

日医発第 566 号(総務)
令和 5 年 6 月 16 日

都道府県医師会
男女共同参画担当理事 殿

公益社団法人日本医師会
常任理事 神村 裕子
〔公印省略〕

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023
(女性版骨太の方針) について

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、6 月 13 日に開催されました「すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部合同会議」にて、女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023 (女性版骨太の方針 2023) が決定され、これを受けて内閣府男女共同参画局より周知依頼がございました。

つきましては概要と本文をお送りいたしますので、貴会におかれましても本件に関してご了承いただき、ご周知方、ご協力くださいますようよろしくお願い申し上げます。

敬具

I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進（⇒詳細はP2参照）

社会全体で女性活躍の機運を醸成し、多様性を確保していくことは、男女ともに自らの個性と能力を最大限に発揮できる社会の実現のために不可欠であるとともに、イノベーションの創出と事業変革の促進を通じて企業の持続的な成長、ひいては日本経済の発展に資することを踏まえ、女性の活躍をけん引するため、下記のような施策を講じる。

① プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定等

- 令和5年中に、取引所の規則に以下の内容の規定を設けるための取組を進める。
 - ①2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める。
 - ②2030年までに、女性役員をの比率を30%以上とすることを旨す。
 - ③左記の目標を達成するための行動計画の策定を推奨する。
- あわせて、企業経営を担う女性リーダー研修の更なる充実、リスキリングによる能力向上支援、好事例の横展開など、女性の育成・登用を着実に進め、管理職、更には役員へと女性登用のパイプラインの構築に向けた取組の支援を行う。

② 女性起業家の育成・支援

- ロールモデルとなる女性起業家の創出・育成支援のため、政府機関と民間が集中支援を行うプログラム（J-Startup）において、女性起業家の割合を20%以上とすることを旨す。
- あわせて、女性起業家のためのネットワークの充実、女性起業家による資金調達への支援等を行う。

II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化（⇒詳細はP3参照）

男女が家事・育児等を分担して、ともにライフイベントとキャリア形成を両立できる環境づくりに向けて、また、女性に多い非正規雇用労働者や経済的に厳しいひとり親世帯の現状等を踏まえ、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組をあらゆる観点から進めることとし、下記のような施策を講じる。また、仕事と健康の両立による女性の就業継続を支援する。

① 平時や育児期を通じた多様で柔軟な働き方の推進

- 長時間労働慣行の是正、投資家の評価を利用した両立支援の取組の加速、多様な正社員制度の普及促進等に取り組む。
- 「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化する。

② 女性デジタル人材の育成などリスキリングの推進

- デジタルスキル標準やITパスポート試験の活用促進、女性デジタル人材育成プランの実行等に取り組むなど、リスキリングのための環境を整備する。

③ 地域のニーズに応じた取組の推進

- 地域のニーズに応じた女性活躍を支える各地の男女共同参画センターの機能強化を図るとともに、独立行政法人国立女性教育会館（NWEC）による各センターへのバックアップの強化等を図るため、同法人の主管の内閣府への移管や、同法人及び各地のセンターの機能強化を図るための所要の法案について、令和6年通常国会への提出を旨す。

⇒これらの取組により、いわゆる「L字カーブ」（右図参照）が生じる背景にある構造的な課題（※）の解消を旨す。

（※）長時間労働を中心とした労働慣行、女性への家事・育児等の無償労働時間の偏り、固定的な性別役割分担意識等

III 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現（⇒詳細はP4参照）

女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会を実現するため、下記のような施策を講じるほか、ハラスメント対策や、政策決定過程のあらゆる段階における女性の参画を確保し、ジェンダーの視点を反映するための取組、平和・安全保障の分野における女性の参画に取り組む。

① 配偶者等からの暴力への対策の強化

- 配偶者暴力防止法改正法の円滑な施行（令和6年4月）に向けた環境整備等に取り組む。

② 性犯罪・性暴力対策の強化

- 被害が潜在化・深刻化しやすい子どもを始め、多様な被害者がためらうことなく相談できるよう相談先等の周知を徹底する。
- 「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」や「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」に基づく施策を着実に実行する。

③ 困難な問題を抱える女性への支援

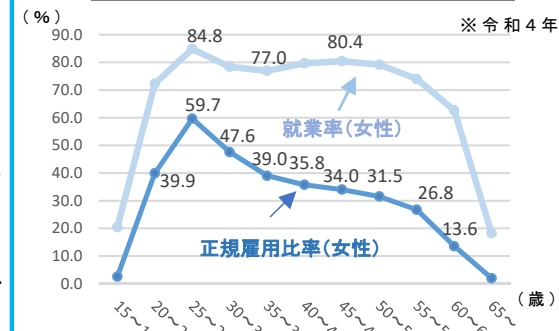
- 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の円滑な施行（令和6年4月）に向けた支援体制の整備等を図る。

④ 生涯にわたる健康への支援

- 「女性の健康」ナショナルセンターの創設、事業主健診の充実、フェムテックの利活用、生理休暇制度の普及促進、女性アスリートが抱える健康課題等に取り組む。

⑤ 地域のニーズに応じた取組の推進（再掲）

L字カーブ
女性の正規雇用比率は30代以降低下
（出産を契機に非正規雇用化）

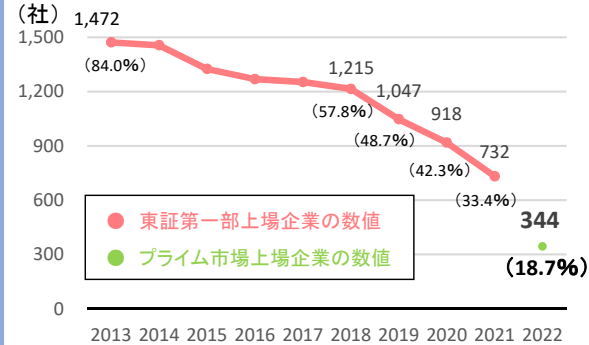


I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて

(1) 企業における女性登用の加速化

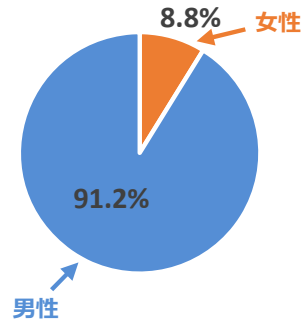
女性役員がいない企業数・割合

プライム市場上場企業で
女性役員がいない企業は約2割



J-Startup選定企業における 女性経営者の割合 (注)

女性経営者の割合は8.8%



① プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定等

- 令和5年中に、取引所の規則に以下の内容の規定を設けるための取組。
 - 2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める。
 - 2030年までに、女性役員を30%以上とすることを目指す。
 - 上記の目標を達成するための行動計画の策定を推奨する。
- コーポレートガバナンス改革の実質化に向けたアクション・プログラムに基づき、取締役会や中核人材の多様性向上に向けた追加的な施策の検討。

② パイプラインの構築に向けた取組の支援

- 企業経営を担う女性リーダー人材の育成を目的とした研修の企業横断メンタリングプログラムの活用を含めた更なる拡充。
- リスクリングによる能力向上支援のため雇用保険の教育訓練給付に関して高い賃金が獲得できる分野等について拡充を検討。
- 多様な人材が登用される環境づくりの推進に向け好事例の横展開、企業経営者が取組にコミットする場の設定、多様なロールモデルの提示。

③ アセットオーナー等機関投資家によるスチュワードシップ活動の実質化

- 年金等のアセットオーナーにおける体制の拡充等のスチュワードシップ活動の実質化に向けた課題の解決に向け、取組を促進。

④ 5次計画における役員に占める女性割合に関する成果目標の策定

- 令和5年中に、令和7年までのプライム市場上場企業の役員(全体)に占める女性割合に関する成果目標を策定。

(2) 女性起業家の育成・支援

① 段階ごとの課題に対する有機的な女性起業家への支援

- 外部有識者からの推薦に基づいて選定された企業を、政府機関と民間が集中支援を行うプログラム(J-Startup)において、女性起業家の割合を20%以上とすることを旨とする。
- 全国ネットワークである「わたしの起業応援団」について支援機関のスキル見える化、地域金融機関との連携を含めた地域ごとの支援拡充。
- 産業革新投資機構による女性キャピタリストを採用・育成する民間ファンドや女性起業家に積極的に投資する方針の民間ファンドへの出資等を促進。

