

令和元年版
男女共同参画白書
(概要)

令和元年6月
内閣府男女共同参画局

- 男女共同参画社会基本法に基づき、毎年国会に提出しなければならない年次報告書（法定白書）。
- 例年、男女共同参画週間（毎年6月23日～29日）に合わせて閣議決定。令和元年版は6月14日(金)に閣議決定・国会報告。

男女共同参画社会基本法(抄)

- 第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。
- 2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して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を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

令和元年版の構成

I 平成30年度 男女共同参画社会の形成の状況

<特集> 多様な選択を可能にする学びの充実

<現状編>

※「第4次男女共同参画基本計画」で設定されている「成果目標」の動向に言及しつつ、現状を整理。

- 第1章 政策・方針決定過程への女性の参画
- 第2章 就業分野における男女共同参画
- 第3章 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）
- 第4章 地域・農山漁村、防災における男女共同参画
- 第5章 生涯を通じた男女の健康と高齢者、ひとり親の状況
- 第6章 女性に対する暴力

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30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

平成30年度に政府が講じた施策について、「第4次男女共同参画基本計画」の構成(12の個別分野、推進体制)に沿って整理。

第2部：令和元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

令和元年度に政府が講じようとする施策について、「第4次男女共同参画基本計画」の構成に沿って整理。

(資料編)

- 男女共同参画社会基本法、女子差別撤廃条約
- 予算関連
 - ・男女共同参画基本計画関係予算（令和元年度予算額）
 - ・男女共同参画基本計画関係予算の使用実績（平成29年度決算額）
- 「第4次男女共同参画基本計画」における成果目標の動向（目標値、計画策定時の数値、最新値）

＜特集＞多様な選択を可能にする学びの充実

－各節のねらい－

第1節 女性の教育・学びの進展

○戦後の高度経済成長期から現在に至るまでの時代を3つに区切って、高等教育機関への進学状況を中心に振り返り

1. 高度経済成長期～昭和50年頃まで
 2. 昭和50年頃～平成5年頃まで
 3. 平成5年頃～現在
- 高等教育機関への進学率 専攻分野 新規学卒者の職業別就職状況など

第2節 進路選択に至る女子の状況と多様な進路選択を可能とするための取組

○高等学校卒業時点の進路選択に関する男女の相違の背景を把握し、多様な進路選択を可能にするための課題を明らかに

1. 進路選択までの環境等
(1) 好きな科目や成績等 (2) 教員の性別等をめぐる状況 (3) 家族等の影響
2. 進路選択の先にある将来の環境
進学先となる高等教育機関における状況 研究者の状況
3. 多様な進路選択のために
教員の男女共同参画 キャリア教育 理工系人材の育成に係る取組 女性研究者の支援

第3節 社会人の学び

○仕事のための学び、生涯を通じた多様な学びの現状を概観するとともに、学びの充実に向けた課題を整理

1. 仕事のための学び
(1) 企業における学び (2) 再就職に当たっての学び直し (3) 起業のための学び (4) 社会人の学び直しの場
2. 生涯を通じた多様な学び
(1) 学びの状況 (2) 地域社会での活動のための学び (3) 学びを通じた多様な生き方の選択に向けて

第4節 学びの充実を通じた男女共同参画社会の実現に向けて

○学生時代と社会人を通じて、女性のライフコースや就業の多様化を踏まえながら学びをめぐる課題を整理

1. 学びの制約
固定的な性別役割分担意識や男性中心型労働慣行による制約
2. 多様化する女性のライフコースと学び
(1) 高等教育機関への進学率の上昇と女性の就業状況等の変化
(2) 高等教育を修了した女性のライフコースの移り変わり
(3) 地域における女性の活躍につながる学び
3. 多様な選択が可能となる学びの充実に向けて

第1節 女性の教育・学びの進展

高度経済成長期～国際婦人年(昭和50年)頃～バブル経済崩壊後(平成5年頃)～現在(平成30年)

➤ 女子の高等教育は短期大学から大学へ

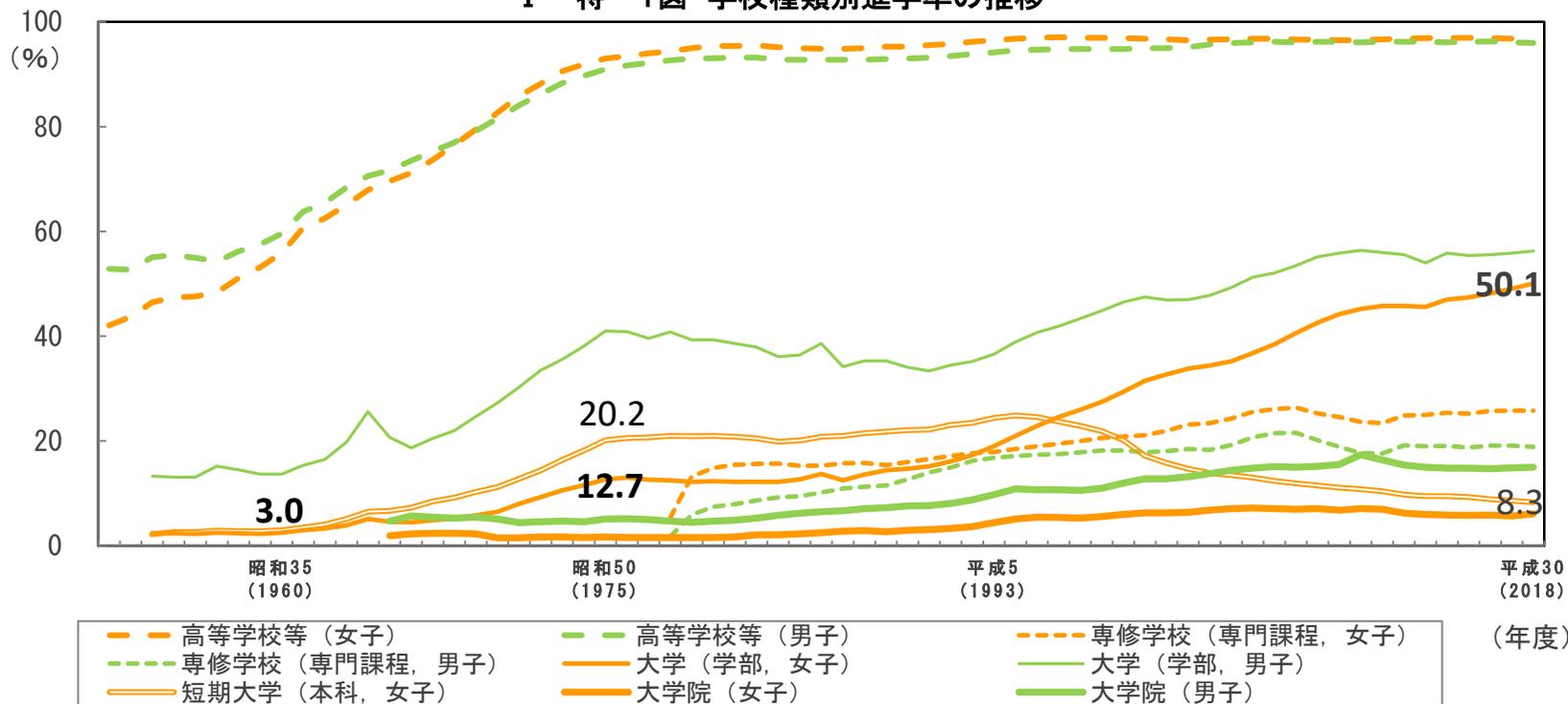
昭和35年度 大学・短期大学ともに5%に満たず → 昭和50年度 大学1割、短期大学2割 → 平成30年度 大学5割、短期大学1割
 高度経済成長期に短期大学を中心に進学率が上昇、バブル経済崩壊期まではやや停滞、その後大学の進学率が上昇するが未だ男子を下回る

➤ 大学の専攻分野別に見た男女の偏り、工学、理学でなお女子割合が低い

【薬学・看護学等、人文科学、教育】 昭和50年度時点で女子割合が過半数を超え、引き続き、高止まり
 【理学、農学、医学・歯学、社会科学】 昭和50年度 1割前後 → 平成5年度 理学、農学、医学・歯学 2割を超える
 → 平成30年度 農学、社会科学、医学・歯学 3割を超える

【工学】 昭和50年度 0.9% → 平成30年度 15%

I-特-1図 学校種類別進学率の推移



(出典)文部科学省「学校基本統計」

➤ **女性有業者の高学歴化が進むも、なお大学・大学院卒は2割(男性は4割)**

昭和57年 5%に満たず → 平成4年 短期大学・高等専門学校卒15%超、大学・大学院卒6% → 平成29年 大学・大学院卒2割超

➤ **大卒者の仕事の男女差は縮小、高卒者の男女差はなお大**

昭和49年度 大卒女子：専門的・技術的職業従事者が過半数 短期大学・高卒女子：事務従事者が過半数

平成4年度 学歴に関わりなく事務従事者が最も多く4～6割

平成29年度 大卒・短期大学卒女子：専門的・技術的職業従事者が最大 高卒女子：サービス職業従事者が最大

→ 高等教育機関への進学状況について男女の相違が小さくなると、学校を卒業して就く職業の男女の相違も小さくなると推察される

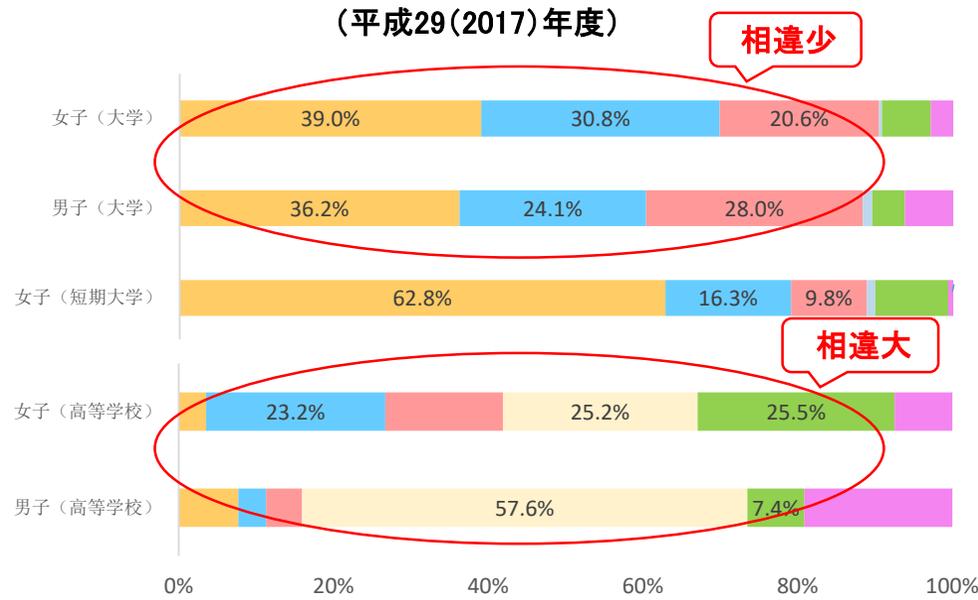
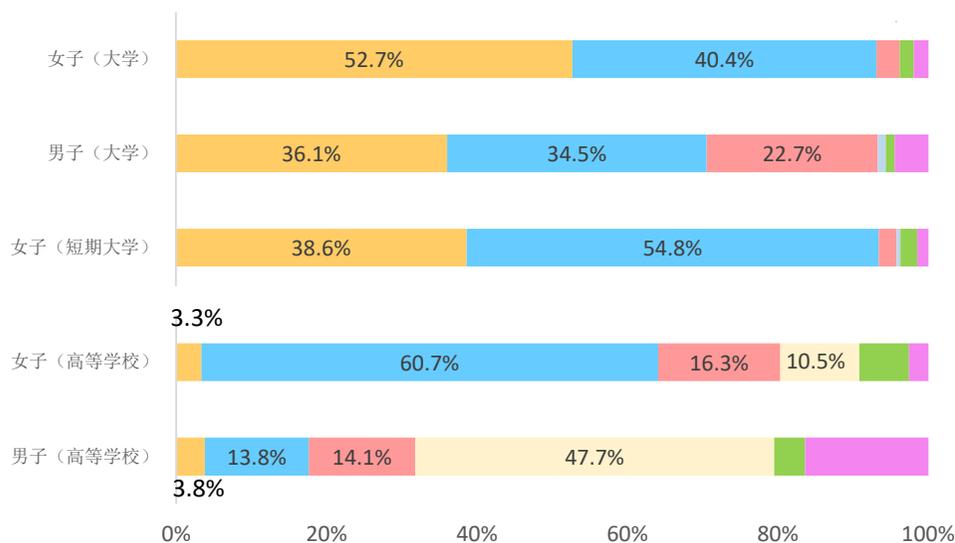
➤ **女性の専門的・技術的職業従事者の就業分野の多様化**

昭和49年度 教員が7割超 → 平成29年度 保健医療従事者が4割強、技術者や教員が各々約2割

➤ **「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるべき」と考える母親は最近20年で大幅に減少**

昭和47年 平成6年 母親・父親ともに7割以上が賛成 → 平成26年 賛成は母親4割、父親6割強

I-特-4-7図 大学等卒業者・高等学校卒業者の職業別就職者の構成比(昭和49(1974)年度、平成29(2017)年度)
(昭和49(1974)年度) (平成29(2017)年度)



■ 専門的・技術的職業従事者 ■ 事務従事者
■ 販売従事者 ■ 技能工・生産工程作業員、採鉱・採石作業員
■ サービス職業従事者 ■ その他

■ 専門的・技術的職業従事者 ■ 事務従事者
■ 販売従事者 ■ 生産工程従事者、建設・採掘従事者
■ サービス職業従事者 ■ その他

(出典)文部科学省「学校基本調査」(昭和50年度)

(出典)文部科学省「学校基本統計」(平成30年度)

第2節 進路選択に至る女子の状況と多様な進路選択を可能とするための取組

1. 進路選択までの環境等

(1) 好きな科目や成績等

➤ 女子は男子よりは国語好きが多いが、小学生女子は国語より理科が好き

【小中学生の好きな科目】女子は男子より国語が好きな割合が高く、男子は女子より社会や算数（数学）、理科が好きな割合が高い

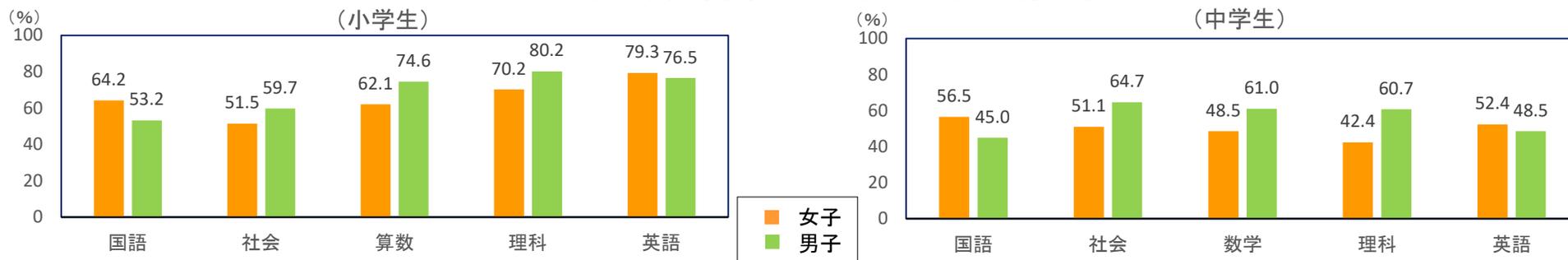
【中学生の文系・理系に対する意識】女子は「文系タイプ」「どちらかといえば文系タイプ」と回答する生徒が多い

