児休業等を取得した期間に応じて翌年度以降に復帰することを可能にするなど、出産・育児等を考慮した制度設計を行っている。
- 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。

## 第14章 メディアにおける男女共同参画の推進

- 文部科学省では、インターネット上のマナーや家庭でのルール作りの重要性を保護者等に対して周知するための学習・参加型のシンポジウムの開催や児童生徒向けの普及啓発資料の作成・配布等を行っている。
- 総務省では、インターネット上の有害な情報から青少年を保護するための有効な手段の一つであるフィルタリングに関し、その導入促進等に向けた民間の取組を積極的に支援している。
- 内閣府では、男女共同参画推進連携会議主催のシンポジウムの開催等を通じて、メディア分野における女性の参画拡大に資する取組の推進に努めている。

## 第15章 地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進

- 内閣府では、平成26年度に、地域の実情に合わせた女性の活躍促進に向けた先進的な取組を試行的に実践し、検証することで、その効果や課題を明らかにする「地域における女性活躍推進モデル事業」を実施した。
- 内閣府では、地域女性活躍加速化交付金を活用して、企業等における女性の登用や女性の創業等に向けた地域ぐるみの取組を支援することにより、地域における関係団体・企業等の連携を促進した。
- 復興庁では、まちづくり、仕事づくり等の分野に関し、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収集し、「男女共同参画の視点からの復興～参考事例集～」を取りまとめ、平成27年3月に作成した第8版では、81事例を公表した。
- 2015（平成27）年3月に仙台市で開催された第3回国連防災世界会議のハイレベル会合では、安倍総理大臣が基調講演を行い、「仙台防災協力イニシアティブ」の主要プロジェクトの一つとして、「防災における女性のリーダーシップ推進研修」を開始することや、災害に強靱な社会の構築には女性が原動力となることを述べた。また、共同議長を務めた高市総務大臣が、東日本大震災における我が国の女性消防団員や女性防火クラブの活動事例等を紹介するとともに、予防、応急、復旧・復興の災害対応の各段階における女性のリーダーシップの重要性を強調した。さら

に、同会議で採択された「仙台防災枠組2015-2030」には、我が国が主張した女性のリーダーシップ促進と女性が果たす役割について明記された。

## 第16章 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献

- 2014（平成26）年9月に、「女子差別撤廃条約実施状況第7回・第8回報告」を国連に提出した。
- 平成26年9月、安倍総理大臣は第69回国連総会において、前年の演説で約束した女性の地位向上を主眼とした3年で30億ドルを超過する支援について、既に18億ドル以上を実施した旨を発表した。また、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）に対する拠出金を1年間で5倍に増やしたことに触れ、加えてUN Womenの日本事務所を東京に開設し、国連との連携を一層強化しつつ、ODAによる貧困との戦いでは、自助努力の促進や人間の安全保障の確保に並び、女性の力を増すことにテコの支点を求めることが目標到達にとり重要である旨の演説を行った。
- 防衛省・自衛隊では、国際平和協力活動の現場に女性の自衛官を含む部隊等を派遣している。また、平成26年12月より、女性自衛官1名をNATO本部に派遣しており、NATO女性・平和・安全保障担当特別代表のオフィスにおいて、NATOが実施する様々な活動について、女性の視点を盛り込み、女性の参画を促す助言等を行っている。
- 我が国は2014（平成26）年9月、世界のトップリーダー約100人の参加を得て「WAW！（World Assembly for Women）」を開催した。このシンポジウムの成果文書として、我が国は平和と安全における女性の役割を強化することを含む日本及び世界に向けた具体的な12の提言「WAW！ To Do」を発表した。

## 第2部 平成27年度に講じようとする男女共同参画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3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、新たな男女共同参画基本計画の策定に当たっての基本的な考え方について調査審議を行う。
- 地方公共団体に対しては、情報提供、研修機会の提供を行う。また、男女共同参画推進連携会議においては、国・地方男女共同参画推進ネットワークや地域版連携会議等を通じた地域の連携体制づくりを進める。

### 第2章 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- 内閣府は、国や地方の政治において、女性の参画の拡大が進むよう、引き続き調査、啓発活動を行う。
- 各府省は、それぞれが策定した「女性職員活躍と職員のワークライフバランス推進のための取組計画」の中で設定している平成27年度末までの目標の達成と28年度以降の更なる登用の拡大に向けて、女性職員の職域の拡大や研修等を通じたキャリア形成支援と計画的な育成に取り組む。
- 内閣府では、民間企業における女性の社外役員等への登用を促すべく、国の審議会等の女性委員等に関する情報についてデータベース化し内閣府ホームページ内に開設した「はばたく女性人材バンク」サイトの広報・周知を図る。
- 内閣府では、各種機関・団体・組織に対して、「2020年30%」の目標の達成に向けて、目標を設定して取組を進めるよう働きかける。