② 女性起業家育成・支援のためのエコシステムの整備

- 現状、実態を捉えた定量的なデータが不足していることから、実態把握に向けたパイロットのアンケート調査を実施し、対外発信。

(3) 地方・中小企業における女性活躍の促進

① 中小企業向け補助金における優遇による両立支援に向けた取組

- 中小企業向け補助金において、女性活躍や子育て支援に取り組む企業を採択審査において加点する優遇措置を広げていく。

② 中小企業を含む企業経営者等のアンコンシャス・バイアスの解消・行動変容を促すコンテンツの開発・普及

- 企業の経営者等に向けた研修用のコンテンツにより、アンコンシャス・バイアスを解消し、行動の変容を促す。

③ 地域金融機関を通じた女性経営人材のマッチング支援の促進

- 大企業から地域の中堅・中小企業への新しい人の流れを創出し、転籍、兼業・副業、出向等、様々な形態での地域企業の経営人材確保を支援する「地域企業経営人材マッチング促進事業」の女性経営人材向けの周知広報。

④ 女性活躍に取り組む中小企業の好事例の横展開等

- 女性活躍の要素を重視した取引先の選定など、中小企業を始めとして社会全体で女性活躍を促し合う取組の普及・拡大。
- 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の地域シンポジウムを全国各地で開催し、各地域のネットワーク形成、好事例の横展開。

(注) J-Startup選定企業とは経済産業省が2018年6月に立ち上げた政府機関と民間の支援プログラムに基づき、大企業の新事業担当者等の外部有識者からの推薦により、外部審査委員会での厳正な審査により選ばれたスタートアップ企業のこと。J-Startup選定企業238社における、女性経営者の割合(2023年5月時点)。

II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

(1) 男女がともにライフイベントとキャリア形成を両立する上での諸課題の解消

○企業の労働慣行の見直し

①平時からの多様で柔軟な働き方の推進

- ・ 長時間労働慣行の是正に向けた的確な監督指導、労働基準法の令和6年度からの全面施行に向け法制度の周知を徹底し、必要な支援を実施。
- ・ 労働者に対する就業場所・業務の変更の範囲を明示する新しいルールを令和6年4月より施行。
- ・ 投資家の評価を利用した両立支援の取組の加速のため、女性活躍に優れた企業を選定するなでしこ銘柄を活用、両立支援に積極的な企業を選定。
- ・ 多様な正社員制度の普及促進に向けた好事例の周知や専門家による導入支援、選択的週休3日制の導入促進。
- ・ 勤務間インターバル制度の導入率向上に向けたアウトリーチ型のコンサルティング、導入による効果の把握とその効果的な周知の検討。

②育児期における休暇取得や柔軟な働き方の推進

- ・ 「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化。
- ・ こどもが2歳未満の期間に、時短勤務の活用を促すための給付を創設。
- ・ こどもが病気の際などに休みやすい環境整備を検討。
- ・ 育児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度の拡充を検討。

③仕事と介護の両立に関する課題への取組

- ・ 仕事と介護の両立に関する「事前の心構え」と「基礎知識」の獲得を促すため、両立支援制度の情報提供や介護保険制度の更なる周知を検討。

○外部サービス利用の普及による家事・育児負担の軽減

- ・ ベビーシッターの保育の質の確保・向上。
- ・ 家事支援サービス利用の信頼性向上のためサービス提供事業者の認証制度の在り方、企業の福利厚生としてのサービス提供に向けた方策を検討。

○女性のキャリア意識をめぐる課題の解消

- ・ 女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討。短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに取り組むとともに、被用者が新たに106万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせないための当面の対応を本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直し。

- ・ 各教育委員会に対し、固定的な性別役割分担意識等を払しょくするための教員研修プログラムの活用促進。理工系分野での活躍など将来のあらゆる選択肢に自由な希望を抱けるようにするための幼児期からの教育環境の整備。

(2) 男女間賃金格差の開示に伴う更なる対応

- ・ 開示を行った各企業における課題の的確な把握・分析とその結果を踏まえた格差の是正に向けた取組を支援。常時雇用労働者101人から300人の事業主への公表義務の対象拡大を検討。
- ・ 国・地方公共団体の開示はサイトの整備を通じて更なる「見える化」。

(3) 非正規雇用労働者の正規化及び処遇改善等

- ・ 非正規雇用労働者の正規化を進める事業主に対する助成を拡充。企業が雇用形態を問わず訓練を実施することを支援、労働者個人への支援も拡充。
- ・ 同一労働同一賃金の遵守の徹底のため企業への一層の働きかけ。
- ・ 地方公共団体の会計年度任用職員に対し、勤勉手当の支給を可能とする「地方自治法の一部を改正する法律」の令和6年4月の施行に向け必要な助言。

(4) 女性デジタル人材の育成等

- ・ デジタルスキル標準やITパスポート試験の活用促進。
- ・ 多様化する就労形態に関する知識向上を目的とした地方公共団体によるセミナー等の取組を地域女性活躍推進交付金で支援。
- ・ 「女性デジタル人材育成プラン」の実行。

(5) 地域のニーズに応じた取組の推進

- ・ 「独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループ報告書」に盛り込まれた機能強化に係る施策・取組について令和5年度より実施可能なものから計画的に実施。機能強化を図るための所要の法案の令和6年通常国会への提出を目指す。
- ・ 地域女性活躍推進交付金を始めとする国の支援策を活用して、ジェンダーギャップを解消するための地方公共団体の効果的な取組を支援。

(6) ひとり親家庭支援

- ・ 養育費受領率目標の達成(注)に向け、周知・広報等による意識改革や相談体制整備、プッシュ型支援、離婚前後親支援モデル事業の活用促進などの取組。
- ・ 離婚及びこれに関連する制度に関する規定等の見直しについての検討の進展状況等を踏まえ、必要に応じて養育費受領率目標の見直し。
- ・ 高等職業訓練促進給付金の一層の利用促進。

(注) 希望する全てのひとり親世帯が養育費を受領できるようにすることが重要であるという認識の下、まずは2031年に、全体の受領率（養育費の取り決めの有無にかかわらず受領率）を40%とし、養育費の取り決めをしている場合の受領率を70%とすることを旨とする。

(1) 配偶者等からの暴力への対策の強化

配偶者暴力防止法改正法（令和5年法律第30号）の概要

- 1 保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化
 - ・ 接近禁止命令等を申し立てることができる被害者の範囲の拡大
 - ・ 接近禁止命令等の期間の伸長
 - ・ 電話等禁止命令の対象行為の追加 等
- 2 基本方針・都道府県基本計画の記載事項の拡充
 - (1) 被害者の自立支援のための施策
 - (2) 国・地方公共団体・民間団体の連携・協力
- 3 協議会の法定化

- ・ 令和6年4月の配偶者暴力防止法改正法の円滑な施行を図るため、国が定める基本方針の改定や下位法令の整備、改正法の周知広報、相談員等の関係者を対象とする研修を実施。
- ・ 配偶者からの暴力を容認しない社会の実現に向けて更なる周知広報に取り組みとともに、配偶者暴力相談支援センター等の相談窓口を一層周知。
- ・ 配偶者暴力対策と児童虐待対策について、改正法による多機関連携や法定協議会の設置により、被害者支援の現場等における緊密な連携を推進。
- ・ 加害者プログラムについて、令和4年度までの試行によって得られた知見に基づいて取りまとめた留意事項を踏まえ、各地域における実施を推進。
- ・ 非同棲交際相手からの暴力（いわゆるデートDV）について、若年層への教育及び広報啓発を推進。
- ・ ストーカー対策について、相談体制の充実、一時避難所確保のため必要な連携体制整備等を推進。

(2) 性犯罪・性暴力対策の強化

- ・ 「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」に基づき、刑事法の改正に係る対応及び刑事手続の適切な運用、再犯防止施策の更なる充実、被害申告・相談をしやすい環境の整備等に取り組む。
- ・ ワンストップ支援センターを中核とする被害者支援の充実に向けて、地域における関係機関の連携強化のためのネットワーク作りを加速。
- ・ 「AV出演被害防止・救済法」による出演被害の防止及び被害者の救済。
- ・ 「生命（いのち）の安全教育」について全国展開を加速化。
- ・ 「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」に基づく施策の着実な実行。
- ・ 社会全体への啓発のため、地方公共団体、学校、関係機関等との連携の下で広報活動を展開。被害が潜在化・深刻化しやすいこどもを始め、多様な被害者がためらうことなく相談できるよう相談先等の周知を徹底。

(3) ハラスメント防止対策

- ・ 職場におけるハラスメントの防止に向けたパンフレット等による周知、事業主の措置義務・望ましい取組の内容及び外部相談窓口の周知。
- ・ 就職活動中の学生に対するハラスメントの防止のため、各大学における取組の好事例の発信や相談窓口の周知等を一層強化。
- ・ 高等教育機関におけるセクシュアルハラスメントを含む性暴力等及びその他のハラスメントの防止に向けた取組の推進。

(4) 困難な問題を抱える女性への支援

- ・ 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の令和6年4月の円滑な施行に向けて、各都道府県での支援体制の計画的な整備、女性相談支援員の人材の確保・養成・処遇改善の推進などを図る。