他方、中学生の頃に理科が好きだった女性の割合は世代が若くなるにつれて増えている

➤ 女子の理系回避の原因は成績ではなく環境

【OECDが実施した生徒の学習到達度調査】日本の女子の科学的リテラシー及び数学的リテラシーの点数は、男子と比べると低いが、諸外国の女子及び男子よりも高い

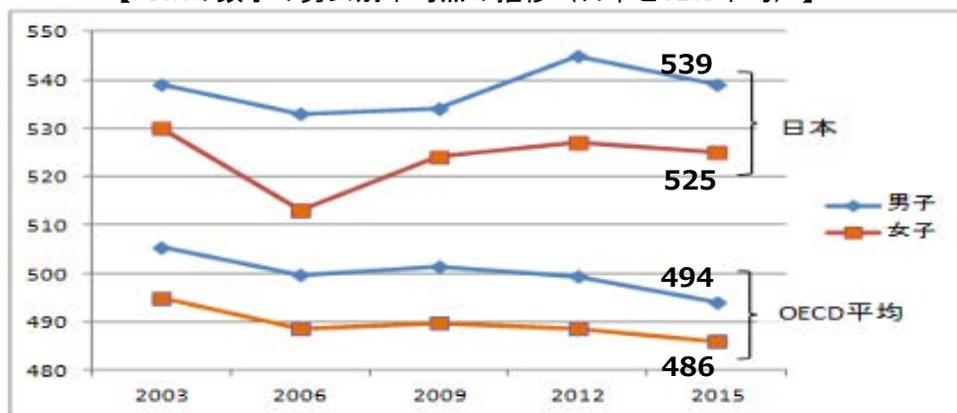
I-特-9図 好きな科目(小学生・中学生、男女別)



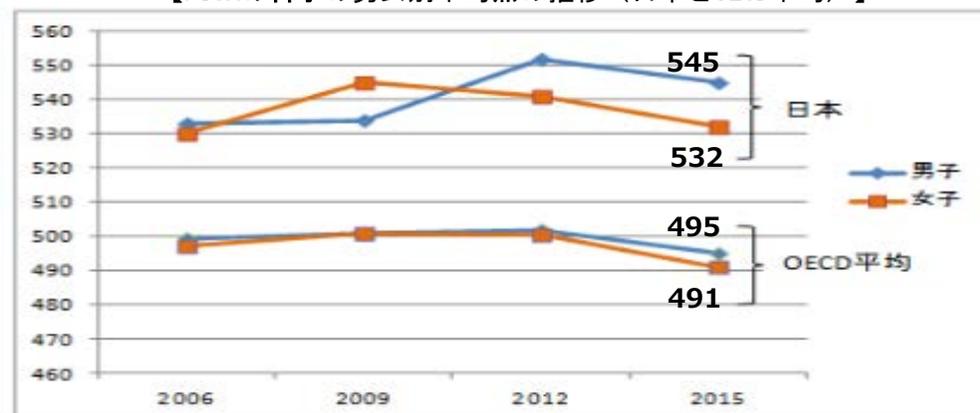
I-特-12表 OECD生徒の学習到達度調査(PISA)2015年調査の結果

(出典)ベネッセ教育総合研究所
「第5回学習基本調査」(平成28年)

【PISAの数学の男女別平均点の推移 (日本とOECD平均)】



【PISAの科学の男女別平均点の推移 (日本とOECD平均)】



(出典)「理工系分野における女性活躍の推進を目的とした関係国の社会制度・人材育成等に関する比較・分析調査報告書」(平成28年度内閣府委託調査・公益財団法人未来工学研究所)

(2) 教員の性別等をめぐる状況

➤ 教育機関の段階が上がるほど女性教員は減少

幼稚園教諭 92.7・保育士 97.1 → 小学校 62.2 → 中学校 43.3 → 高等学校 32.1 → 大学・大学院 24.8 (%)

【教頭以上に占める女性割合】 小学校 22.9 → 中学校 9.7 → 高等学校 8.8 (%)

【教科別の女性教員の割合等 (中学校)】 国語・英語で女性教員が多く、数学・理科・社会で男性教員が多い

数学・理科のいずれかを女性教員から教わっている女子は、2科目とも男性教員から教わっている女子より「理系タイプ」「どちらかといえば理系タイプ」と回答する割合が高い

➤ 教員が男女共同参画を学ぶ機会(男女共同参画に関する研修)

初任者研修では実施割合が高い(小93.0、中93.0、高86.4)が、中堅教諭等資質向上研修では全ての教育段階で低下(小47.8、中47.8、高60.9)(%)

(3) 家族等の影響

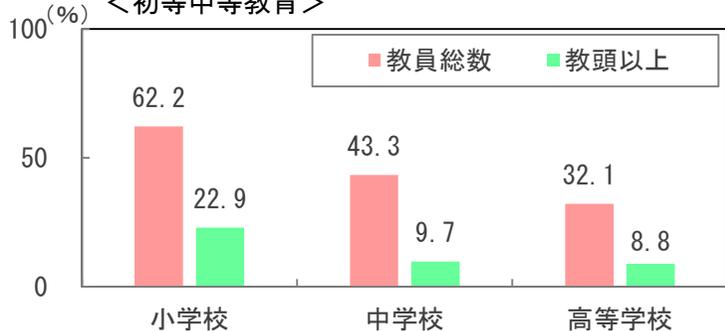
➤ 女子は母親、男子は父親の影響が大

➤ 女性より男性の方が性別を理由とした制約や推奨を受けている

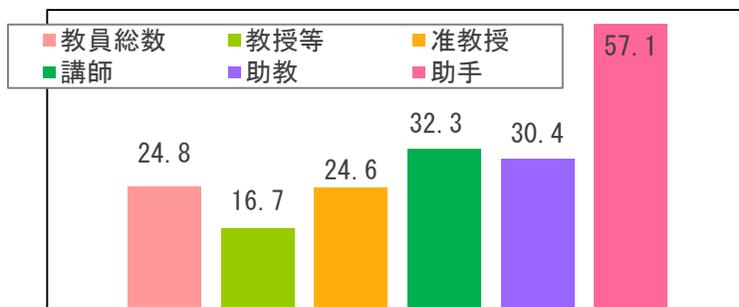
➤ 家族の意向や経済的理由による進学への制約は若い女性ほど減少

I-特-13図 本務教員総数に占める女性の割合
(教育段階別、平成30(2018)年度)(抜粋)

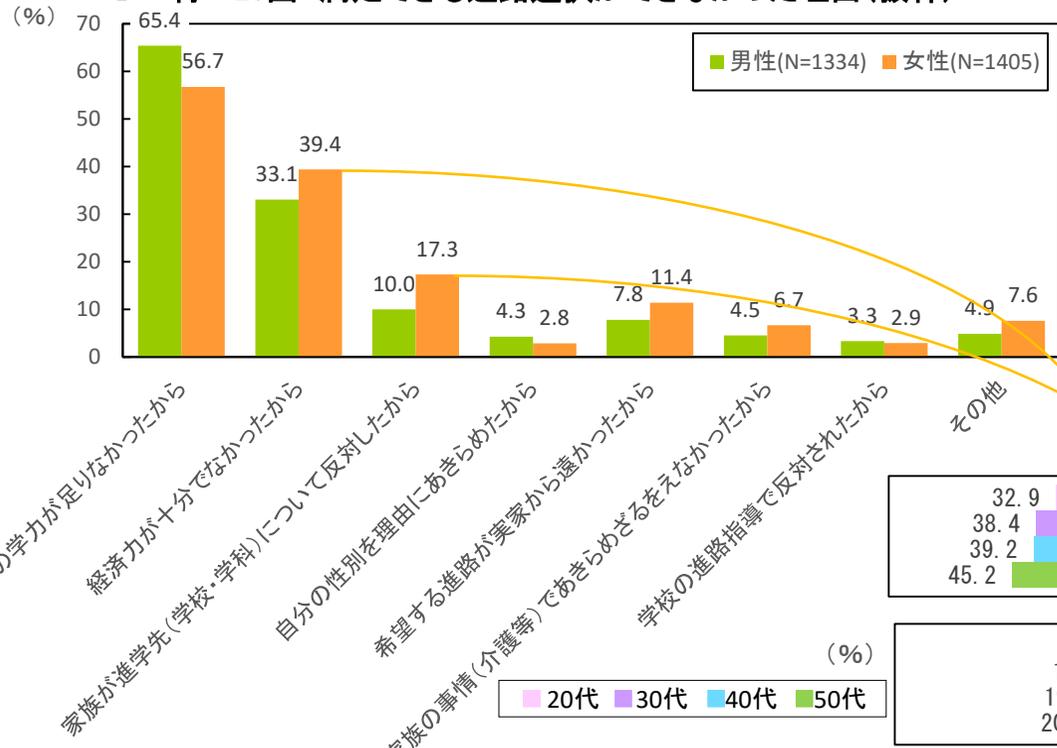
<初等中等教育>



<高等教育(大学・大学院)>



I-特-20図 満足できる進路選択ができなかった理由(抜粋)



(出典) 文部科学省「学校基本統計」(平成30年度)

(出典) 「多様な選択を可能にする学びに関する調査」(平成30年度内閣府委託調査・株式会社創建)

2. 進路選択の先にある将来の環境

➤ 進路選択のポイント「就職に有利」か「就職のための資格取得」か

【大学等への進学時に重視したこと】男性は「進学または就職に有利であること」22.9%「自分のやりたいことを勉強できること」22.1%
 女性は「自分のやりたいことを勉強できること」28.4%「就職のための資格が取れること」24.9%

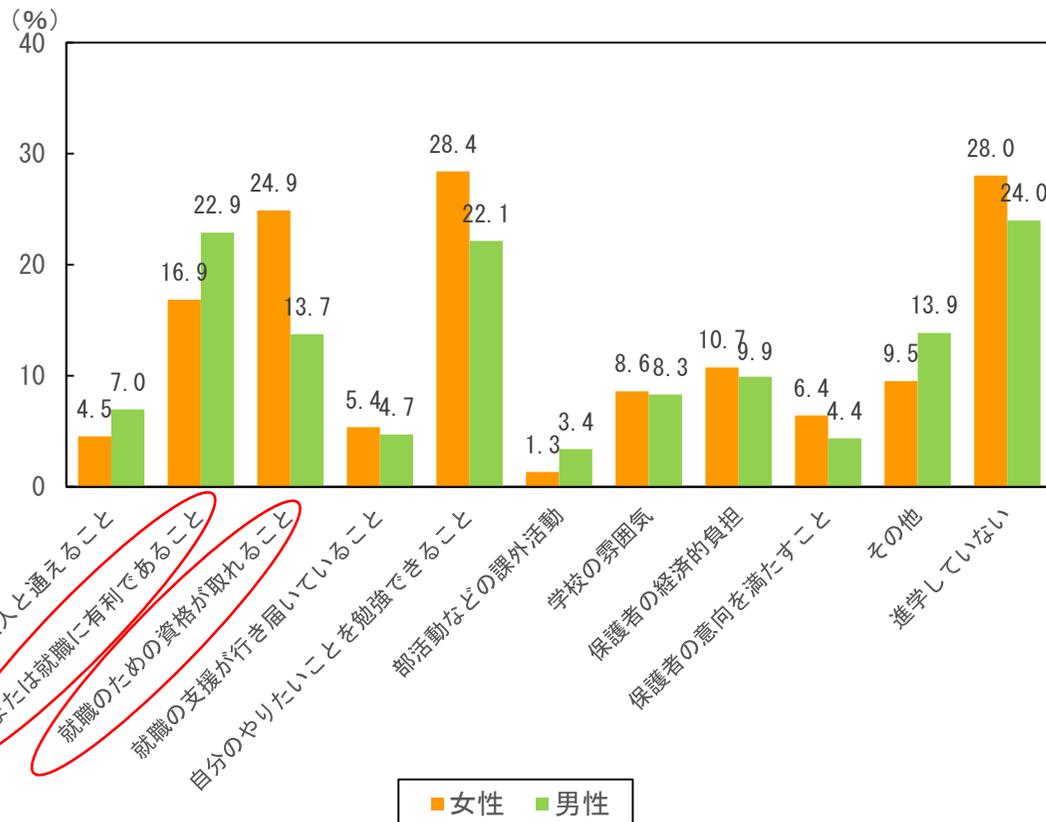
➤ 女子の大学・大学院進学率は上昇したが、学部による偏りは大

大学(学部)の女子割合は45.1% 薬学・看護学等、人文科学、教育で6～7割 理学3割弱 工学1.5割
 女子における大学(学部)の専攻を見ると、工学を専攻する者が際立って少ない

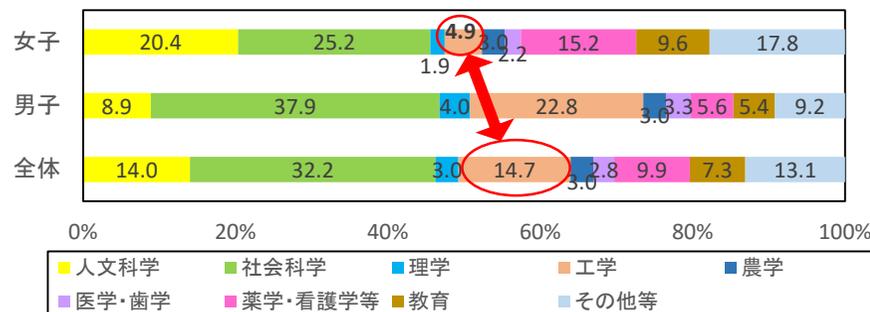
➤ 研究者の大半を占める工学・理学分野に特に女性研究者が少ない

研究者総数に占める女性の割合は16.2%と諸外国と比べて低水準
 研究者数が最大の工学分野(約42万人)における女性の割合は6.2%(大学等11.1%、企業5.6%)