### 第3章 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革

- 社会保険制度については、平成26年度から施行されている産休期間中の厚生年金・健康保険の保険料負担の免除等の着実な実施に取り組むとともに、28年10月からの短時間労働者への厚生年金・健康保険の適用拡大の円滑な施行に向けて、必要な準備・周知に取り組む。
- 内閣府においては、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、「地域力×女性力=無限大の未来」をキャッチフレーズに定め、男女共同参画社会の実現に向けた各種広報啓発活動等を実施する。

### 第4章 男性、子供にとっての男女共同参画

- 内閣府では、男性の意識改革への基盤醸成のための普及啓発活動、情報提供を行う。また、家事・育児参画や働き方の見直しを地域や職場で普及啓発する「キーパーソン」を育成する。
- 厚生労働省では、「イクメンプロジェクト」を引き続き実施するとともに、新たに事業主向けに男性の育児休業取得促進を目的とした労務管理に関する資料を作成・配布するなど、企業に対

する周知啓発を更に進める。また、男性の仕事と育児の両立のための職場環境の改善が地方でも一層進むよう取り組んでいく

- 文部科学省では、初等中等教育において、児童生徒の発達段階に応じ、学校教育全体を通じて、男女が共同して社会に参画することの重要性についての指導が充実されるよう、学習指導要領の適切な実施を図る。
- 警察では、子供に対する犯罪被害を防止するため、関係機関・団体、地域住民等との連携による予防対策や子供に対する犯罪被害防止教育を推進する。
- 厚生労働省では、児童虐待の未然防止、重篤化防止につなげるため、妊娠期から子育て期にわたる総合相談や継続的支援を実施することにより、妊娠・出産包括支援事業の充実及び利用者支援事業の活用を促進するほか、児童相談所全国共通ダイヤルについて、ためらわずに通告・相談ができるように、平成27年7月から3桁番号（189）に変更し、運用を開始する。

## 第5章 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

- 厚生労働省では、「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」の周知や「ポジティブ・アクションを推進するための『見える化』支援ツール」の作成や普及・啓発により、企業の自主的な取組を支援する。
- 厚生労働省では、職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、雇用管理上の留意事項及び好事例の周知・啓発を行うとともに、「多様な正社員」の導入を検討している企業に対するコンサルティングや助成制度等、支援措置を講じる。
- 厚生労働省では、パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、正社員との均等・均衡待遇の確保のための取組を推進する。
- 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において、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介等を実施するとともに、事業拠点の拡大等を行う。
- 総務省、厚生労働省、経済産業省及び国土交通省のテレワーク関係4省は、産学官からなる「テレワーク推進フォーラム」において、テレワークの円滑な導入等に資する調査研究及び普及啓発を展開する。
- 内閣府では、金融商品取引所が上場企業に作成を求める「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」で役員への女性登用状況等を開示している企業数、開示内容等を整理・公表すること等により、より一層の女性の登用や情報開示を促す。
- 内閣府では、女性が、自分に必要な支援を選択し、円滑に利用できるよう、各実施機関の支援情報を集約・整理し、分かりやすく案内する「女性応援ポータルサイト」を運営する。
- 厚生労働省では、「女性の活躍・両立支援総合サイト」において女性の活躍に関する企業情報等の提供を行うとともに、内閣府の「女性の活躍『見える化』サイト」との統合を図ることを通じ、個別企業の女性の活躍に関する実態や取組が一覧性をもってより解りやすく情報提供されるよう見直しを行う。
- 経済産業省では、「ダイバーシティ経営企業100選」事業成果を発展させ、女性など多様な人材をいかす経営の推進を図るとともに、女性の活躍に優れた企業を選定する「なでしこ銘柄」の取組も東京証券取引所と共同で行っていく。また、安価で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、「家事支援サービス事業者ガイドライン」を活用した事業者評価に取り組

んでいく。

- 国土交通省では、自動車運送事業においては、引き続きトラガール促進プロジェクトサイトによる情報発信等を通じて、経営者の意識啓発や働きやすい職場環境の整備に取り組む。建設業においても、女性の更なる活躍を目指し、地域ぐるみで取り組む活動を支援することをはじめ、引き続き官民で連携し、誰もが働きやすい現場環境整備の推進や建設業の魅力発信に取り組む。