(5) 生涯にわたる健康への支援

- ・ 生理の貧困への対応として、地域女性活躍推進交付金により生理用品を提供した事例や各地方公共団体による独自の取組の調査・公表。
- ・ 事業主健診に係る問診に月経困難症、更年期症状等の女性の健康に関連する項目を追加、産業保健体制の充実。
- ・ フェムテックを利活用し、企業、医療機関、自治体等が連携して行う実証事業への支援、全事業の効果測定を実施。
- ・ 生理休暇制度の普及促進のための方策について検討。
- ・ 健康経営優良法人認定制度を通じた、女性の健康支援に取り組む企業が評価される仕組みの促進。
- ・ 学校における健康教育の充実、健康診断の保健調査票の活用により女子児童生徒の月経随伴症状等の健康状態を把握し、保健指導等の実施。
- ・ 女性の健康に関するナショナルセンターとして国立成育医療研究センターに研究の司令塔機能をもたせ、最新のエビデンスの収集・情報提供。
- ・ 女性アスリートが抱える健康課題等への支援体制の整備や理解促進、指導現場におけるハラスメント行為等の根絶。スポーツ団体における女性理事の目標割合の設定、その達成に向けた具体的な方策等の取組の促進。

(6) 行政運営を補佐する合議体の委員構成における性別の偏りの解消

- ・ 各行政機関において開催される複数の外部有識者が含まれるあらゆる合議体において、その外部有識者たる構成員に性別の偏りが無いよう努める。

(7) 「女性・平和・安全保障（WPS）」への取組強化

- ・ 「第3次女性・平和・安全保障行動計画」に基づく取組を着実に実施。

(8) 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方

IV 女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）

（1）5次計画の中間年フォローアップ

- ・5次計画の全ての成果目標につき現在の進捗状況を把握した上で、残る計画期間内に取り組むべき事項について検討。

（2）政治分野

- ・女性候補者に係る数値目標の設定や候補者の選定方法の改善等について、各政党に対し、自主的な取組の実施を要請。
- ・議会におけるデジタル技術を活用した取組に関し、必要に応じて助言を行うとともに、先進事例の情報提供。

（3）行政分野

- ・テレワークの更なる浸透と定着を図るとともに、職員個人の働き方を更に柔軟化する観点から、フレックスタイム制等について必要な対応。

（4）経済分野

- ・全国の商工会及び商工会議所における役員の種別ごとの女性割合の「見える化」を継続、役員の女性割合を増加させるために取り組んでいる商工会又は商工会議所を把握し、その取組の継続を図る。

（5）科学技術・学術分野

項目	現状	成果目標
大学の理工系の教員（講師以上）に占める女性の割合	理学系：8.7% 工学系：5.7%（2019年）	理学系：12.0% 工学系：9.0%（2025年）
大学の研究者の採用に占める女性の割合	理学系：14.5% 工学系：16.3%（2020年）	理学系：20% 工学系：15%（2025年）
大学（学部）の理工系の学生に占める女性の割合	理学部：27.8% 工学部：15.8%（2022年）	前年度以上（毎年度）

- ・理工農系の女子学生の修学や卒業後の活躍機会の確保のため、大学が民間企業等と連携して行う取組を大学の体制整備支援を通じて促進。
- ・理工系分野への進路選択の促進に向け、女子中高生や保護者、教員を対象として、大学・企業の双方からロールモデルを提示、ロールモデルによる出前授業を実施。
- ・女性管理職の登用拡大に向けた大学ガバナンスコードの見直し、学部ごとの女子学生・女性教員の在籍・登用状況などの情報開示の促進。
- ・学長、副学長及び教授における女性登用を促進するため、大学への資源配分において引き続きインセンティブを付与。
- ・ライフイベントと研究との両立や女性研究者リーダーの育成を一体的に推進するダイバーシティ実現に向けた大学等の取組を支援。

（6）地域における女性活躍の推進

- 農業委員や農業協同組合役員等における女性割合の向上
 - ・農林水産団体等の理事に占める女性割合の向上等に向け、具体的な目標の設定等の仕組みづくりを働きかけ、多様な女性の登用促進に向けた事例集を令和5年度中に作成。
 - ・スマート農林水産業の推進、女性が扱いやすい農業機械等の開発、育児との両立などに関するサポート活動、更衣室や託児スペースの整備、研修会の実施等により女性が活躍しやすい環境を整備。
- 校長・教育委員会等における女性割合の向上
 - ・各教育委員会の事業主行動計画等において、女性登用の具体的な取組を未だ定めていない教育委員会や学校法人に対して、速やかに定めるよう要請。
 - ・校長等への女性登用が進まない地域に対し、地域が抱える課題を地域の教育関係者と共有、他地域の好事例やロールモデルの提供。
 - ・女性教員が管理職選考試験を受験するにあたっての困難さや課題を把握、必要となる取組を令和5年度中に検討。
 - ・各教育委員会における学校の働き方改革等に係る計画の策定や公表、その取組状況等を「見える化」する枠組みを令和5年度中に検討。
 - ・女性教育委員がいない市町村に対して早期の女性教育委員の選任に向けた速やかな対応を要請。

（7）防災分野

- ・こどもや要配慮者の預け先の確保等の環境整備など、災害対応に携わる職員への支援を行う地方公共団体の好事例を継続して収集・展開。
- ・「防災・復興ガイドライン」に基づく学習プログラムや、女性の地域での防災活動への参画等を紹介する「ノウハウ・活動事例集」を地方公共団体職員向けの研修、女性防災士や地域の女性防災リーダーとの勉強会で活用。
- ・女性の自衛官の採用・登用を積極化、隊員の意識改革、仕事と育児・介護等の両立支援等を一層推進。新たなハラスメント対策を確立。
- ・消防吏員や消防団員、地方警察官など防災の現場等における女性割合の目標達成に向けて、女性の参画拡大の環境整備。

（8）国際分野

- ・在外公館の各役職段階に占める女性の割合向上に向けて、省内公募の活用、管理職や管理職候補への中途採用や民間登用の推進等。

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023 (女性版骨太の方針 2023)

令和 5 年 6 月 13 日

すべての女性が輝く社会づくり本部

男女共同参画推進本部

目次

はじめに	1
I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて	2
(1) 企業における女性登用の加速化	
(2) 女性起業家の育成・支援	
(3) 地方・中小企業における女性活躍の促進	
II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化	5
(1) 男女がともにライフイベントとキャリア形成を両立する上での諸課題の解消	
(2) 男女間賃金格差の開示に伴う更なる対応	
(3) 非正規雇用労働者の正規化及び処遇改善等	
(4) 女性デジタル人材の育成	
(5) 地域のニーズに応じた取組の推進	
(6) ひとり親家庭支援	
III 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現	13
(1) 配偶者等からの暴力への対策の強化	
(2) 性犯罪・性暴力対策の強化	
(3) ハラスメント防止対策	
(4) 困難な問題を抱える女性への支援	
(5) 生涯にわたる健康への支援	
(6) 行政運営を補佐する合議体の委員構成における性別の偏りの解消	
(7) 「女性・平和・安全保障（WPS）」への取組強化	
(8) 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方	
IV 女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）	23
(1) 5次計画の中間年フォローアップ	
(2) 政治分野	
(3) 行政分野	
(4) 経済分野	
(5) 科学技術・学術分野	
(6) 地域における女性活躍の推進	
(7) 防災分野	
(8) 国際分野	

はじめに

1. 基本的な考え方

男女共同参画は、日本政府の重要かつ確固たる方針であり、国際社会で共有されている規範である。また、すべての人が生きがいを感じられる、多様性が尊重される社会の実現、我が国の経済社会の持続的発展において不可欠な要素でもある。女性の参画を拡大することは、例えば、企業においては、多様性の向上を通じてイノベーションを喚起するとともに事業変革を促し、企業価値を高めることにつながるほか、国際社会においては、和平合意の策定において女性が参加すると、その合意が長期にわたり保たれる確率が高くなることなどが指摘されているなど、様々な局面においてプラスの効果をもたらすものと考えられる。

我が国の現状は、いわゆる「M字カーブ」の問題は解消に向かい、女性役員数なども増加しているものの、国際的に見て立ち遅れていると言わざるを得ない。特に、出産を契機に、女性が非正規雇用化する、いわゆる「L字カーブ」の存在に象徴されるように、様々なライフイベントに当たりキャリア形成との二者択一を迫られるのは多くが女性であり、その背景には、長時間労働を中心とした労働慣行や女性への家事・育児等の無償労働時間の偏り、それらの根底にある固定的な性別役割分担意識など、構造的な課題が存在する。