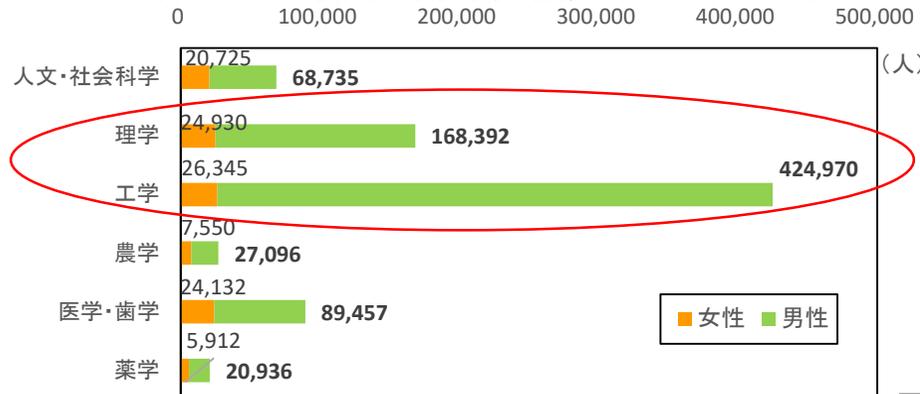
I-特-21図 大学・短期大学・専門学校への進学時に重視したこと



I-特-23図 大学(学部)学生の専攻分野の状況 (男女別、平成30(2018)年度)



I-特-27図 専門分野別研究者数(平成30(2018)年)



(出典)「多様な選択を可能にする学びに関する調査」(平成30年度内閣府委託調査・株式会社創建)

(出典)総務省「科学技術研究調査」(平成30年)

3. 多様な進路選択のために

- 教員の男女共同参画の知見を充実させる機会を
- 主体的進路選択のためのキャリア教育を充実させる

➤ 理工系女子の裾野を広げる

研究者や大学等における理工系専攻分野の女子割合が低いのは女子の理工系科目の学力不足ではなく、理工系への関心、周囲の女子の進学動向、親の意向、身近なロールモデルの不在等の環境が影響

➔【内閣府】「理工チャレンジ（リコチャレ）」「STEM Girls Ambassadors（理工系女子応援大使）」など

➤ 女性研究者が働きやすくする

出産・育児といったライフステージを迎えても、研究活動を継続していくことが必要

➔【文部科学省】「ダイバーシティ研究環境実現事業イニシアティブ」「特別研究員（RPD）」など

■コラム■ 理工系女子を目指そう～Robogals Kagoshima～ (鹿児島工業高等専門学校)

ロボギャルズは、工学分野に興味を持つ女子を育てることを目的に、平成20年にオーストラリアのメルボルン大学の学生が設立した国際的ボランティア団体。

ヨーロッパ、アフリカ、北米、アジア太平洋地域などに30を超える支部が設立。

「ロボギャルズ鹿児島」は平成29年5月に発足。現在13名の女子学生が活動に参加。



- 小中学生対象のワークショップ開催
～鹿児島県内の様々なイベントに参加し小中学生にロボットのプログラミング等を教える。
- 海外との交流
～英国を訪問し、小中学生の理解を助ける発問の仕方やプログラミングの新しい教え方について学んだ。
- 参加のきっかけは、ロボットへの興味の他に、海外との交流、子供達に教えることができる点に魅力。
- 小中学生の将来の選択肢を広げる機会に携わる貴重な体験であり誇りをもって活動。
- 全国各地にロボギャルズの実践を広げていくことが目標。

■コラム■ 女性社員の一言が生んだ新たな道 (勇心酒造株式会社)

香川県綾川町にある1854年創業の酒造会社。日本酒の造り酒屋が、昭和49年に現社長が米の総合利用研究を開始したことを皮切りに、現在は米の発酵を生かした化粧品素材等の開発・販売を中心に事業を展開。

「エキスの浸透力が高く、従来のものとは一線を画す化粧品が開発できる」との女性社員の一言により、米の発酵エキスを化粧品に活用。当時、他に例がなく売り上げを伸ばす。

- 日本酒造りが事業の中心であった頃は男性社員が大半を占めていたが、現在男女割合はほぼ同じ(社員112名中、女性は60名)。
- 化粧品の開発には女性社員の意見が重要。育児休業を利用して働き続ける社員も増え、離職も少ない。
- 女性研究員の活躍
～長時間勤務を改善するため、研究を効率的に行える最新分析機器や研究員個々の就業状況を考慮した目標管理制度を導入
- 女性社員たちの声
～「地元である香川県で働きたい」
「自身が開発した素材の商品化」
「愛されるロングセラー商品をつくりたい」



第3節 社会人の学び

1. 仕事のための学び

【女性にとって望ましい結婚や就業の在り方】

「結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける」43.0%

「結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ」36.0%

8割

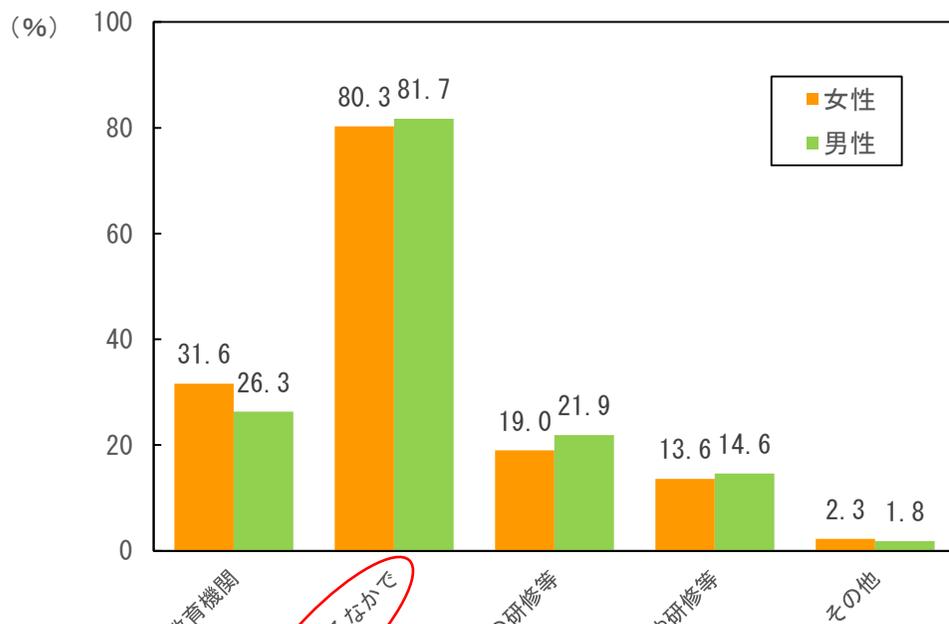
(1) 企業における学び

【仕事に必要な知識・技能】男女共に約8割が仕事をする中で身に付けたと回答。勤め先で得られる学びが果たす役割が大きい

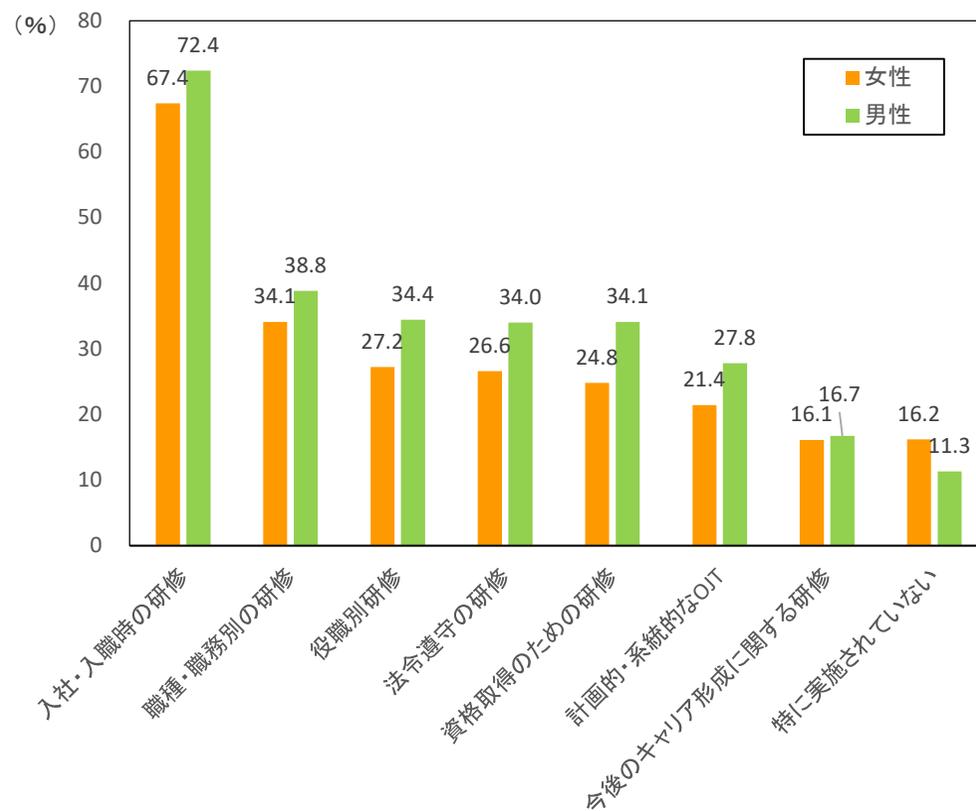
【企業における研修の受講状況】正社員の女性37.2%、男性48.9%、正社員以外の女性16.4%、男性22.7%

研修内容ごとの実施状況も、全ての項目で女性が男性より低い水準

I-特-29図 仕事に必要な知識・技能をどのようにして得たか



I-特-30図 勤め先企業における教育訓練の適用状況(正社員)



(出典)「多様な選択を可能にする学びに関する調査」(平成30年度内閣府委託調査・株式会社創建)

(出典)独立行政法人労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」(2018年)

▶ 企業における学びの充実に向けて

【企業における人材育成】正社員中心であるが、若い世代の女性の非正規雇用労働者の割合は男性より高い

→ 女性は、初期から学びの機会が限られている

【管理職・中核的人材の育成】管理職育成等始めるタイミングが出産・子育てのピークに重なるが、育児・家事負担は女性に偏在

→ 女性は、勤務形態の制約等により必要な経験を積めない

- 働き方の多様化に応じたきめ細かな雇用管理や研修・人材育成のためのマネジメントに着手に取り組んでいくことが重要
- 就業者に占める女性割合が高い産業（医療・福祉、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業等）から女性の学びの機会を充実させて中核的人材を育成していく試みが増えていくことも、管理的職業従事者の男女差を改善する一歩

■コラム■ 柔軟なキャリアパスの支援による多様な働き方の創出の取組

(静苑ホーム)

静苑ホームは、北海道で介護老人福祉施設・通所介護・訪問介護等の事業を実施する社会福祉法人の介護事業所。従業員の大半が女性（187名中142名）。

- ・資格取得助成金制度
～介護福祉士等の国家資格の取得を積極支援。資格取得は手当総額・等級の上昇に繋げる。
- ・従業員に個別の役割
～実習学生の指導担当・プロジェクトのメンバー等の役割を担い役割手当が給付される。
- ・人事考課制度
～上司による育成面接年3回。目標管理を共同で行うことにより、従業員の育成を可視化。
- ・社内FA・求人制度でキャリア形成支援
～子育て中の従業員が夜勤のない在宅介護の部署への異動を希望認知症ケアの勉強のためにグループホームへの異動を希望
- ・福祉に関する学びの機会を地域に提供
～地域で介護を学ぶ学生等を対象に返済不要の奨学金事業や小中学校・高校で福祉教育を実施。
- ・新卒スタッフの初年度定着率は、10年連続で100%。
平均勤続年数は、女性8年3カ月、男性9年8カ月。



■コラム■ 生命保険業界の取組 ～女性管理職登用プロセスの確立、退職時の役職での再雇用 (明治安田生命・日本生命)

明治安田生命は、女性管理職比率を2020年4月までに30%程度にすることを目標に掲げている。高い数値目標設定の一方で厳格な選抜プロセスとその着実な運営を重要視。

- ・勤続年数や勤務状況により管理職候補者をリストアップ。
- ・所属長が面談して候補者の管理職へのキャリアアップ意思を確認し、人事部に推薦。人事部から候補者の意思確認（二方向からのアプローチで複数回の意思確認）。
- ・候補者にキャリア開発を支援する研修を集中的に実施。

日本生命では、平成30年度から「ウェルカムバック制度」の運用を開始。

- ・配偶者の転勤や家族の介護等を事由に退職した人材を退職時と同じ役職で再雇用。
- ・制度初の適用者
～20年勤めて課長職にいた女性が夫の海外転勤に帯同するため退職。2年半後に帰国して再入社。退職前の役職に戻って、キャリアを継続。



■コラム■ 若手社員に基幹事業を任せ、次期管理職としての育成に繋げる (タカハ機工株式会社)

■コラム■ 保育園をめぐる課題、世の中の課題を解決するため に取り組んできた、男性保育士が増えてきた (社会福祉法人どろんこ会)

(2)再就職に当たっての学び直し

【女性の就業パターン】第一子出産に際し女性の2人に1人は離職。出産・育児等のブランクを経た再就職は女性の就業パターンの1つ

【女性の就業希望】女性の希望が多い事務的職業は慢性的に求人不足

➔ 社会に求められている多様な仕事を知り、選択肢を広げる学びが重要

【ブランクによる不安】出産や育児等による就業ブランクにより働くことに対する不安が大きく、再就職活動に踏み出せない状況あり

➔ スキルアップのための学びの前に、不安を取り除き自己肯定感を高めて再就職を後押しする学びが必要

【離職前の職務経験が豊富な層】高学歴化・晩婚化等により離職前に企業の基幹的業務を担っていた層の厚みが増している

➔ 一定の専門性・経験を有している層の特性に応じた学び直しの機会も重要

(3)起業のための学び

【女性の働き方の一つとしての起業】女性は男性と比べて起業の具体的なイメージが不十分、必要な専門知識や経営意識も不足との指摘

➔ ビジネススキル、法制度・手続き、融資等の起業準備以降の支援だけでなく、起業準備前の学びとして、先輩起業家からの学び・やりたいことやアイデアを引き出す学び・事業化体験等の学びの機会も必要

【女性の起業希望】女性は出産・育児等の経験による気づきから、育児・配偶者の転勤等時に企業勤務との比較で、起業に関心を持つ傾向

➔ 生活に身近な場で、ライフプランを考えながら起業を準備する学びを提供することも有益

■コラム■ 離職した女性の再就職を伴走型で支援する (株式会社Waris)

女性がライフステージの変化に応じて仕事を続けていくことが難しいという課題意識を共有する女性3名により平成25年に設立。

・Warisワークアゲイン事業

～出産・子育てや配偶者の転勤などで仕事を離れた女性のキャリア復帰支援プログラム。

～学び直しの機会の提供、就業前・就業中のキャリアカウンセリング、インターンシップ(実践の場)までワンストップで再就職を支援。



・キャリアデザイン講座

～今までの人生を棚卸し、離職前の就業経験の活用や再就職に向け必要な学びを考える。家事分担を見直すきっかけにも。

・就労体験(インターンシップ)