## 第6章 男女の仕事と生活の調和

- 内閣府では、仕事と生活の調和の実現に向けて、「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・評価や、関係機関との連携・調整を行う。
- 内閣府では、「仕事と生活の調和ポータルサイト」を通じて、関係省庁の施策、関係団体等の取組等を周知するほか、ワーク・ライフ・バランスに成果を上げた企業内のチーム等の好事例を情報提供していく。
- 内閣府では、平成27年4月に本格施行された子ども・子育て支援新制度の着実かつ円滑な実施に取り組む。
- 厚生労働省では、保育所等の整備を推進するほか、保育士資格取得支援や再就職支援などの保育士確保対策を総合的に実施する「保育対策総合支援事業費補助金」を創設し、地方公共団体の取組を支援する。
- 文部科学省では、地方公共団体における幼児教育の推進体制の在り方や幼稚園・保育所・認定こども園を通じた教職員の資質向上を図るための研修の充実方策等に関する調査研究等を行う「幼児教育の質向上推進プラン」等を新たに実施し、幼児教育の推進を進める。

## 第7章 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進

- 農林水産省では、平成27年3月に閣議決定された「食料・農業・農村基本計画」を踏まえ、人・農地プランの検討の場への女性農業者の参画を義務付けるとともに、全国各地における女性農業委員の研修会の開催、女性の登用状況の調査・公表をするなど、女性の農業委員及び農業協同組合の役員への登用を推進する。
- 農林水産省では、女性農業者が、農業経営や6次産業化を展開することができる環境を整備するため、経営体向け補助事業について女性農業者等による積極的な活用を促進するほか、「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8章 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援

- 厚生労働省では、非正規雇用労働者等の雇用の安定化等を図るため、ハローワーク等においてジョブ・カード制度の更なる活用促進を図るとともに、平成27年度中に同制度の見直しを行い、見直し後の新制度の普及促進を図る。

- 厚生労働省では、ひとり親家庭の親の就業の支援に関する施策の充実や民間事業者に対する協力の要請等を行う。また、より良い条件での就職や転職に向けた可能性を広げるため、ひとり親家庭の親の学び直しを支援する高等学校卒業程度認定試験合格支援事業を新たに実施する。さらに、高等職業訓練促進給付金の支給等による職業能力の開発支援や、母子家庭等就業・自立支援センター等を通じた就業支援等の総合的な自立支援策を展開する。
- 文部科学省では、生活上の困難の次世代への連鎖を断ち切るための取組として、幼児期から高等教育段階まで切れ目のない、教育費の負担を軽減するための取組を行う。
- 厚生労働省では、「地域若者サポートステーション事業」について、ニート支援の拠点としてハローワークとの連携や職場体験の充実を図るとともに、支援を受けて就職した者に対する職場定着支援を全国展開するなどその強化を図る。

## 第9章 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

- 厚生労働省では、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置が着実に実施されるよう事業主への指導・支援に取り組む。
- 文部科学省では、高齢者の生涯学習に関する研究成果や各地域の先進的な取組事例等を活用した研究協議会を開催する。
- 厚生労働省では、社会福祉協議会が実施する高齢者の日常生活を支援する事業（日常生活自立支援事業）について、男女別のニーズへの配慮を含め、利用者ニーズに応じて地域包括支援センターや民生委員等とも連携し引き続き推進を図る。
- 国土交通省では、介護・医療との連携を強化したサービス付き高齢者向け住宅の供給を促進するとともに、住宅金融支援機構の住宅融資保険制度を活用したリバースモーゲージの推進により、同住宅への住み替えを支援する。
- 厚生労働省では、平成27年度に改正する「介護雇用管理改善等計画」に基づき、介護労働者の雇用管理改善等を総合的に進めることにより、介護労働者が生き生きとやりがいをもって働くことのできる魅力ある職場づくりを力強く支援する。
- 引き続き、「障害者基本計画（第3次）」に基づく施策の一層の推進を図るとともに、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の施行（平成28年4月）に向けて、行政機関等における対応要領、主務大臣における対応指針等の作成を進める。
- 厚生労働省では、改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく雇用分野における障害者の差別禁止や合理的配慮の提供義務について、平成28年4月の施行に向けて広くその周知を図る。
- 文部科学省では、平成27年度より、不就学となっている外国人の子供を対象に、公立学校や外国人学校等への就学に必要な支援を学校外において実施する地方公共団体への補助を行う。また、公立学校に在籍する外国人児童生徒等の多様性や地域の実態に応じた、全国的な日本語指導・支援体制を構築するための取組を引き続き実施する。

## 第10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啓発活動により社会の問題意識を高めるとともに、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。