こうした構造的な課題の解消に向けては、従来よりも踏み込んだ施策を講じることが不可欠である。このため、「I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて」に掲げるように、シンボリックな取組を通じて社会全体における女性活躍の機運を醸成すべく、女性役員比率の更なる向上や、女性の育成・登用を着実に進め、管理職、更には役員へという女性登用のパイプラインの構築を強力に進めることで、企業における女性登用を加速化する。その結果として、女性一人一人のキャリア形成の意欲向上のみならず、社会経済の意思決定における多様性と活力が高まり、イノベーションを喚起し事業変革を促す、いわば女性活躍と経済成長の好循環を官民一体で実現する。

同時に、男女ともにライフイベントとキャリア形成を両立できる環境づくりが重要であり、「II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化」に掲げるように、男女を問わず多様で柔軟な働き方の推進、男性による家事・育児等の分担を後押しすること等による女性の家事・育児等の負担軽減、女性デジタル人材の育成等のリスキリングによる生産性の向上等を通じたキャリアアップの後押しなど、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組を強化していく。

このように、女性活躍の機運醸成、キャリア形成を支える環境づくりを両輪で進めることにより、「L字カーブ」が象徴するジェンダー平等の諸課題を解消し、令和の時代にふさわしい、男女ともに希望に応じてキャリア形成できる社会の実現へと力強く舵を切る。

また、女性が安心できる社会は、男女共同参画の前提であり、配偶者暴力や性犯罪・性暴力対策、困難な問題を抱える女性への支援、生涯にわたる健康への支援等を通じて、女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現に向けた歩みを着実に進める。

令和5年は我が国で初となるG7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が開催される。本年を男女共同参画のターニングポイントとすべく、取組をより一層進展させていく。

2. 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」の構成

政府は、一丸となって、男女共同参画社会基本法に基づく「第5次男女共同参画基本計画」(令和2年12月25日閣議決定、以下「5次計画」という。)を着実に実行していく。このため、5次計画に掲げられた具体的な取組については、本重点方針における記載の有無にかかわらず、着実に実施する。その上で、5次計画で決定した成果目標の達成や施策の実施に向けた取組の更なる具体化を行うとともに、新たに取り組む事項として、

- I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて
- II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

Ⅲ 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

Ⅳ 女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）

について、政府全体として今後重点的に取り組むべき事項を定める。政府は、本重点方針に基づき、横断的な視点を持って、速やかに各取組を進める。

I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて

社会全体で女性活躍の機運を醸成し、多様性を確保していくことは、男女ともに自らの個性と能力を最大限に発揮できる社会の実現のために不可欠であるとともに、イノベーションの創出と事業変革の促進を通じて企業の持続的な成長、ひいては日本経済の発展に資するものである。

「新しい資本主義」の中核に位置付けられた女性の経済的自立の実現が重要との認識の下、企業における女性登用の加速化や女性起業家の育成・支援、地方・中小企業における女性活躍の促進等の諸施策を通じて、女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて官民一体で取り組んでいく。

（1）企業における女性登用の加速化

我が国の現状を見ると、グローバルな投資家との対話を念頭により高い水準のガバナンスが期待されるプライム市場でさえ女性役員がいない企業が約2割に上るなど、諸外国が数値目標の設定等により企業の女性役員比率の向上を着実に実現していることと比べれば、国際的に大きく立ち遅れていると言わざるを得ない。さらに、国内外の投資家はその投資判断において企業の女性役員比率を重視する傾向が強まっていることを考慮すると、日本経済の今後の成長のためにも企業における女性登用を加速化させることは、まさに喫緊の課題である。また、昇進や賞罰で女性がバイアスに基づく不当な評価を受けないという観点からも、経営陣自身の多様性を高めて組織全体のバイアスを軽減させることが重要である。

役員のみならず、我が国では、部長や課長といった管理職における女性比率も低いことから、将来の女性役員候補を供給するパイプラインの構築も急務である。

こうした状況を踏まえると、企業における女性役員比率に係る数値目標を設定した上で、その達成に向けた具体策を講じる必要がある。その際、各企業に対して、パイプラインの構築を含めた実効的な取組の検討を促すことが重要である。

①プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定等

企業における女性登用を加速化するための重要かつ象徴的な第一歩として、プライム市場上場企業に係る女性役員比率に係る数値目標を設定し、女性役員比率の引上げを図る。このため、令和5年中に、取引所の規則に以下の内容の規定を設けるための取組を進める。

- ・2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める。
- ・2030年までに、女性役員比率を30%以上とすることを目指す。
- ・上記の目標を達成するための行動計画の策定を推奨する。

また、コーポレートガバナンス改革の実質化に向けたアクション・プログラムに基づき、女性役員比率の向上等、取締役会や中核人材の多様性向上に向けて、企業の取組状況に応じて追加的な施策の検討を進める。【内閣府、金融庁】

②パイプラインの構築に向けた取組の支援

ア 女性リーダー研修の更なる充実

企業経営を担う女性リーダー人材の育成を目的とした企業横断的なネットワーク構築と勉強機会の提供として実施されている女性リーダー研修「Women's Initiative for Leadership (通称WIL)」について、企業横断メンタリングプログラムの活用を含めた更なる拡充を行い、企業におけるパイプラインの構築を後押しする。【経済産業省】

イ リスキリングによる能力向上支援

リスキリングによる能力向上支援を図るため、雇用保険の教育訓練給付に関しては、高い賃金が獲得できる分野、高いエンプロイアビリティの向上が期待される分野について、拡充を検討する。【厚生労働省】

ウ 企業による多様な人材が登用される環境づくりの推進

パイプラインの構築に当たっては、働き方や職種、過去の職務経験などの要素にとらわれず能力ある多様な人材が登用される環境づくりが重要であり、ジョブ型人事や多様な正社員制度の導入、職種を越えた登用やリスキリングの実施といった各企業の好事例を横展開するとともに、企業経営者（トップリーダー）が取組にコミットする場を設けることが有効である。あわせて、女性を始め登用される側の視点に立てば、リーダーを目指すことが可能だと感じさせる環境づくりが重要であり、育児や介護と両立している女性役員等多様なロールモデルの提示も進めていくべきである。このため、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」や「人的資本経営コンソーシアム」等をそのような場として活用することを通じて、女性を含む多様な人材が登用される環境づくりを社会全体に浸透させるための契機とする。【内閣府、金融庁、経済産業省】

③アセットオーナー等機関投資家によるスチュワードシップ活動の実質化

企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、女性を含め、取締役会や中核人材の多様性を向上させることが重要であり、そのためには、運用機関のみならずアセットオーナーも含む投資家と企業の建設的な対話を促進することが重要である。年金等のアセットオーナーにおける体制の拡充等のスチュワードシップ活動の実質化に向けた課題の解決に向けて、運用機関・アセットオーナー等による取組を促進する。【金融庁】

④5次計画における役員に占める女性割合に関する成果目標の策定

プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定状況を踏まえ、令和5年中に、5次計画における令和7年までのプライム市場上場企業の役員（全体）に占める女性割合に関する成果目標を策定する。また、令和4年度に実施した「執行役員又はそれに準じる役職者」の女性割合の調査については、継続してフォローアップを行う。

【内閣府】

(2) 女性起業家の育成・支援

令和4年11月に「スタートアップ育成5か年計画」が策定され、国を挙げてスタートアップ育成に取り組む機運が高まる中、女性にとっても「起業」がキャリア形成上の有望かつ現実的な選択肢となり、女性起業家によるイノベーション創出が進むよう、女性の視点

に立って段階ごとの課題に対する有機的な起業支援を行うと同時に、女性による起業のためのエコシステムを整備することが必要である。

①段階ごとの課題に対する有機的な女性起業家への支援

ア ロールモデルとなる女性起業家の創出、育成支援

外部有識者からの推薦に基づいて選定された企業を、政府機関と民間が集中支援を行うプログラム（J-Startup）において、女性起業家の割合を20%以上とすることを目指す。また、起業を目指す若手人材などを世界のイノベーション拠点に派遣する事業において、女性起業家プログラムを創設する。このほか、未踏事業への女性応募拡大のため、女性修了生等による情報発信の機会強化を行う。【経済産業省】

イ 女性起業家のためのネットワーク等の充実

各地のネットワーク間の情報・ノウハウ共有や、全国的な女性起業の機運醸成を目指して活動を行っている女性起業家支援機関のネットワークである「わたしの起業応援団」について、支援機関のスキル見える化、地域金融機関との連携を含めた地域ごとの支援拡充を行うなど、女性起業家が活用しやすい仕組みを目指して取組を強化するとともに、スタートアップ支援政府機関プラットフォーム（Plus）とも連携して女性起業家に必要な支援を行う。また、Plusにおいては女性起業家の育成を支援する人材を育成するプログラムを推進する。

さらに、女性起業家のマッチングの場として、JOIC（Japan Open Innovation Council）による女性起業家ピッチやJ-Startup 定例イベント（J-Startup Hour）での女性イベントを開催する。【金融庁、経済産業省】