～仕事感覚を取り戻し、不安の解消、自信の獲得。受入企業等から「仕事の勘を取り戻すのが早い」「管理職候補に育つ可能性」の声。

・インターンシップ参加者の約9割以上で正社員等としての採用成立。

■コラム■ カフェ開業のための実践的な学び (大阪市立男女共同参画センター中央館 クレオ大阪中央)

カフェ開業のための学びと実践を有機的に連携させながら提供。

・カフェ開業チャレンジ講座

～複数のカフェオーナーの話聞き、講師の指導のもと事業計画を立案、発表するプログラム。

～ロールモデルを見つけて背中を後押しされる機会にも、現実的に経営が成り立つのかをシビアに考える機会にもなっている。

・チャレンジカフェ

～講座修了者が選考会に応募可。クレオ大阪中央内に設けられたカフェスペースで約半年間カフェを経営。利用料は1カ月3万円(光熱費込み)。

～経営者として利益を出し、維持していくことがいかに大変か実感する一方で、客から感謝されカフェ経営の醍醐味を味わえたという声も。



(4) 社会人の学び直しの場

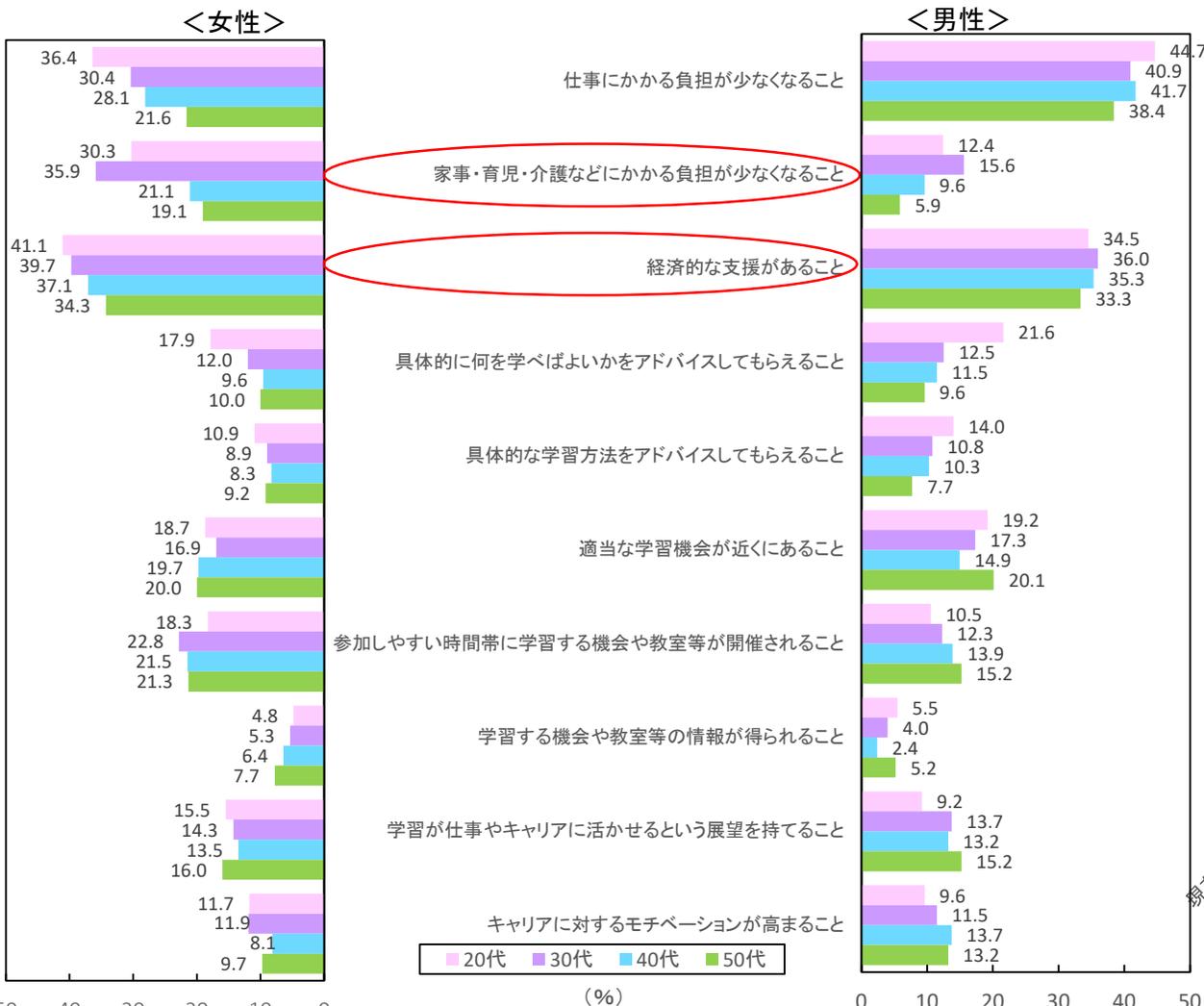
➤ 学び直しのために必要なこと

女性は「経済的な支援があること」が最多。次いで、30歳代は「家事等の負担が少なくなること」それ以外の世代は「仕事の負担が少なくなること」。末子が小学校就学前の女性では「家事等の負担が少なくなること」が48.4%で同男性（16.2%）の約3倍

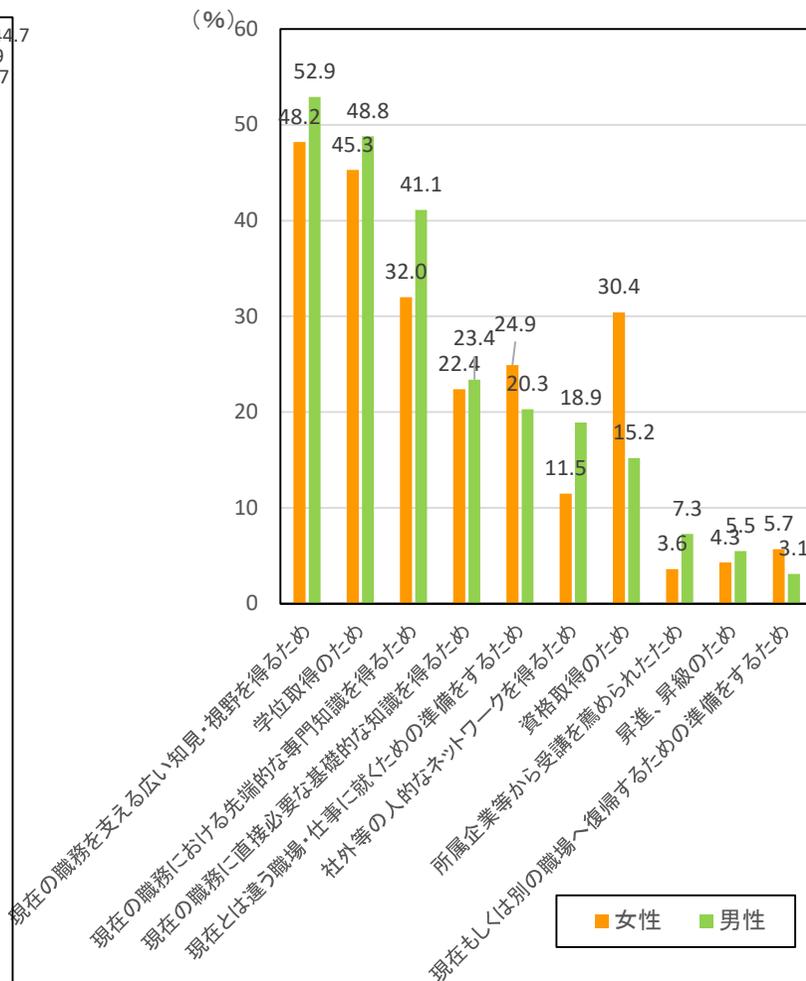
➤ 大学等で学び直すのは現在の仕事のためが多い

➤ 職業訓練・教育訓練は、求職や資格取得のための学びを提供

I-特-31図 仕事のための学びに必要なこと(抜粋)



I-特-33図 社会人学生の学び直しの目的(抜粋)



(出典)「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」(平成27年度文部科学省委託事業・イノベーション・デザイン&テクノロジーズ(株))

(出典)「多様な選択を可能にする学びに関する調査」(平成30年度内閣府委託調査・株式会社創建)

▶ 社会全体でリカレント教育の推進を

【社会人学生の職場への希望】「大学等へ通って卒業資格を得たものを評価する仕組みを作る」が最多。企業の8割はコンサルティング会社等の民間を活用しており「大学を活用する発想がそもそもなかった」

【大学で学び直す際の阻害要因】大学等での学び直し未経験者の多くが「費用が高すぎる」「1年未満の短期間で学べるプログラムが少ない」

【機会・方法の認知度】社会人の学び直しのための機会・方法の認知度は1番高いものでも3割程度

→ 企業はもとより社会全体で社会人の学びを応援し、具体的なインセンティブを示しつつ知識やスキルを身に付けたことを評価する社会に

→ どの地域に住んでいても学び直しに関する情報が容易に得られ、必要な学び直しの場につながる必要がある

▶ 社会人のニーズに合致した職業実践力育成プログラム

【文部科学省】大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的プログラムを「職業実践力育成プログラム」として認定

▶ 受講費用給付等の支援が手厚く女性の利用も多い専門実践教育訓練

【厚生労働省】中長期的なキャリア形成を支援することを目的とした専門実践教育訓練。受講者の約6割が女性

▶ 様々な学びを提供する男女共同参画センター

キャリア相談やライフプラン相談など、就業に当たって不安を取り除き後押しする学びの機会も。若い時に仕事や生活に必要な基礎学力を身に付けることが難しかった人の学びの支援も必要

■コラム■ ビジネススクールを母体とした女性のリカレント教育 ～関西学院大学ハッピーキャリアプログラム (関西学院大学経営戦略研究科)

職場においてスキル形成・キャリア形成に男女差がある。結婚・出産による「円満退職」の内実が就業継続へのモチベーション低下であったり、マネジメントスキルが身に付けられないために女性管理職が少ないのではないかなど等の問題意識から立ち上げ。

- 女性の仕事復帰・起業コース
～MBAの初歩的内容。育休中の職場復帰準備や子育てで離職した女性が再就職のために利用。
～修了生の復職率約92%。起業2割程度。
- 女性リーダー育成コース
～MBAコースの1年目の内容。企業の中堅層で管理職を目指そうとする人等が受講。
～管理職要請研修として活用する地元企業等も。
- 両コースを連続性あるコースと位置づけ合同授業も。



■コラム■ 自立を目指す女性のための“学び直し”を通じたキャリア形成支援 (仙台市男女共同参画推進センター「エル・ソーラ仙台」)

母子家庭相談支援センターでシングルマザーの就業支援をする中で、収入の安定した仕事に就きたいと勉強を始めるものの勉強のやり方がわからず独学で進めることが困難なケースが複数見られたため、キャリア支援と学習支援を並行して実施することに。

- 複数参加者が「日常生活を円滑に進めるための力の向上」を目標に
～子どもの大学入学資料の読み込み、消費税の計算、割増しの概念等基礎学力の不足が就業だけでなく日常生活にも影響を及ぼす。
- 国語・読解力不足が学習全般に影響
～職場での報告書の書き方や言葉遣い、人とのコミュニケーション等課題を学習科目に変換した結果、国語の学習に。
- 学び直して自己肯定感、就業意欲の向上につながる。

自立を目指す女性のための“学び直し”を通じたキャリア支援事業

あなたのペースで
もう一度 学んでみませんか？

■コラム■ 助産師リカレント教育プログラム～病院の中にも広い視野を持ち、病院から出ても活躍できるスタッフを育てる～ (岡山大学大学院保健学研究科・医学部保健学科)

■コラム■ 次世代女性リーダーの育成 (福岡県男女共同参画センター「あすばる」)