- 内閣府では、地方公共団体、民間団体等の関係者を対象としたワークショップを引き続き各地域で開催する。
- 警察では、ストーカー行為等の規制等に関する法律等を適切に運用し、あわせて、関係機関と連携し、被害者の立場に立った迅速かつ適切な対応・支援に努める。また、ストーカー事案や配偶者からの暴力事案等の被害者等が相談に訪れた際、事案の危険性や被害の届出及び警察が執り得る措置を分かりやすく説明し、被害者の意思決定を支援するなどの迅速かつ的確な組織対応の徹底を引き続き推進する。
- 警察では、子供を対象とした強制わいせつ等の暴力的性犯罪で服役し出所した者について、法務省から情報提供を受け、その対象者を訪問しての所在確認や、必要に応じ、同意を得て行う面談等、性犯罪の再犯防止に向けた措置の強化を図る。
- 文部科学省では、児童虐待の防止のため、学校等から児童相談所等への定期的な情報提供や児童虐待の早期発見・早期対応、通告後の関係機関との連携等を一層促進する。
- 「第二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を引き続き取り組む。
- 人身取引対策に関する関係省庁では、「人身取引対策行動計画2014」に基づき、緊密な連携を図りつつ、人身取引の防止・撲滅と被害者の適切な認知及び保護を推進する。

## 第11章 生涯を通じた女性の健康支援

- 厚生労働省では、「健康日本21（第二次）」に基づき、国民の健康の増進の総合的な推進を図る。
- 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総合的相談支援を提供するワンストップ拠点（子育て世代包括支援センター）の整備を行うとともに、退院直後の母子への心身のケア等を行う産後ケア事業など、地域の特性に応じた妊娠期から子育て期にわたるまでの切れ目のない支援を実施する。
- HIV／エイズ、性感染症について、正しい知識の普及啓発を始め総合的な対策を進める。
- 厚生労働省では、地域医療介護総合確保基金を通じて、女性医師の復職に関する相談窓口の設置等の都道府県の取組に対して財政支援を行う。また、出産や育児等により離職している女性医師の復職支援のため、女性医師バンクによる職業斡旋等を実施する。さらに、平成27年度においては、「女性医師キャリア支援モデル普及推進事業」を実施し、地域の医療機関における女性医師支援策の充実を図る。
- 文部科学省では、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、女性競技種目における戦略的かつ実践的な強化のためのモデルプログラムによる女性アスリートの育成、女性特有の課題に対応した医・科学サポート等に関するモデル支援プログラムを実施し、女性アスリートの国際競技力の向上を図る。

## 第12章 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

- 学校教育及び社会教育において、自立の意識を育み、男女平等の理念を推進する教育・学習の一層の充実を図る。

- 独立行政法人国立女性教育会館では、基幹的女性教育指導者の育成、女性のキャリア形成のための情報提供や学習プログラム開発等を推進する。また、平成27年度は、企業のダイバーシティ推進担当者や女子大学生を対象として、企業等で女性の活躍促進を図るための事業の充実を図る。
- 男女ともに多様な選択が可能となるよう作成したキャリア形成支援のための教材を活用し、学校現場等へ男女共同参画の視点に立ったキャリア教育の意義について普及啓発を行う。

### 第13章 科学技術・学術分野における男女共同参画

- 「科学技術イノベーション総合戦略2014」に盛り込まれている数値目標の達成に向けた取組を促進する。
- 文部科学省では、研究環境のダイバーシティ実現に関する目標・計画を掲げ、優れた取組を体系的・組織的に実施する大学等を選定し、支援する「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」を実施する。
- 独立行政法人日本学術振興会では、出産・育児により研究を中断した研究者に対して、研究復帰を支援する「特別研究員（RPD）事業」を引き続き推進する。
- 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、出前授業の実施等、「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」を実施する。

### 第14章 メディアにおける男女共同参画の推進

- メディアが自主的に女性の人権を尊重した表現を行うようその取組を促すとともに、性・暴力表現を扱ったメディアを青少年やそれに接することを望まない者から隔離することを含め、メディアにおける人権尊重を推進する実効的な方策について検討する。
- 内閣府では、メディア関係業界における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を含むダイバーシティに関する取組を促すとともに、仕事と生活の調和に関する理解を深めるため、好事例の広報や周知に努める。

### 第15章 地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進

- 内閣府では、男女共同参画に関する業務を行う職員等にとって必要な基礎的知識等を体系的に整理するとともに、人材育成プログラム及び教材を作成し、男女共同参画センター・女性センター等職員の人材育成を支援する。
- 内閣府では、地域における女性の活躍を推進するため、「地域女性活躍推進交付金」により、多様な主体による連携体制の構築等地方公共団体が行う取組を支援する。また、「地域における女性活躍推進モデル事業」として、地域の実情に合わせた女性の活躍促進に向けた先進的取組を行い、事業成果を広く共有する。
- 復興庁では、男女共同参画の観点から、まちづくりなど、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16章 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献

- ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）や、紛争下の性的暴力国連事務総長特別代表を始め、国連を中心として展開する世界の女性のエンパワーメントのための諸活動に対する積極的な協力に努める。
- 2015(平成27)年9月にはフィリピン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、同年秋には国連総会第三委員会等が開催される所、これらの国際会議に、更に積極的に貢献していく。
- 2014(平成26)年に引き続き、世界のトップリーダーの参加を得て「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」(WAW! : World Assembly for Women) を東京で開催する。