ウ 女性起業家による資金調達への支援

女性の起業を後押しするため、引き続き、「女性、若者／シニア起業家支援資金」による資金調達支援を実施するほか、株式会社産業革新投資機構による女性キャピタリストを採用・育成する民間ファンドや女性起業家に積極的に投資する方針の民間ファンドへの出資等を促進する。【経済産業省】

②女性起業家育成・支援のためのエコシステムの整備

エコシステムの現状の「見える化」のために、女性起業家の育成・支援に当たっては、女性起業家特有のニーズや悩みにも寄り添う観点から、ベンチャーキャピタリスト等の支援する側を含めたエコシステム全体におけるジェンダー多様性を向上させることも重要である。現状、エコシステムの実態を捉えた定量的なデータが不足していることから、実態把握に向けたパイロットのアンケート調査を実施し、対外発信する。【金融庁】

（3）地方・中小企業における女性活躍の促進

女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けては、我が国の企業の9割以上を占め、雇用の約7割を支えているのが中小企業であることを踏まえ、都市部の大企業を念頭に置いた施策のみならず、地方に多く存在する中小企業にしっかりと目配りしながら、必要な施策を講じていく必要がある。

①中小企業向け補助金における優遇による両立支援に向けた取組

子育て支援や女性活躍の取組に積極的な中小企業等を後押しするため、事業再構築補助金やIT導入補助金、ものづくり補助金等の中小企業向け補助金を始めとして、女性活躍や子育て支援に取り組む企業を採択審査において加点するといった優遇措置を、補助目的も鑑みつつ、他の補助金にも広げていく。【経済産業省】

②中小企業を含む企業経営者等のアンコンシャス・バイアスの解消・行動変容を促すコンテンツの開発・普及

地方に多く存在する中小企業において女性活躍が進まない要因として、企業経営者等の無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の存在が挙げられるが、これを解消して行動の変容を促すため、中小企業を含む企業の経営者等に向けた研修用のコンテンツの開発・普及に取り組む。【厚生労働省】

③地域金融機関を通じた女性経営人材のマッチング支援の促進

地方に多く存在する中小企業において女性経営者を増やしていくことは、多様性を通じたイノベーションを喚起するとともに事業変革を促し、女性従業員が就業を継続して活躍しやすい環境づくりを促進するために重要である。このため、大企業から地域の中堅・中小企業への新しい人の流れを創出し、転籍、兼業・副業、出向等、様々な形態での地域企業の経営人材確保を支援する「地域企業経営人材マッチング促進事業」について、女性経営人材向けの周知広報を実施する。【金融庁】

④女性活躍に取り組む中小企業の好事例の横展開等

民間企業における女性活躍の要素を重視した取引先の選定など、中小企業を始めとして社会全体で女性活躍を促し合う取組の普及・拡大を図る。

また、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」について、地域で女性活躍に取り組む中小企業の経営者や女性役員・女性経営者が登壇する地域シンポジウムを全国各地で開催し、各地域におけるネットワークの形成、好事例の横展開を進める。【内閣府】

Ⅱ 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

男女がともにライフイベントとキャリア形成を両立できる環境づくりに向けて、また、女性に多い非正規雇用労働者や経済的に厳しいひとり親世帯の現状等を踏まえ、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組をあらゆる観点から進めていく必要がある。

特に、企業の労働慣行の見直しや家事・育児・介護等の無償労働の負担の軽減、女性のキャリア意識をめぐる課題の解消など、男女がともにライフイベントとキャリア形成を両立する上での諸課題の解消を進めていく。あわせて、仕事と健康の両立を図り、女性の就業継続を支援することが重要である¹。その際、男女を問わず、労働時間や就労場所、業務内容に関して正社員の働き方を多様に変えるとともに、育児期はもとより平時における多様で柔軟な働き方の推進に取り組んでいく。また、女性に無償労働の負担が大きく偏っている現状を踏まえ、男性の育児休業取得を促すこと等により男性の家事・育児への参画を促進・拡大する。若い世代の男性は、家事・育児に対する意欲が他の世代よりも相対的に

¹ 具体的な施策は、「Ⅲ（５）②事業主健診の充実等による女性の就業継続等の支援」を参照。

高いことから、職場の理解の増進等により、男性の家事・育児への参画の希望が実現されるよう支えていくことが重要であり、あらゆる世代における男性の意識改革が求められている。同時に、ケア・エコノミー市場の振興を通じて外部サービスの利用を普及させることを目指していく。さらに、女性のデジタル人材の育成等のリスクリングのための環境を整備することで、成長分野への労働移動を促し、生産性の向上を実現していく。このほか、独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）及び男女共同参画センターの機能強化による地域のニーズに応じた取組の推進や、養育費の受領率向上に向けた取組を含むひとり親家庭支援など、裾野の広い取組を着実に進めていく。

（1）男女がともにライフイベントとキャリア形成を両立する上での諸課題の解消

○企業の労働慣行の見直し

①平時からの多様で柔軟な働き方の推進

ア 長時間労働慣行の是正

ライフイベントとキャリア形成の両立を難しくする最大の要因は、正社員としての働き方の前提となっている長時間労働慣行である。長時間労働慣行を是正し、労働基準法に基づく時間外労働の上限規制等の法定労働条件を確保するため、的確に監督指導を行うとともに、令和6年度からの全面施行に向け、企業における働き方改革推進のために、法制度の周知を徹底し、必要な支援を実施する。【厚生労働省】

イ 労働者に対する就業場所・業務の変更の範囲の明示

転勤や業務の変更は、労働者のワーク・ライフ・バランスやキャリア形成を左右しうるものであり、労働契約関係の明確化により予見可能性を向上させることが重要である。このため、全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示を求める、労働条件明示に関する新しいルールを令和6年4月より施行する。さらに、募集時においても同様の追加をする。【厚生労働省】

ウ 投資家の評価を利用した両立支援の取組の加速

女性活躍に優れた企業を中長期の価値を重視する投資家に魅力ある銘柄として紹介する「なでしこ銘柄」の調査項目に、1か月あたりの平均法定外労働時間等とあわせ、例えば「産休・育休から復帰後3年時の女性の就業継続率」等、両立支援に資すると考えられる設問を追加し、新たに両立支援に積極的に取り組む企業を選定することで、両立支援や子育て支援の取組を促していく。【経済産業省】

エ 多様な正社員制度の普及促進、選択的週休3日制の導入促進等

正社員の働き方を変えることでライフイベントとの両立を容易にすることを進める一方で、希望する労働者が多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備する観点から、短時間勤務や勤務地、職種・職務を限定した多様な正社員制度の導入・拡大を図る必要がある。このため、好事例の周知や専門家による導入支援等を行うとともに、企業が自らの雇用管理上の課題を分析・把握し、多様な正社員制度を含む様々なソリューションを選択・導入できるよう、新たに「課題分析ツール」の作成等を行う。また、多様な正社員制度を創設した上で、非正規雇用労働者の正規化を進める事業主に対する支援を強化する。さらに、選択的週休3日制について、好事例の収集・提供により、導入を促進する。【厚生労働省】

オ 勤務間インターバル制度の導入支援

勤務間インターバル制度の導入率向上に向けて、令和5年度から開始した社会保険労務士等によるアウトリーチ型のコンサルティングについて、対象企業の募集をプッシュ型で行うとともに、コンサルティングを受けた企業が意欲を持って制度の導入準備を進められるよう、取組手法を工夫する。また、コンサルティングを受けた企業が勤務間インターバル制度を導入することによりどのような効果が生じたかを継続的に把握するとともに、把握した定量的な効果を制度導入のメリットとして発信する等、効果的な周知を検討する。

【厚生労働省】

②育児期における休暇取得や柔軟な働き方の推進

ア 男性の育児休業取得の促進

国際的に見ても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・子育てを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進である。「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組む。このため、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化する。【厚生労働省】

イ 育児期を通じた柔軟な働き方の推進

育児期を通じて多様な働き方を組み合わせることで、男女で育児・家事を分担しつつ、育児期の男女がともに希望に応じてキャリア形成との両立を可能とする仕組みを構築する。

このため、好事例の紹介等の取組を進めるとともに、育児・介護休業法において、こどもが3歳以降小学校就学前までの場合において、短時間勤務、テレワーク、出社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方を職場に導入するための制度を検討する。【厚生労働省】

柔軟な働き方として、男女ともに、短時間勤務をしても手取りが変わることなく育児・家事を分担できるよう、こどもが2歳未満の期間に、時短勤務の活用を促すための給付を創設する。その際、女性のみが時短勤務を選択することで男女間のキャリア形成に差が生じることにならないよう留意し、給付水準等の具体的な検討を進める。【厚生労働省】