第3節 社会人の学び

2. 生涯を通じた多様な学び

➤ 社会人は何のために学ぶのか

男女ともに「仕事のために学んだ/学んでいる」とする回答が最も多い

「家庭のために学んだ/学んでいる」は女性の方が、「地域活動や社会貢献活動のために学んだ/学んでいる」は男性の方が多い

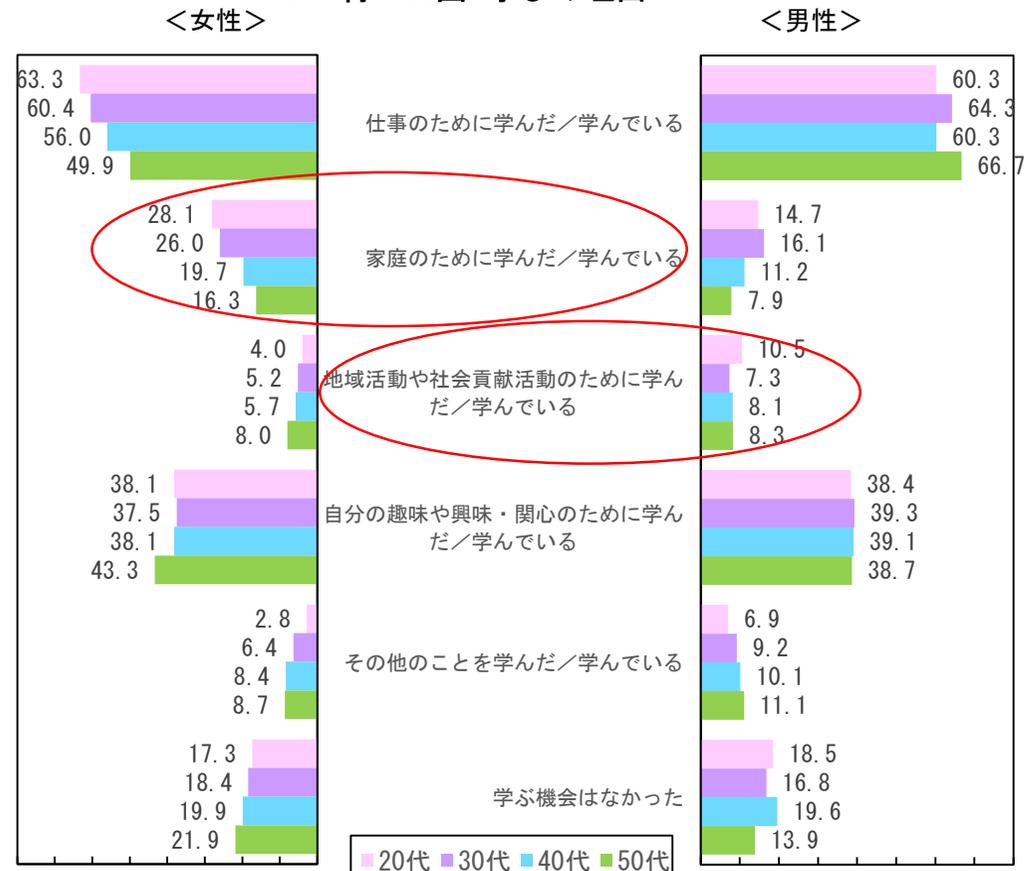
➤ 仕事や家事が忙しくて学べない

仕事以外の活動のための学びのハードルは、男女ともに「仕事が忙しくて時間がないから」が最多

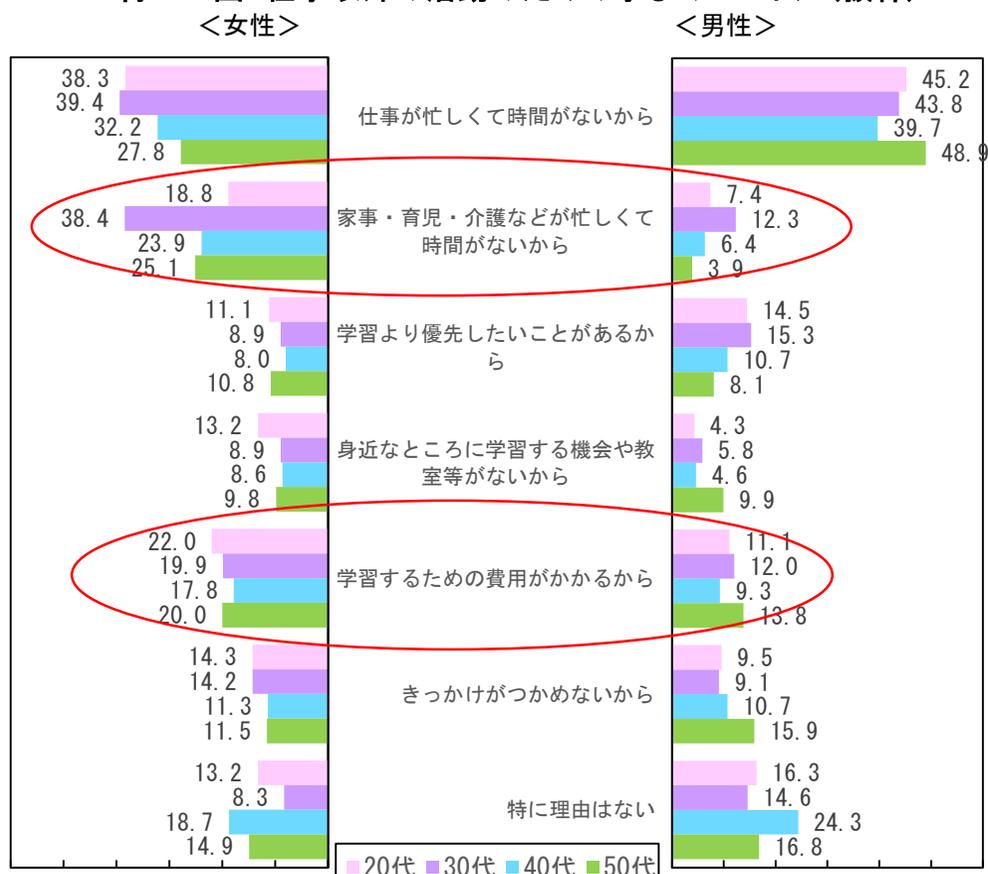
女性は「家事等が忙しくて時間がないから」、男性は「特に理由がない」が続く

「家事等が忙しくて時間がないから」「学習するための費用がかかるから」の割合はすべての世代で女性が男性より高い

I-特-35図 学びの理由



I-特-39図 仕事以外の活動のための学びのハードル(抜粋)



(%)

(出典)「多様な選択を可能にする学びに関する調査」(平成30年度内閣府委託調査・株式会社創建)

(%)

➤ 学びは地域社会で活動するきっかけにも

【地域社会活動】男女ともに「参加してみたい」が8割

「講習会等きっかけ作り」を求める女性44.4%、男性39.1%。「情報提供」を求める女性41.6%、男性43.1%

【学びと地域社会活動】学びが地域社会活動の起点・きっかけに。地域社会活動がさらなる学びの必要性の気づきに

学びの場が、仲間やロールモデルとの出会いやネットワーク形成の場として機能

➤ 女性の地域社会活動参加を後押しする学び

【活動に踏み出す際の課題】既存の地域社会の組織のリーダーが男性中心となりがちなこと、性別役割分担意識等に留意が必要

リーダーシップを発揮することを躊躇してしまう女性に地域の「決める場」への参画を後押しするプログラムも

➤ 学びを通じた多様な生き方の選択に向けて

【男性の家庭生活のための学び】男性が家事・育児・介護などの学びを躊躇なく選択できるようにする環境も重要

同じ境遇の者同士が悩みを共有する等「居場所」ともなる家庭生活のための学びの場を身近に

■コラム■ 食を通じた地域貢献活動と学び

(食遊三和)

茨城県古河市を中心に活動している女性起業家グループ。種々の農家の女性6名が「食」を通じた「遊」び心のある活動を、緩やかなネットワークで行う。

・「パートナーシップ推進協議会」

～協議会で出会った農産加工のスキルがある女性達で結成

・ネットワーク・交流

～行政、地元大学、農業専門家などとのネットワークを通じて、商品づくり・販売戦略・地産地消を学ぶ。

～本業・子育ての負担があり学びの時間をとるのは大変だったが、家族の理解・協力も得て「グリーン・ツーリズム専門家養成講座」「地産地消人材育成講習会」等に参加して活動のための学びを継続。

・行政によるサポート

～ IT機器利用の指導、「古河ブランド」認証（古河市）

～ 経営技術支援、農産加工品の開発、改善指導（茨城県）

・食育活動、グリーン・ツーリズムなどの地域貢献活動も



■コラム■ 困りごとの共有から地域とつながるしくみ

(男の介護教室)

東日本大震災後、被災地の歯科医療を再建したいと赴任した歯科医師が、病院の罹災により、要介護の妻や親が自宅に帰され、家事・介護をやったことがない男性介護者が窮地に陥った現状を見てケアマネジャーと立ち上げた。医師・歯科衛生士、保健師等多職種の仲間が趣旨に賛同してスタッフに。

・男性介護者は3割以上。教室参加で孤立をさせない。

～男性は自分が介護していることを隠そうとする。手抜きができずハードルを自らあげてしまい、困っても周りに助けを求めない。

～家事・育児・介護経験が少なく知識・スキルもないまま社会から孤立しストレスをためこむことも。

・座学と実習。調理実習は初歩的・基本的なことから。

～食に関すること、口腔ケア、おむつ交換、床ずれ予防、救急蘇生法、死についてなど。

～調理実習後は試食しながらグループディスカッション。

・「男技（おとこぎ）」エプロンで連帯感。困りごとや悩みを共有する「居場所」に。



■コラム■ 多世代交流と子育てサロンの活動と学び (NPO法人ねっこぼっこのいえ代表理事)

第4節 学びの充実を通じた男女共同参画社会の実現に向けて

1. 学びの制約

➤ 固定的な性別役割分担意識による制約

女性が学生時代に家族の意向や経済的理由により進路選択について制約を受けることは若い世代ほど少なくなっているが、家事・育児等の負担が女性に偏っていることが社会人になってからの学びの大きなハードルに

➤ 男性中心型労働慣行による制約

女性は大学等進学時に「就職のために資格が取れる」ことを重視。第一子出産に際して2人に1人は離職。理工系女性研究者が少ない
➔ 子供が小さいうちは仕事継続が困難であること、子育てしながらの研究継続が困難であることを前提とした進路選択の可能性

2. 多様化する女性のライフコースと学び

高等教育を受けた女性の就業継続が増え、就業内容やライフコースも多様化

➤ 専門的・技術的職業分野の多様化に対応したリカレント教育を

就業分野が多様化し必要な学びの内容やタイミングも異なる。自らの状況・将来設計を踏まえ主体的に専門性を高めていくことが重要

➤ 事務職についても意欲・能力に応じた仕事を通じた学びの充実を

➤ 男性中心型労働慣行を見直し、女性のやりがいを引き出す

➤ 地域における女性の活躍につながる学び

女性の大学等進学率の上昇に伴い、若い女性が進学や就職のタイミングで生まれ育った地域を離れることも増加。女性は、男性と比較した場合、東京圏に転入すると地域に戻らない傾向が示唆。「専門的・技術的職業」や「事務」は大都市圏に多い

➔ 地域で多様な学びが選択出来るようにすること、地域で学びを活かす場を作っていくことが重要

■コラム■ 溶接の仕事を目指す女性が学ぶ職業能力開発施設（新潟県立三条テクノスクール）

金物のまち新潟県中央地域の職業能力開発施設。台所・食卓用品、生活雑貨などの薄板板金の製品製造が盛んなことから溶接科が設けられていたが、団塊の世代の退職等で地域のものづくりの現場で求人は増えているのに受講生数が伸び悩み。女性の溶接科指導員が赴任したこと、「溶接女子」と打ち出したPR活動を機に、それまでほとんどいなかった女性の受講生を増やしている。

～薄板板金の溶接技術は繊細な感覚が必要で女性に向いているともされる。

～テレビで「溶接女子」女性指導員を見てテクノスクールで学び講師になった女性も

～卒業生は即戦力として活躍。「根気強い仕事ぶりに感心」「職場全体が明るくなった」



■コラム■ 専門性の活用・向上による女性の継続就業の支援
(株式会社ズコーシャ)

■コラム■ 地方都市拠点の英会話スクール
(有限会社ジェム)

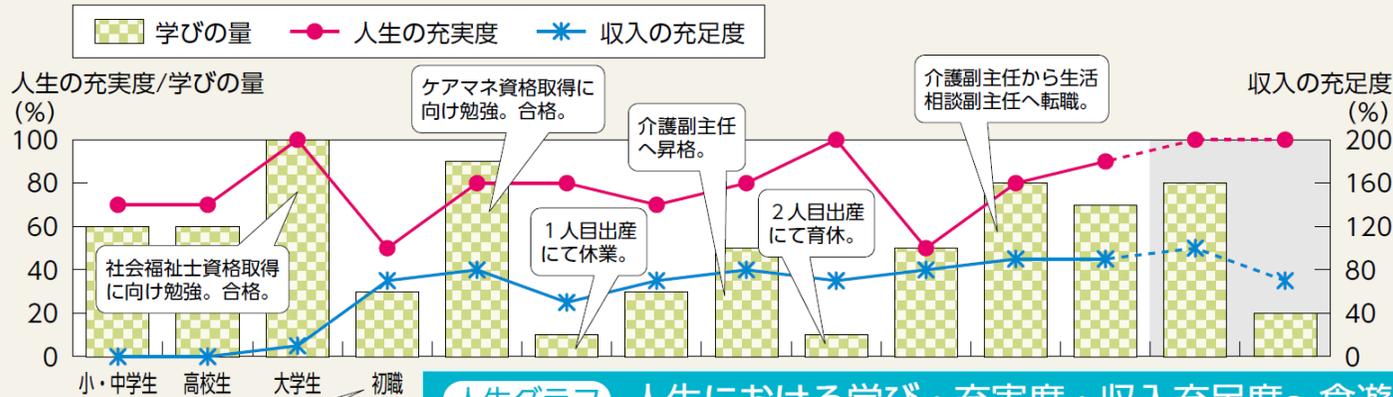
3. 多様な選択が可能となる学びの充実に向けて

人生100年時代を見据え、働き方が多様化する現在においては男女問わず社会人の学び直しの必要性が高まっている。固定的な性別役割分担意識や男性中心型労働慣行の変革と軌を一にして多様な選択を可能にする学びを充実していくことが女性の活躍を深化させる原動力に

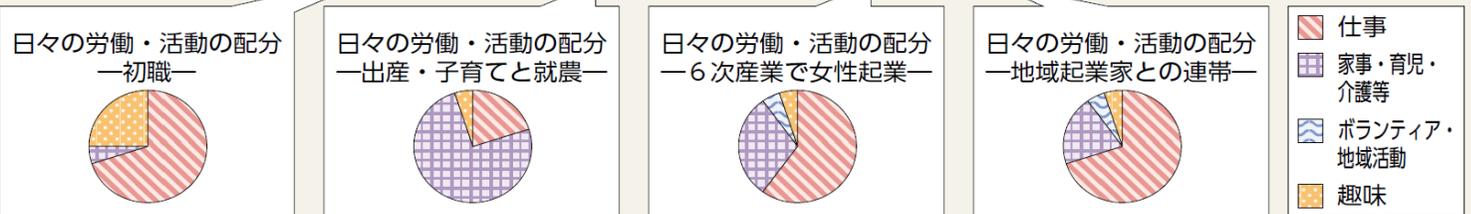
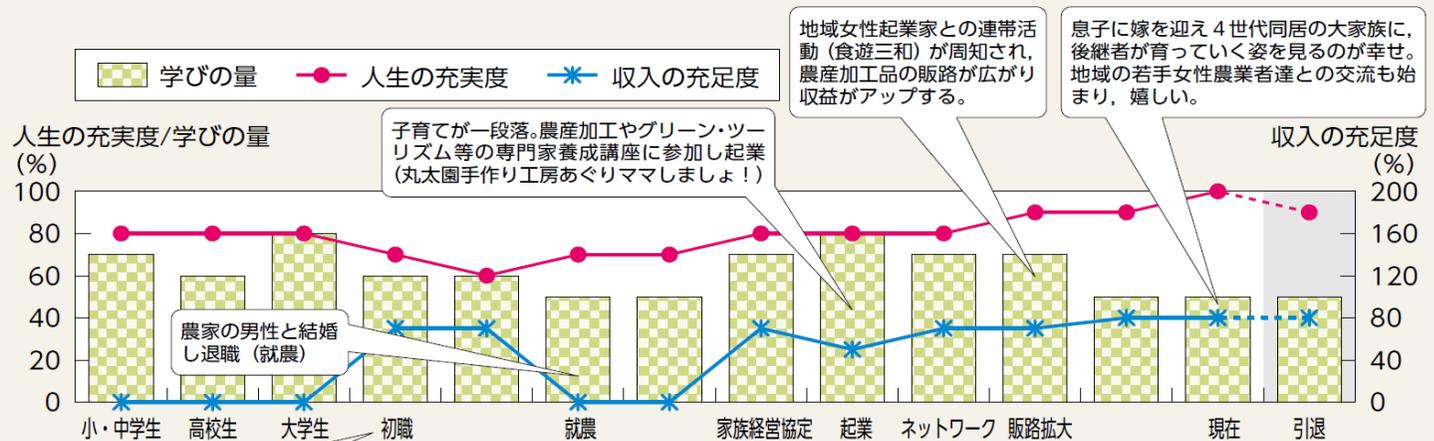
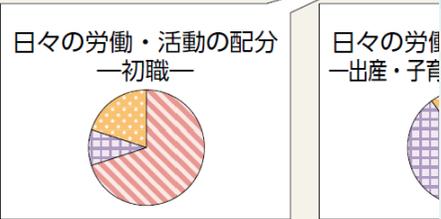
多様なライフイベントや学びに彩られた女性の人生グラフ