上記の柔軟な働き方について、周囲の社員への応援手当支給等の体制整備を行う中小企業に対する助成措置の大幅な強化と併せて推進する。また、こうした支援に際しては、企業における育児休業制度への取組状況を勘案するなど、実施インセンティブの強化を図る。

【厚生労働省】

こどもが病気の際などに休みにくい等の問題を踏まえ、病児保育の拡充と併せて、こうした場合に休みやすい環境整備を検討する。具体的には、こどもが就学前の場合に年5日間取得が認められる「子の看護休暇」について、こどもの世話を適切に行えるようにする観点から、対象となるこどもの年齢や休暇取得事由の範囲などについて検討する。【厚生労働省】

次世代育成支援対策推進法の事業主行動計画に男性の育休取得を含めた育児参加や育休からの円滑な職場復帰支援、育児のための時間帯や勤務地への配慮等に関する目標・行動を義務付けるとともに、育児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度の拡充を検討する。【厚生労働省】

③仕事と介護の両立に関する課題への取組

介護は始まる時期や介護の課題がいつまで続くかを事前に予測することが困難であり、

労働者（とりわけ女性）が介護休業を取得した際に直接介護を担うと、休業期間が不足して離職につながるケースがある。このため、実際に家族が要介護状態になる前の段階で、仕事と介護の両立に関する「事前の心構え」と「基礎知識」の獲得を促す観点から、仕事と介護の両立支援制度の情報提供や、医療保険者等による介護保険制度の更なる周知について検討を進める。【厚生労働省】

○外部サービス利用の普及による家事・育児負担の軽減

①ベビーシッター利用の普及に向けた施策の推進

直前の予約でも自宅でこどもの短時間の預かりサービスが受けられるなど、ベビーシッターは子育て家庭の多様なニーズに応じた柔軟な利用が可能な点で既存の保育施設等を補完する可能性を持っている。このため、ベビーシッター利用の普及のため、ベビーシッターの保育の質の確保・向上に取り組む。【こども家庭庁】

②家事支援サービス利用の普及に向けた施策の充実

有配偶でこどものいる女性は家事・育児時間を減らしたいと考えている傾向が強いにもかかわらず、価格やセキュリティに対する懸念を含む心理的抵抗感が原因で家事支援サービス利用は進んでいない現状にある。家事支援サービス利用の普及を図るため、その信頼性向上の観点から、サービス提供事業者の認証制度の在り方を検討するとともに、企業の福利厚生としてのサービス提供に向けた方策についても検討を進める。【経済産業省】

○女性のキャリア意識をめぐる課題の解消

①女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討

女性の経済的自立の更なる強化を図る上では、女性は働くとしても家計の補助であるという意識を変えていく必要があり、その前提として、女性のキャリア形成やライフスタイルの選択に及ぼす影響が中立的な制度・慣行を構築することが不可欠である。このため、「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022（女性版骨太の方針 2022）」I（4）の①から③までに示された観点²を引き続き踏まえながら、女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等について検討を行う。【内閣府、関係府省】

また、いわゆる 106 万円・130 万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに取り組む。さらに、106 万円・130 万円の壁について、被用者が新たに 106 万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせないための当面の対応を本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。【厚生労働省】

②固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消

固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向け、令和 3 年度から実施している調査の結果を踏まえた取組を着実に実施するとともに、

² 「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022（女性版骨太の方針 2022）」（令和 4 年 6 月 3 日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）においては、①現行の制度は就業調整を選択する人を増やしているのではないかと。②配偶者の経済力に依存しやすい制度は、男女間賃金格差も相まって、女性の経済的困窮に陥るリスクを高める結果となっているのではないかと。③現行の制度は分配の観点から公平な仕組みとなっていないのではないかとという主に 3 つの観点から、社会保障制度や税制等について検討を行うこととしている。

地方公共団体や経済団体等を対象としたワークショップ等の啓発活動により、情報を発信する側の無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消と、性別役割分担にとられない働き方を推進するため、広報担当や人事・業務管理に携わる管理職、さらには経営層の意識改革と理解の促進を図る。【内閣府】

各都道府県教育委員会に対して、初任者研修や校内研修等において固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を払しょくするための教員研修プログラムの活用を促すとともに、特に校長等の管理職や進路指導担当教員については、教職員支援機構の動画教材の活用等により、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を払しょくするための研修を受講するよう要請する。【文部科学省】

学校現場において、男女の尊重や自分を大事にすることの理解、固定的な性別役割分担意識解消の理解を深める教育を推進するための教材、指導の手引き及び保護者向けの啓発資料を活用するよう各教育委員会に促す。また、児童生徒の固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解消するための取組や、幼児期から同様に、固定的な性別役割分担意識等を植え付けることなく、女子の理工系分野での活躍など将来のあらゆる選択肢について自由な希望を抱くことができるようにするための教育環境の整備に資する取組を行う。【文部科学省】

③個々の女性労働者のキャリア形成支援

女性活躍を推進している企業の多くが抱えている「本人が現状以上に活躍したいと思っていない」「社内にロールモデルとなる女性社員が少ない」といった課題に対応するため、メンター制度の導入やロールモデルの育成、地域ネットワーク構築に関するマニュアル及び事例集を作成することで、女性労働者のキャリア形成支援を図る。【厚生労働省】

（2）男女間賃金格差の開示に伴う更なる対応

「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）に基づく男女の賃金の差異に係る情報の公表について、常時雇用労働者301人以上の対象企業における適切な情報公表を推進し、各企業における課題の的確な把握・分析とその結果を踏まえた格差の是正に向けた取組を支援する。また、本年夏を目途に本制度の施行状況に係るフォローアップを行い、常時雇用労働者101人から300人の事業主への公表義務の対象拡大の可否について、必要な検討を行う。「女性の活躍推進企業データベース」の機能強化やコンテンツの充実等により、データベースのユーザビリティの向上を図り、更なる「見える化」を行う。【厚生労働省】

国・地方公共団体においては、各機関における状況を適切に把握・分析することを可能とする観点から、任期の定めのない常勤職員に係る役職段階別及び勤続年数別による公表を含め、令和4年度における職員の給与の男女の差異の実績について、おおむね令和5年6月末までに各機関のホームページ等において適切に情報公表を行う。【内閣官房、内閣府、総務省、各府省】

その上で、各機関における職員の給与の男女の差異の状況について、それぞれ比較が可能な形で、一覧性・検索性を確保したサイトの整備を通じて、更なる「見える化」を図る。

【内閣府】

(3) 非正規雇用労働者の正規化及び処遇改善等

①非正規雇用労働者の正規化

ア 企業による正規化の促進

「L字カーブ」の解消に向けては、妊娠・出産を契機に非正規雇用化する可能性がある正規雇用の女性の就業継続を支援するだけでなく、初職から非正規雇用で働く女性や過去に妊娠等を契機に非正規雇用化した女性を正規化するための取組も同時に進めていく必要がある。このため、非正規雇用労働者の正規化を進める事業主に対する助成を拡充し、非正規雇用労働者の正規化をより一層促進する。また、多様な正社員（勤務地限定、職務限定、勤務時間限定の正社員）への転換支援を強化するとともに、企業による非正規雇用労働者の正社員転換に係る取組状況の公表を促進する。【厚生労働省】

イ 女性非正規雇用労働者等のリスクリングの促進

企業内の教育訓練についてみると、正規雇用労働者と比べて非正規雇用労働者に対して実施される割合は低い。女性は男性に比べ非正規雇用労働者である割合が高い。このため、企業が雇用形態を問わず訓練を実施することを支援するとともに、リスクリングを行う労働者個人への支援を拡充する。また、リスクリングプログラムを受ける内容、進め方を、コンサルティングを受けながら適切に選択できるような環境整備を行う。【厚生労働省】

②非正規雇用労働者の処遇改善

ア 同一労働同一賃金の遵守の徹底

同一労働同一賃金の施行強化を図るため、労働基準監督署も活用して調査を行い、都道府県労働局に問題となりうる企業を報告する枠組みを整備したところである。令和5年3月から本格実施された同取組の賃金格差縮小等への効果を年内にフォローアップし、その後の進め方を検討する。また、労働基準監督署及び労働局による企業への一層の働きかけを行うことに加えて、更なる実効性確保のため、労働局における指導機能の強化を図ることで、同一労働同一賃金の遵守を徹底し、女性が多い非正規雇用労働者の処遇を改善する。

【厚生労働省】

イ 行政機関で働く非常勤職員の処遇改善

地方公共団体で働く非常勤職員について、ケアワーカーや男女共同参画センターの職員始め、地方公共団体の業務において重要な役割を果たしている会計年度任用職員に対し、勤勉手当の支給を可能とする「地方自治法の一部を改正する法律」(令和5年法律第19号)の令和6年4月の施行に向けて必要な助言を行う。【総務省】

③多様な働き方に応じた各種制度の構築

若い世代を中心に人々が望む働き方が変化・多様化している中で、どのような働き方を選択してもライフイベントとキャリア形成を両立できるよう、各種制度を構築していく必要がある。子育て期における仕事と育児の両立支援を進め、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築する観点から、有期雇用労働者の育児休業制度の活用を更に促進するとともに、現在、雇用保険が適用されていない週所定労働時間20時間未満の労働者についても失業給付や育児休業給付等を受給できるよう、雇用保険の適用拡大に向けた検討を進める。また、自営業・フリーランス等の国民年金の第1号被保険者について、被用者保険の取扱いも踏まえながら、現行の産前・産後期間の保険料免除制度に加えて、

育児期間に係る保険料免除措置の創設に向けた検討を進める。【厚生労働省】

（４）女性デジタル人材の育成等

①女性デジタル人材育成に資するデジタルスキル標準等の活用促進

デジタルスキル標準やITパスポート試験の活用促進を引き続き図るとともに、地方公共団体による女性デジタル人材育成のためのセミナー等の取組においてこれらを活用する場合にも、地域女性活躍推進交付金を通じて支援する。【内閣府、経済産業省】

②多様化する就労形態に関する知識向上を目的とした地方公共団体による取組の支援

フリーランスなどの新しい働き方の普及が進む中で、女性が自らのライフスタイルに合った希望どおりの働き方を選択するためには、多様化する就労形態に関する正確な知識が必要であるところ、そうした知識の向上を目的とした地方公共団体によるセミナー等の取組を地域女性活躍推進交付金により引き続き支援する。【内閣府】

③「女性デジタル人材育成プラン」の実行

今後の我が国を支える成長産業であるデジタル業界への女性の労働移動を支援し、また、デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消のため、「女性デジタル人材育成プラン」³に基づき、就労に直結するデジタルスキルの習得支援及びデジタル分野への就労支援を2022年度から2024年度末までの3年間集中的に推進する。プランの実施に当たっては、地域において地方公共団体や企業、男女共同参画センター、経済団体、大学等の関係機関が連携して積極的な取組を進めることが重要との認識の下、事例集の充実を通じて周知・啓発を行うとともに、地域のニーズを踏まえた地域女性活躍推進交付金における女性デジタル人材を育成するための支援メニューを始めとする財政支援その他の支援により、地域における取組を強力に後押しする。また、プラン策定の3年後の2024年度末を目途に効果を検証し、プラン全体の施策の在り方について必要な見直しを行う。【内閣府、関係府省】

（５）地域のニーズに応じた取組の推進

①独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）及び男女共同参画センターの機能強化

「新しい資本主義」の中核と位置付けられた女性の経済的自立を始め、全国津々浦々で男女共同参画社会の形成を促進するため、「独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループ報告書」（令和5年4月11日）に盛り込まれた施策・取組について、令和5年度より実施可能なものから計画的に実施する。その一環として、独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）の主管の内閣府への移管や、同法人及び男女共同参画センターの機能強化を図るための所要の法案について、令和6年通常国会への提出を目指す。【内閣府、文部科学省】

②地方公共団体の取組への支援

地域女性活躍推進交付金を始めとする国の支援策を活用して、ジェンダーギャップを解消するために地方公共団体が行う効果的な取組に対して支援を引き続き実施する。あわせ

³ 令和4年4月26日男女共同参画会議決定

て、様々な課題や困難を抱える女性に寄り添った相談支援を充実する。【内閣官房、内閣府】

③男性相談の充実

男性の家庭・地域社会における活躍のため、家族の姿が変化・多様化する状況の中での家庭や介護等に関わる悩みも増えてきている中、男性の望まない孤独及び孤立の解消を図っていく必要がある。このため、地方公共団体に対し、男性相談の支援メニューが追加された地域女性活躍推進交付金を活用し、全国的に相談対応が行えるよう体制の整備や、民間における男性相談の取組との連携強化を後押しし、男性の様々な悩みについての相談支援の充実を促す。【内閣府】

(6) ひとり親家庭支援

①養育費の確保

希望する全てのひとり親世帯が養育費を受領できるようにすることが重要であるという認識の下、まずは2031年に、全体の受領率（養育費の取り決めの有無にかかわらず受領率。こども家庭庁「全国ひとり親世帯等調査」における母子世帯の数値を指標とする。）を40%とし、養育費の取り決めをしている場合の受領率を70%とすることを目指すこととする。

上記の目標を達成すべく、以下の取組を進める。

パンフレットや解説動画の配信による周知・広報に努めるなど、あらゆる機会を利用して離婚の際に養育費を支払うことは当然のことであるという意識改革を更に強力に進める。

【こども家庭庁、法務省】

チャットボットによって24時間相談受付対応を可能とするなど、IT機器を活用した相談機能の強化を図りつつ、養育費等相談支援センターや地方公共団体等における各種相談等を推進する。【こども家庭庁】

地方公共団体における戸籍部門とひとり親家庭支援部門との連携強化を促進し、離婚に伴い支援が必要な者を行政が能動的に把握することで、プッシュ型の支援を提供する。【こども家庭庁、法務省】

全都道府県及び全政令指定都市においてワンストップ型の相談体制の整備が完了することを目指して支援する。【こども家庭庁】

離婚前後親支援モデル事業を拡充し、離婚前からの親支援の充実や養育費の確保に係る支援策の推進に取り組む。具体的には、公正証書等による債務名義作成、民間ADRの利用等について負担の軽減や機会の拡充、保証料補助等による民間の養育費保証契約の利用促進などを行っていくとともに、取組事例集を作成・展開することで各地方公共団体における活用促進を図り、事業実施自治体数を増加させる。【こども家庭庁】

父母の離婚等に伴う子の養育の在り方に関する調査研究の結果について、成果や課題が今後の施策に反映されるよう関係府省庁との連携を図る。【法務省】

民事裁判等手続に必要な弁護士費用等の立替えを行う民事法律扶助について、ひとり親に対する償還免除要件を緩和するなどの運用を早期に実現できるよう速やかに所要の手続等を進める。【法務省】

養育費の取り決めも含め、離婚後のこどもの健やかな育ちを確保していくために必要な情報提供の在り方について、学者等と連携した調査研究を実施し、その成果や課題が今後

の施策に反映されるよう関係府省庁との連携を図る。【法務省】

離婚及びこれに関連する制度に関する規定等の見直し（養育費の確保のための具体的な方策を含む。）について、現在行われている法制審議会で一定の結論が得られた場合には、これを踏まえた養育費の確保に向けた効果的な方策の在り方等について検討を進め、その成果や課題が今後の施策に反映されるよう関係府省庁との連携を図る。【法務省】

離婚後の子の養育をめぐる諸問題について、子の最善の利益や安全・安心の確保を前提に、中間試案に対するパブリックコメントの結果も踏まえ、法制審議会家族法制部会において、離婚及びこれに関連する制度に関する規定等の見直し（養育費の確保のための具体的な方策を含む。）について速やかに結論を得るべく更に調査審議を行う。【法務省】

離婚及びこれに関連する制度に関する規定等の見直し（養育費の確保のための具体的な方策を含む。）についての検討の進展状況等を踏まえ、必要に応じて養育費の受領率の達成目標を見直すこととする。【内閣府、こども家庭庁、法務省】

②職業訓練の充実

看護師・介護福祉士等の資格取得を目指すひとり親に対する高等職業訓練促進給付金について、その周知広報に努めて一層の利用促進を図るとともに、対象資格の拡大など、より幅広いニーズに対応できる制度とすべく、検討を行う。【こども家庭庁】

Ⅲ 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会を実現するため、配偶者等からの暴力や性犯罪・性暴力など、あらゆる暴力の根絶に向けて、被害の深刻化や多様化が懸念される中、更なる具体策を講じていく。あわせて、ハラスメント対策や困難な問題を抱える女性への支援を着実に進めるとともに、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）やヘルスリテラシーの重要性を踏まえ、生涯にわたる健康への支援を強化していく。また、政策決定過程のあらゆる段階において女性の参画が確保され、ジェンダーの視点が反映されるよう、従来よりも一歩踏み込んだ取組を進める。さらに、平和・安全保障の分野における女性の参画を推進する。このほか、独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）及び男女共同参画センターの機能強化による地域のニーズに応じた取組を推進する⁴。

（1）配偶者等からの暴力への対策の強化

①配偶者暴力防止法改正法の円滑な施行に向けた環境整備

最近における配偶者からの暴力等の実情に鑑み、保護命令制度の拡充等の措置を講ずること等を内容とする「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の一部を改正する法律」（令和5年法律第30号。以下「配偶者暴力防止法改正法」という。）が第211回国会において成立した。令和6年4月の配偶者暴力防止法改正法の円滑な施行を図るため、令和5年夏を目途に国が定める基本方針の改定や下位法令の整備を行うとともに、施行に向けて配偶者暴力防止法改正法の周知広報や相談員等の関係者を対象とする研修を実