人生の様々な段階で学び、仕事や活動を広げる転機がある。様々な学びを通じて多様な人生を実現している事例

人生グラフ 人生における学び・充実度・収入充足度～静苑ホームに勤務するAさんの場合～



人生グラフ 人生における学び・充実度・収入充足度～食遊三和メンバーのAさんの場合～



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】衆議院10.2%、参議院20.7%（平成31年1月現在）

【国家公務員に占める女性の割合】指定職相当3.9%、本省課室長相当職4.9%、地方機関課長・本省課長補佐相当職10.8%

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

◆ 全ての都道府県議会に女性議員がいる一方で、市区議会の4.5%、町村議会の32.7%で女性議員がゼロ（平成30年12月現在）

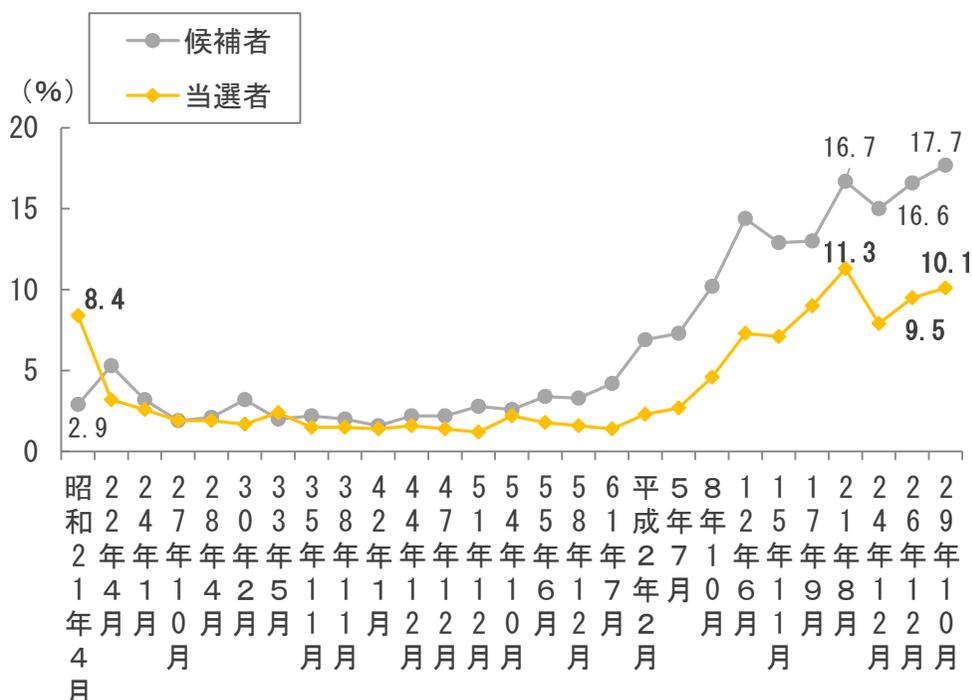
◆ 地方公務員課長相当職以上に占める女性割合は上昇傾向（都道府県9.7%、政令指定都市14.1%、市区町村14.7%）

第3節 様々な分野における女性の参画

◆ 司法分野における女性の割合は着実に増加

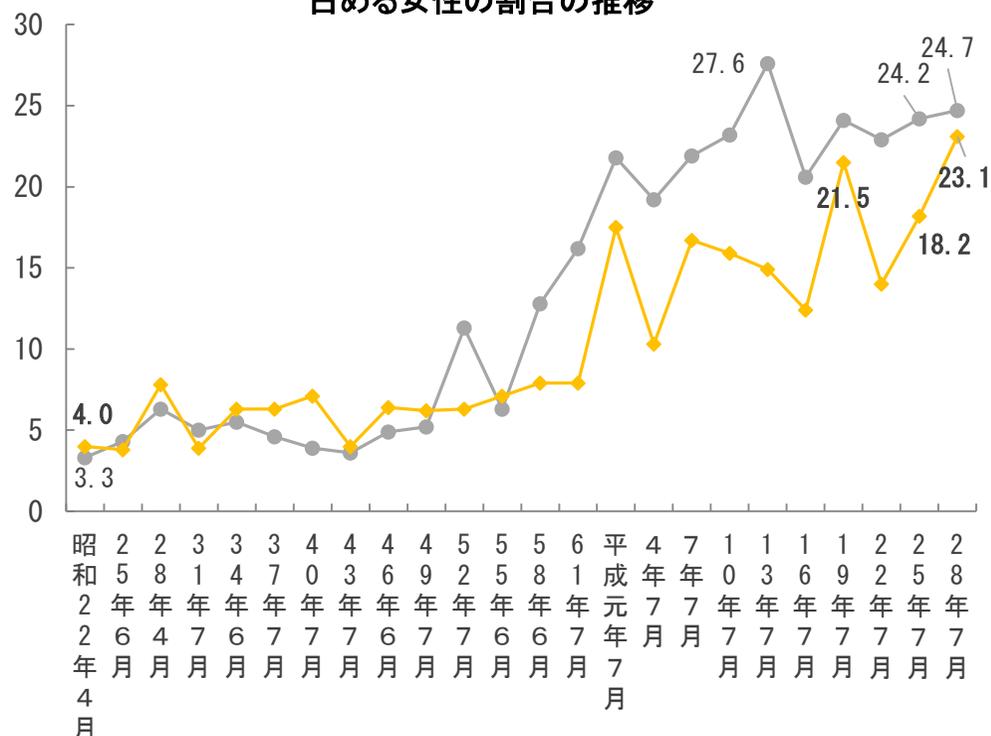
◆ GGI（ジェンダー・ギャップ指数）は149か国中110位

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



(出典)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」

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



(出典)総務省「参議院議員通常選挙結果調」

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

【就業者数・就業率】就業者数は女性2,946万人、男性3,717万人。生産年齢人口（15～64歳）の就業率は女性69.6%、男性83.9%

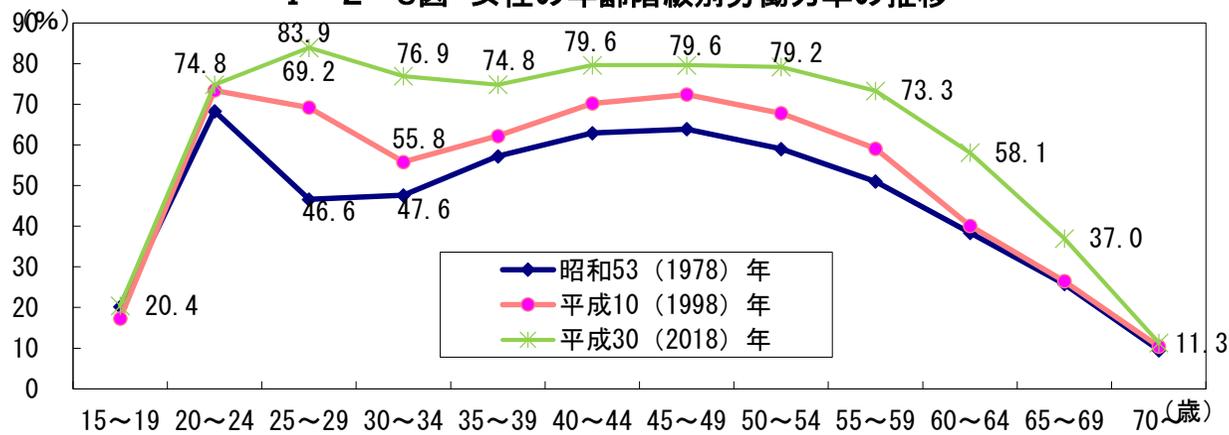
【M字カーブ（女性の年齢階級別労働力率）】底となる年齢階級は上昇、谷にあたる期間も短縮

【非正規雇用者の割合】女性の非正規雇用者の割合（56.1%）は前年に比べてやや上昇

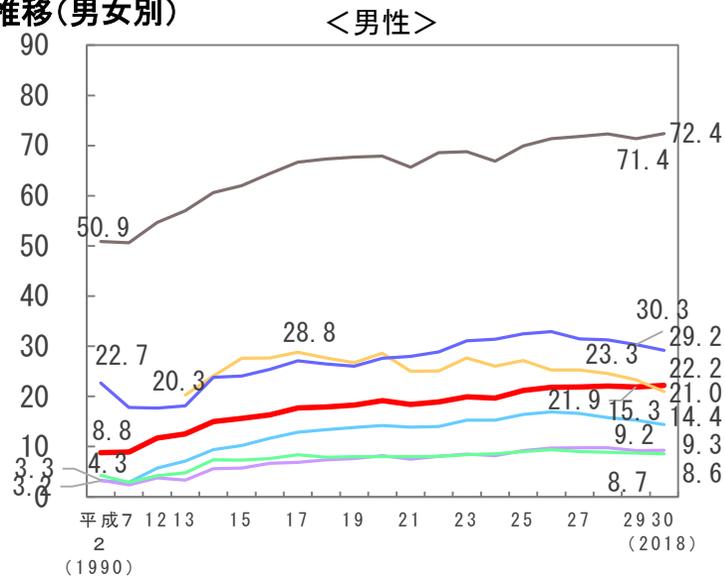
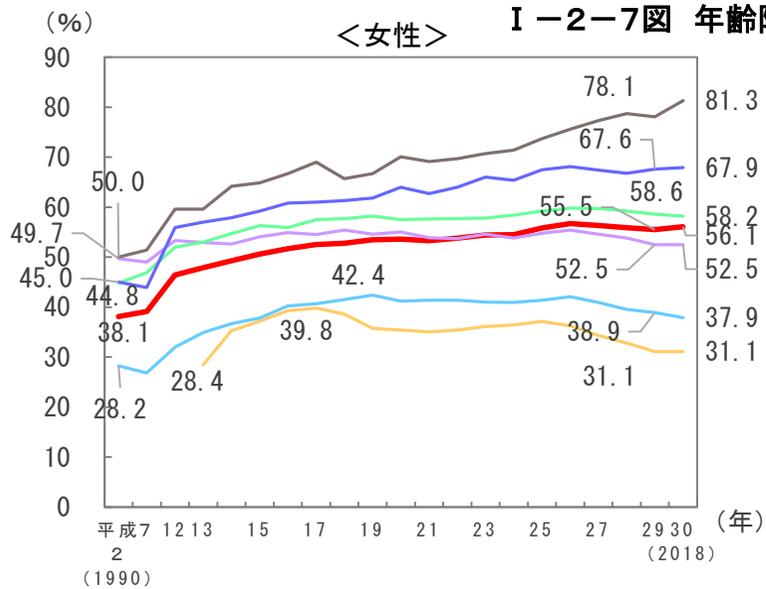
女性は15～24歳（31.1%）から年齢層が上がるごとに高くなるが、男性は55～64歳で反転するまで順に低くなる

◆女性の就業希望者（237万人）のうち、非求職の理由「出産・育児のため」が32.6%で最多

I-2-3図 女性の年齢階級別労働力率の推移



I-2-7図 年齢階級別非正規雇用労働者の割合の推移(男女別)

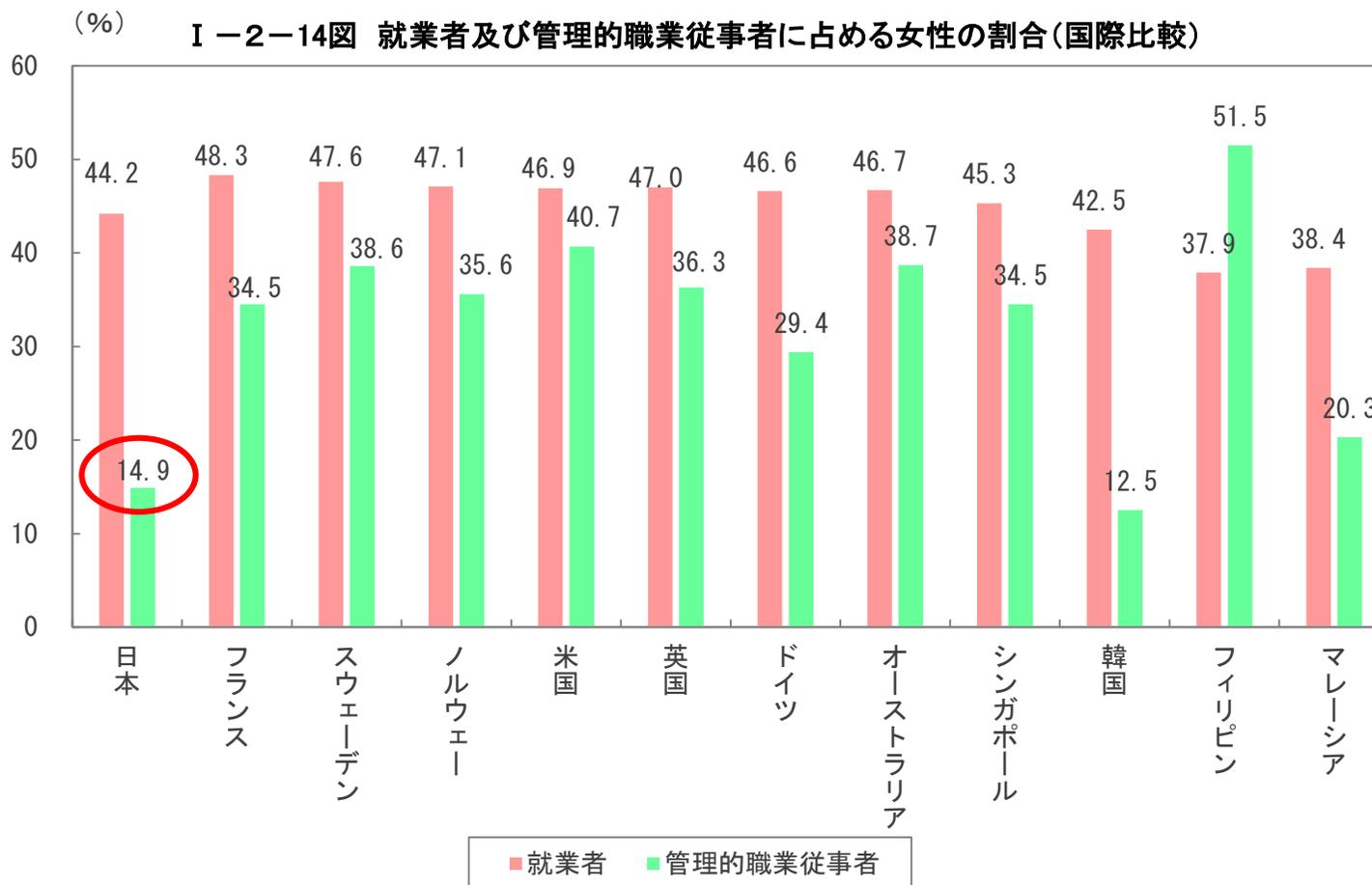


第2節 企業における女性の参画

【役職者に占める女性の割合】 係長級18.3%、課長級11.2%、部長級6.6%（平成30年）

【上場企業の役員に占める女性の割合】 4.1%（平成30年）

◆ 就業者に占める女性の割合（44.2%）は諸外国と大差ないが、管理的職業従事者に占める女性の割合（14.9%）は諸外国と比べて低水準



第3章 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)

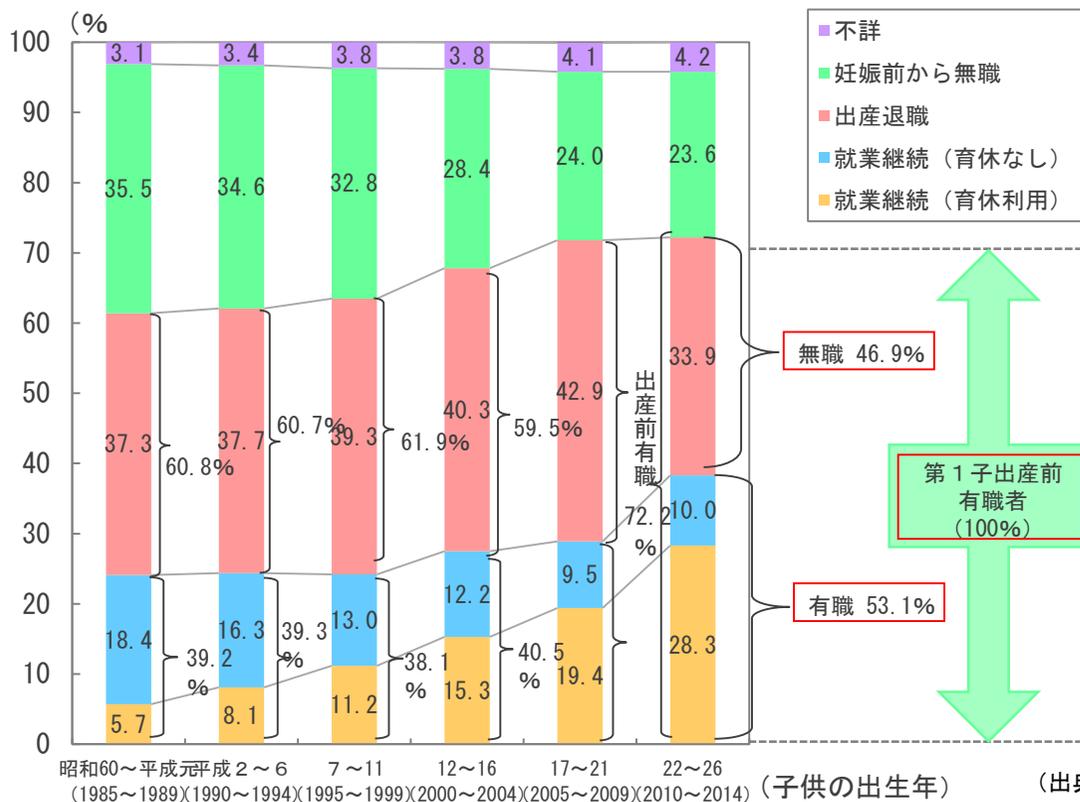
第1節 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)をめぐる状況

- 【年次有給休暇取得率】上昇傾向だが、女性は6割近くであるのに対して、男性は5割を切っている
- 【共働き世帯数】平成9年に専業主婦世帯を上回った後年々増加。共働き世帯1,219万世帯、専業主婦世帯606万世帯(平成30年)
- ◆ 性別役割分担意識に反対する者の割合は賛成する者の割合を上回る。20代よりも50代の方が性別役割分担意識が薄れている

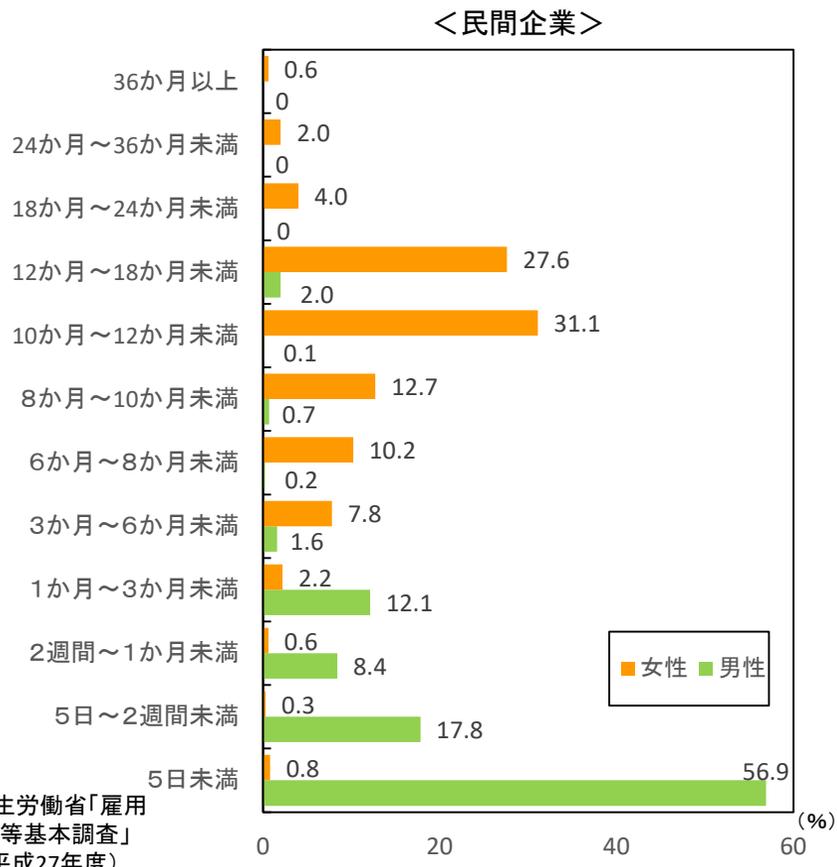
第2節 仕事と子育て・介護の両立の状況

- ◆ 第1子出産前後に女性が就業を継続する割合は4割前後から上昇(53.1%)
- ◆ 男性の育児休業取得率は上昇するも、依然として低水準。取得期間も女性が1年弱以上であるのに対して極端に短い
- ◆ 保育所待機児童数は前年比減、放課後児童クラブ待機児童数は前年比増

I-3-8図 子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



I-3-13図 育児休業取得期間別割合(抜粋)



(出典)国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

第4章 地域・農山漁村、防災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

【男女共同参画計画の策定率】 ほぼ全ての市区で策定済 (97.2%) 町村も約6割が策定済 (58.7%)

◆ 農業委員に占める女性の割合 (11.8%) 及び農業協同組合の個人正組合員及び役員に占める女性の割合 (21.9%、8.0%) は上昇傾向

第2節 防災における男女共同参画

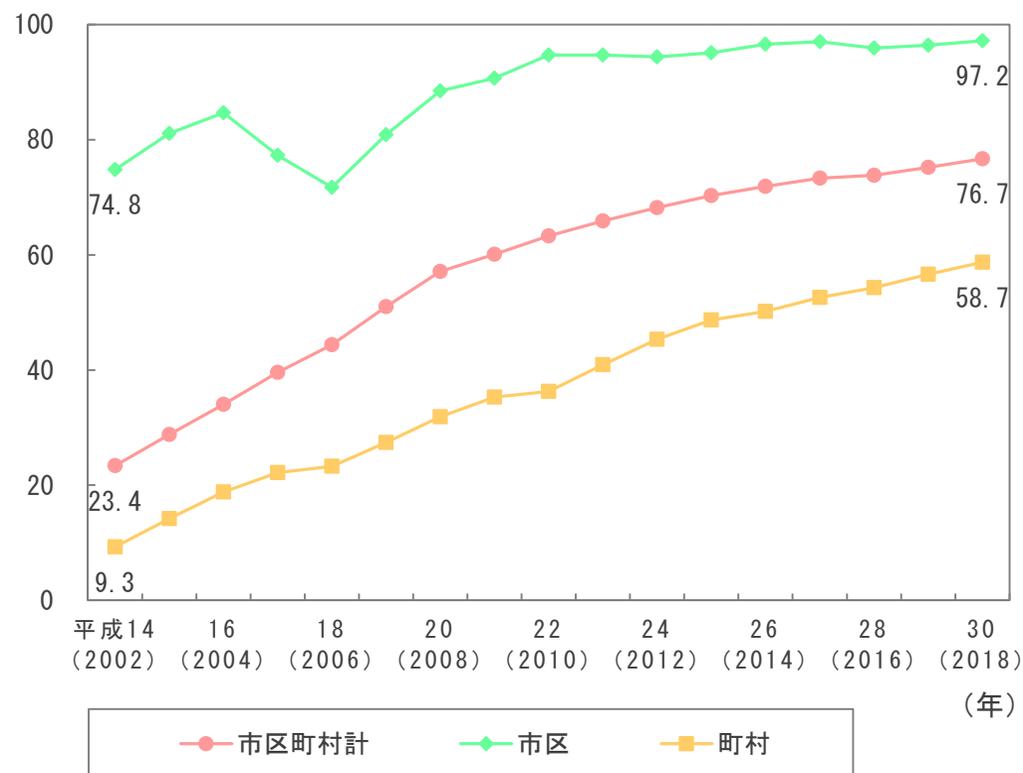
◆ 女性委員のいない防災会議は全体の2割強。うち約9割が町村の防災会議

◆ 女性消防団員がいない消防団数は年々減少 (消防団数の28.8%)

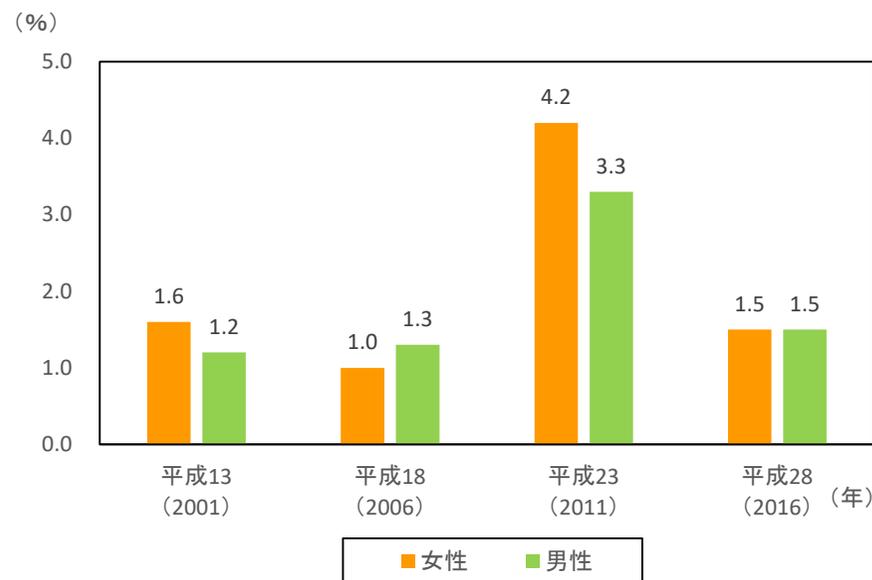
◆ 災害に関係したボランティア活動を行った者の割合は、男女とも1.5%。50代で行動者率が高い

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

(%)



I-4-9図 災害に関係した活動(ボランティア活動)の男女別行動者率の推移(男女別)



第5章 生涯を通じた男女の健康と高齢者、ひとり親の状況

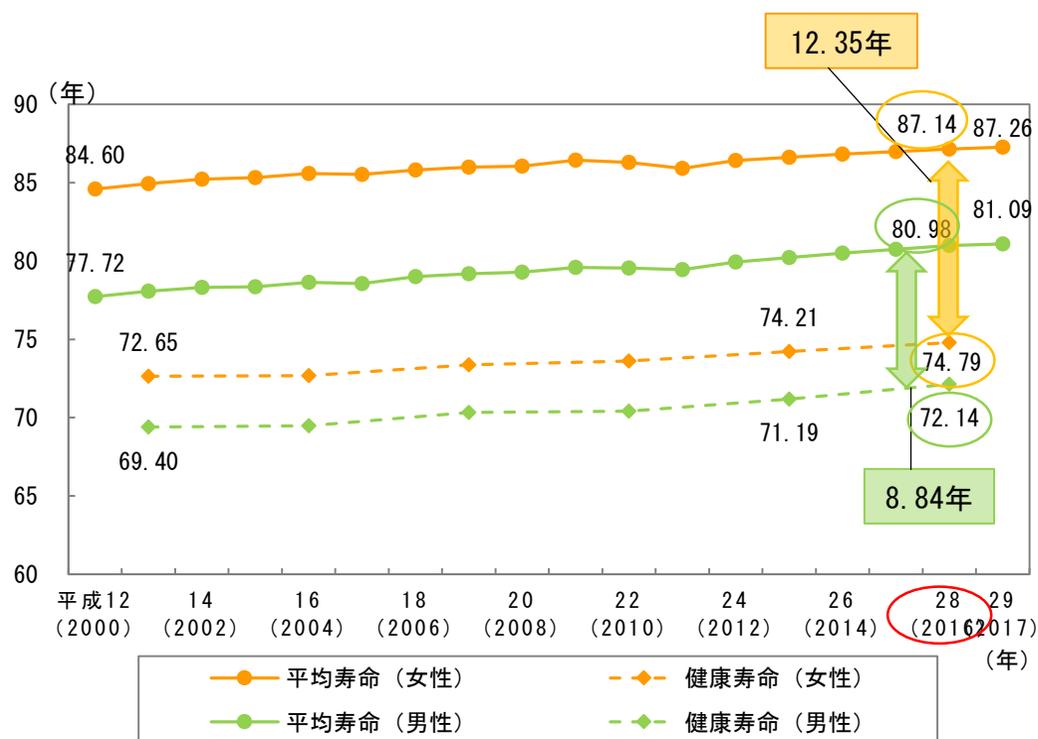
第1節 生涯を通じた男女の健康

【健康寿命】 女性74.79年、男性72.14年。平成25年より延伸。健康寿命と平均寿命の差は男性に比べて女性の方が大きい

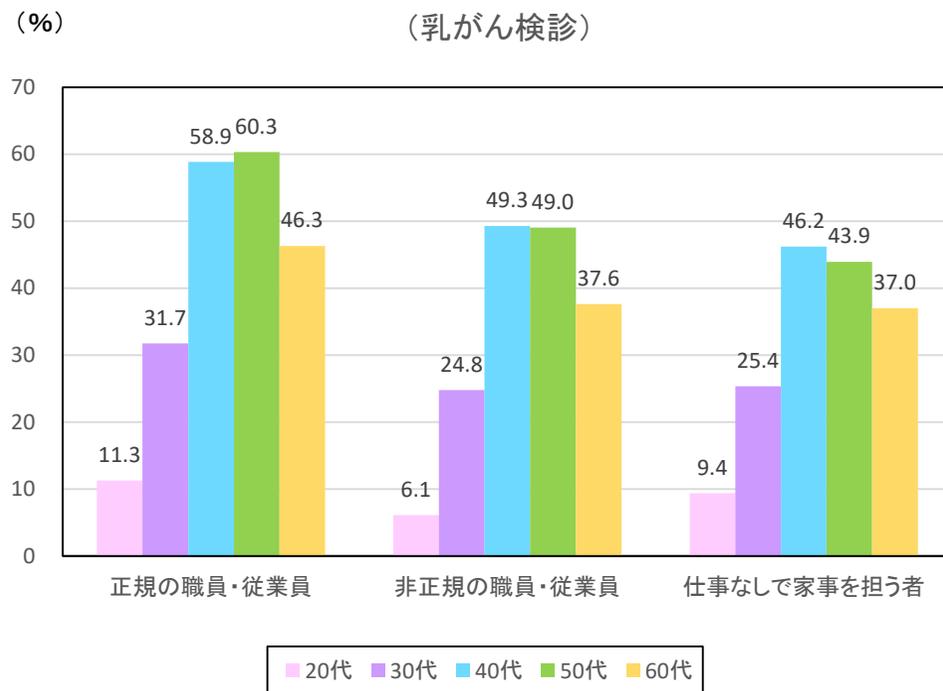
【女性のがん検診受診率（過去2年間）】 上昇傾向。子宮がん（子宮頸がん）検診42.4%、乳がん検診44.9%（平成28年）

乳がん検診受診率は、正規の職員に比べて非正規の職員、仕事なしで家事を担う者の方が低い

I-5-1図 平均寿命と健康寿命の推移(男女別)



I-5-4図 女性のがん検診受診率(抜粋)



(出典)厚生労働省「完全生命表」、「簡易生命表」及び厚生労働科学研究費補助金「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」、「健康寿命及び地域格差の要因分析と健康増進対策の効果検証に関する研究」

(出典)厚生労働省「平成28年国民生活基礎調査」より内閣府男女共同参画局にて特別集計

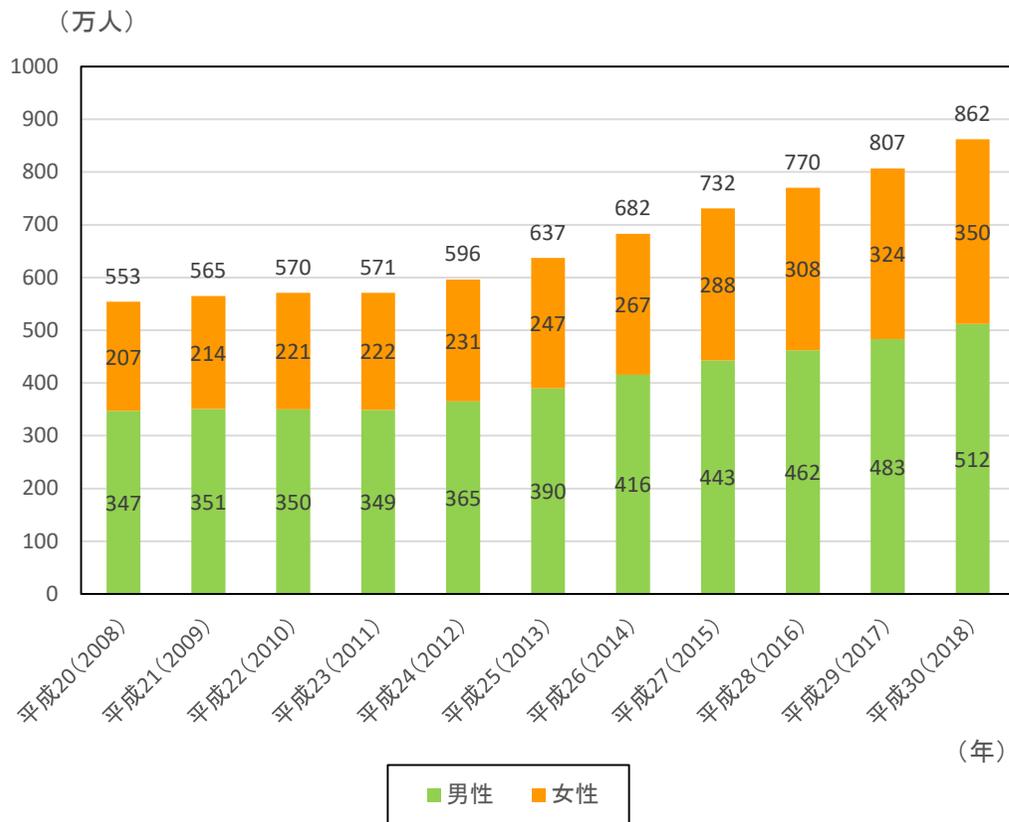
第2節 高齢者、ひとり親の状況

◆ 女性の3割、男性の2割以上が65歳以上の高齢者（平成27年10月1日現在）

【高齢者の就業】 過去10年間に、65歳以上の就業者数は女性1.7倍、男性1.5倍、65～69歳女性の就業率は11.1%ポイント上昇
65歳以上の雇用者は男女ともに7割以上が非正規雇用

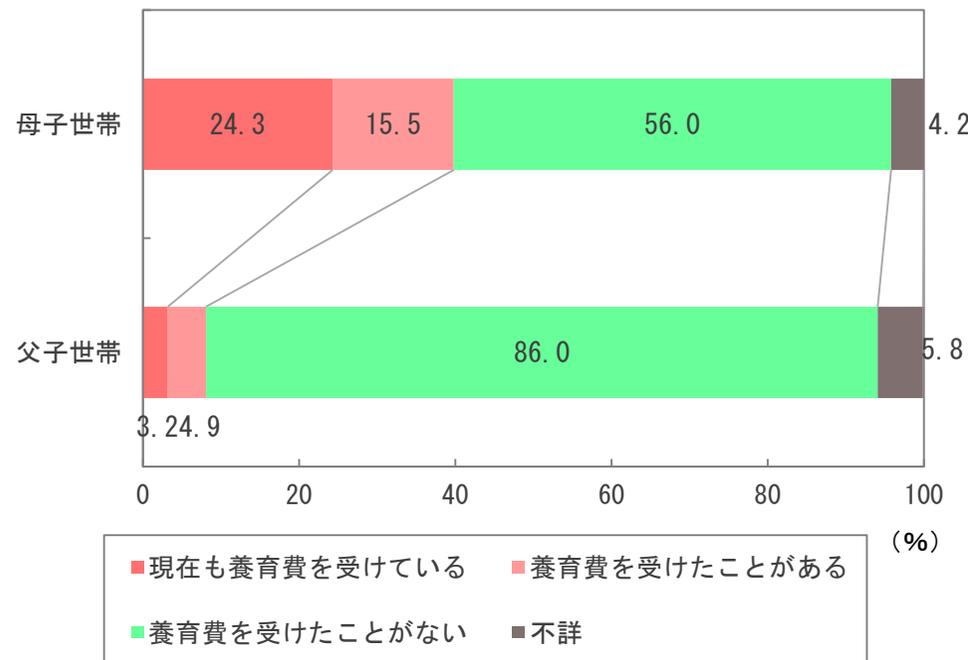
【ひとり親世帯】 平成15年以降、同水準で推移。ひとり親世帯のうち86.8%が母子世帯
母子世帯の37.6%が年間所得額200万円未満、45.1%が生活を「大変苦しい」と実感
離婚相手から養育費を受けているのは、母子世帯で24.3%、父子世帯で3.2%

I-5-8図 65歳以上の就業者数の推移(男女別)



(出典)総務省「労働力調査(基本集計)」

I-5-10図 母子世帯及び父子世帯における養育費の受給状況 (平成28(2016)年)



(出典)厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査」(平成28年度)

第6章 女性に対する暴力

第1節 配偶者等からの暴力の実態

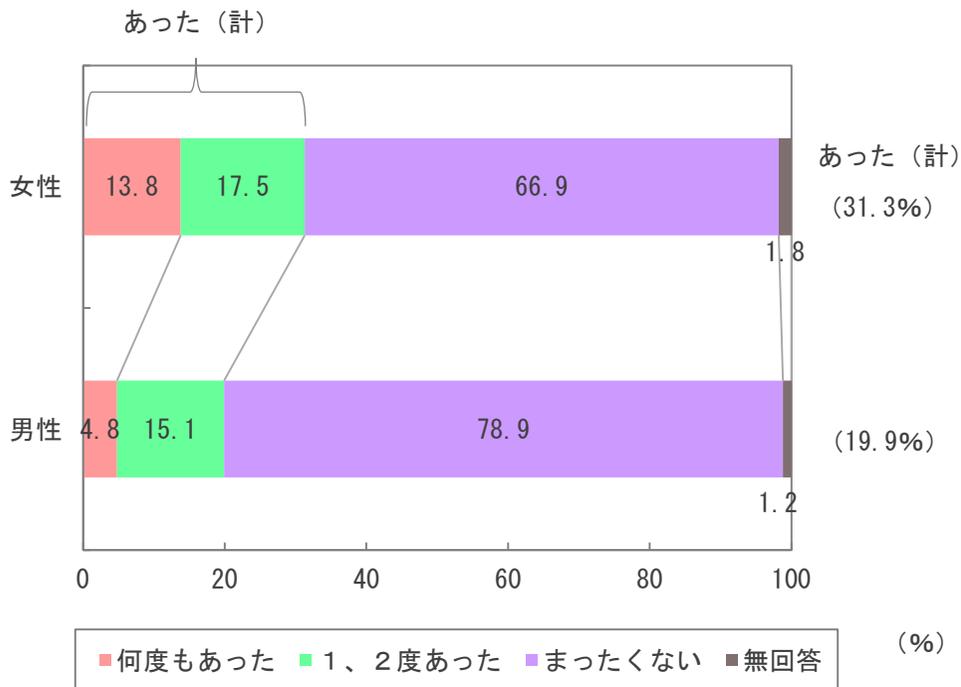
【配偶者（※）からの暴力】女性の3割、男性の2割に被害経験あり。複数回あった者の割合は女性が13.8%、男性が4.8%
女性の4割、男性の7割がどこ（だれ）にも相談していない ※事実婚や別居中の夫婦、元配偶者も含む

- ◆ 配偶者暴力相談支援センターは、全国283か所。センターへの相談件数は年間10万件を超える高水準で推移
- ◆ 配偶者暴力防止法に基づく保護命令件数は、1,700件（平成30年）

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

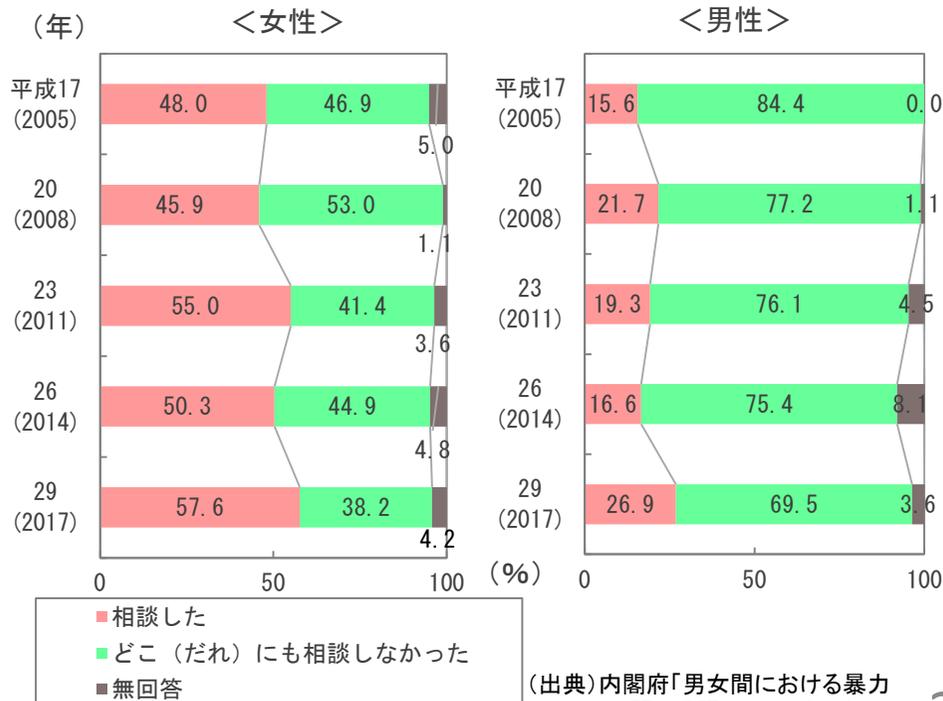
- ◆ 平成30年のストーカー事案の相談等件数は2万1,556件、ストーカー規制法違反の検挙件数は870件でいずれも昨年より減少
- ◆ 平成30年の強制的性交等の認知件数（1,307件）は前年に比べて増加、強制わいせつの認知件数（5,340件）は前年に比べて減少
- ◆ 児童ポルノ事件は過去最多（平成30年）

I-6-1図 配偶者からの被害経験(男女別)



(出典)内閣府「男女間における暴力に関する調査」(平成29年)

I-6-4図 配偶者からの被害経験のある者のうち誰かに相談した者の割合の推移(男女別)



(出典)内閣府「男女間における暴力に関する調査」(平成29年)

男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

政府が、「平成30年度に講じた施策」及び「令和元年度に講じようとする施策」について、「第4次男女共同参画基本計画」の構成(12の個別分野、推進体制)に沿って記載

- 第1章 男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進
- 第2章 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
- 第3章 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 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
- 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
- 第6章 科学技術・学術における男女共同参画の推進
- 第7章 生涯を通じた女性の健康支援
- 第8章 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 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
- 第10章 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- 第11章 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進
- 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
- 第13章 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

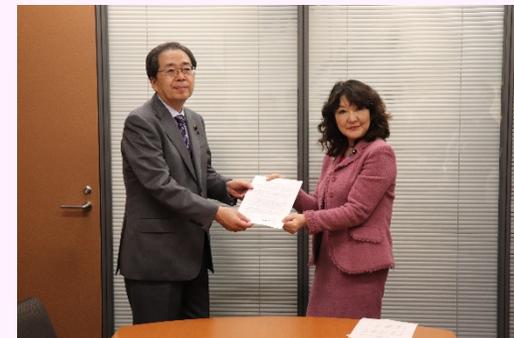
【パープル・ライトアップ】



「女性に対する暴力をなくす運動」の一環として、東京タワー及び東京スカイツリーをはじめとする全国のタワー、施設等においてパープル・ライトアップ
(平成30年11月12日～25日)

【政治分野の男女共同推進のための政党への要請】

平成30年5月に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布されたことを踏まえ、片山大臣より各政党に対して、女性候補者における数値目標の設定やポジティブ・アクション導入等の自主的な取組を要請。
(平成30年12月～平成31年1月)



【国際女性会議WAW!／W20の開催】



日本及び世界における女性のエンパワーメント、女性の活躍促進のための取組について議論。
(平成31年3月23日～24日)