⁴ 具体的な施策は、「Ⅱ（5）①独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）及び男女共同参画センターの機能強化」を参照。

施する。【内閣府、関係府省】

②配偶者暴力対策の着実な推進

ア 配偶者暴力の防止に関する啓発と相談窓口の周知

配偶者からの暴力を容認しない社会の実現に向けて、配偶者暴力防止法改正法により講じられる措置の内容等に関する周知広報に加え、配偶者からの暴力が身近にある重大な人権侵害であって、許されない行為であることや、身体に対する暴力に限らず、精神的な暴力によっても重大な被害が生じ得ること等について、ホームページやSNS等を通じた更なる広報啓発に取り組むとともに、被害者がためらうことなく相談することができるよう、配偶者暴力相談支援センター等の相談窓口について一層の周知を図る。【内閣府】

イ 被害者支援の一層の充実

配偶者暴力の被害者の支援について、各地域において中核的な役割を担う都道府県による取組に加え、被害者にとって最も身近な行政主体である市町村において、地域の実情に応じて配偶者暴力相談支援センターの設置の促進等の一層の取組が行われるよう、その設置及び運営上での課題や対応等に係る情報提供等を行う。【内閣府】

配偶者暴力相談支援センターについて、地域の実情に応じた人的体制の整備を支援する観点から、相談員等への専門人材の配置の状況、勤務形態、処遇等に係る現状等を把握し、それらの状況等も踏まえ、適切な処遇に係る周知等の必要な措置を講ずる。【内閣府、厚生労働省】

官民連携の下で民間シェルター等が行う先進的な取組について、都道府県等に対する交付金によって支援を行い、各地域の行政と民間シェルター等とが連携した被害者支援の充実を図る。【内閣府】

多様な相談ニーズに対応するため、令和5年度においても、内閣府が令和2年度に開設した相談窓口の「DV相談プラス」を継続し、24時間の電話相談に加え、SNS・メールでの相談等を受け付けるとともに、必要な場合には、関係機関への同行支援や宿泊支援等の支援に対応する。また、配偶者暴力相談支援センターの相談員等に助言や情報提供等を行う「ヘルプデスク」を引き続き運用し、地域における相談対応等を支援する。

【内閣府】

男性、外国人、障害者等を含む多様な被害者への対応について、被害の潜在化を防ぐ観点から、都道府県等の取組事例等に係る情報収集・提供等を行うことにより、各地域における被害者支援の向上を図る。【内閣府】

警察においては、相談や通報等を受けた配偶者暴力事案について、配偶者暴力防止法改正法の趣旨を踏まえつつ、事案に応じた適切な対応を行う。【警察庁】

配偶者暴力の被害者の保護を適切に行う観点から、住民票の写しの交付制限等の支援措置について実情を把握した上で、その在り方の検討を行う。【内閣府、警察庁、総務省】

配偶者暴力と児童虐待は、同一家庭内で同時に発生している事例が多いことを踏まえ、配偶者暴力相談支援センターの要保護児童対策地域協議会への参加を引き続き促すとともに、配偶者暴力防止法改正法による多機関の連携や地域における法定協議会の設置により、被害者支援の現場等における緊密な連携を推進する。また、配偶者暴力の被害者に対する相談・支援に従事する官民の関係者を対象としたオンライン研修において、児

童虐待に関連した項目を研修項目とするとともに、児童相談所職員等、児童虐待対応の関係部署の職員も研修対象者とする。【内閣府、こども家庭庁、関係府省】

配偶者暴力の被害者の居場所を秘匿しつつ婚姻費用・養育費や子の養育権の整理等に係る交渉を進めるための仕組みについて、課題等を整理しつつ、引き続き実施に取り組む。【内閣府】

離婚後の子の養育をめぐる諸問題について、子の最善の利益や安全・安心の確保を前提に、中間試案に対するパブリックコメントの結果も踏まえ、法制審議会家族法制部会において、離婚及びこれに関連する制度に関する規定等の見直しについて速やかに結論を得るべく更に調査審議を行う。【法務省】

また、子の最善の利益や安全・安心の確保を前提に、事前相談、支援内容の決定、親子交流援助等を適切に実施できる支援員の配置等により自治体における親子交流の実施を支援する。【こども家庭庁、関係府省】

被害者支援の一環として、加害者に働きかけることで加害者に自らの暴力の責任を自覚させる加害者プログラムについて、令和4年度までの試行によって得られた知見に基づき、地方公共団体が実施する上での留意事項を取りまとめた。これを踏まえ、地方公共団体の担当者や民間団体の関係者等に対し、加害者プログラムに関する理解の促進を図り、各地域における実施を推進する。【内閣府】

③非同棲交際相手からの暴力（いわゆるデートDV）に関する予防啓発

非同棲交際相手からの暴力（いわゆるデートDV）は、重大な人権侵害であり、許されない行為であること、また、暴行、傷害、監禁、強要等の犯罪に該当し得るほか、ストーカー事案として相談支援の対象となり得ることを踏まえ、若年層に対する教育及び広報啓発を推進する。【内閣府、警察庁、文部科学省】

④ストーカー対策の強化

令和4年7月に改訂されたストーカー総合対策を踏まえ、被害者等からの相談体制の充実、一時避難所を確保するために必要な連携体制整備等の推進を図る。また、個々の加害者の問題性を踏まえ、関係機関等が適切に連携し、様々な段階で加害者に対して更生のための働きかけを行う。【内閣府、警察庁、法務省、文部科学省、厚生労働省、関係府省】

（2）性犯罪・性暴力対策の強化

性犯罪・性暴力は、被害者の尊厳を踏みにじる行為であり、決して許されないものである。「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」（令和5年3月30日性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議決定）において、令和5年度から7年度までの3年間を「更なる集中強化期間」としたところであり、以下において具体化する取組等を含め、同方針に基づく施策を着実に実行し、「相手の同意のない性的な行為は性暴力」であること等の認識を社会全体で共有し、性犯罪・性暴力の根絶のための取組や被害者支援を強化していく。特に、こどもへの性犯罪・性暴力は断じて許されるものではなく、「子供の性被害防止プラン（児童の性的搾取等に係る対策の基本方針）2022」（令和4年5月20日犯罪対策閣僚会議決定）に基づき、こどもへの性被害の防止に係る取組を総合的に推進する。

①刑事法の改正に係る対応及び刑事手続の適切な運用

性犯罪に対処するための刑事法の整備については、「刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律案」及び「性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律案」についての国会審議の状況等を踏まえ、適切に対応する。【法務省、関係府省】

②性犯罪者に対する再犯防止施策の更なる充実

刑事施設及び保護観察所における性犯罪者に対するプログラムについて、引き続き、指導者育成を進めるなどして、プログラムの充実を図る。地方公共団体等が活用可能な性犯罪者に対する再犯防止プログラムを開発・提供したところ、その活用が図られるよう地方公共団体等への支援を行う。

また、海外において導入されているGPS等により位置情報を取得・把握する運用や性犯罪対象者の自発的意思によって支援を受けることのできる社会内サポート体制も参考にしつつ、性犯罪者等の処遇の充実方策について検討する。【法務省】

③わいせつ行為を行った教員等の厳正な処分と再発防止と予防

児童、生徒等への性暴力を行った教員については、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」（令和3年法律第57号）及び同法に基づく基本指針等による取組を進め、性犯罪・性暴力等の防止に向けた取組を一層徹底する。【文部科学省】

保育士については、令和4年6月に改正された児童福祉法に基づき、わいせつ行為を行った保育士に対する管理の厳格化を行う。また、わいせつ行為により保育士の登録を取り消された者の情報が登録されたデータベースを整備するなど、わいせつ行為を行った保育士の情報を保育士を雇用する者等が把握できる仕組みについて整備する。【こども家庭庁】

教育・保育施設等やこどもが活動する場（放課後児童クラブ、学習塾、スポーツクラブ、部活動など）等において働く際に性犯罪歴等についての証明を求める仕組み（日本版DBS）の導入に向けた検討を加速し、こどもを性暴力等から守る環境整備を進める。【こども家庭庁】

加えて、教職課程を置く大学に対し、教職課程における科目等はもとより、教職課程内外の活動等を通じて、性暴力等防止等の重要性に関し学生の理解を十分に深める取組を促進するよう周知する。また、教育委員会と教育職員の養成課程を有する大学等の連携の在り方等に関する調査研究や全国の事例の収集・発信を行う。【文部科学省】

さらに、患者に対する性暴力等を行った医師に対する行政処分の在り方について、刑事罰に処せられなかった場合であったとしても、的確な事実認定を行うため、その方法も含め、運用の見直しについて検討する。【厚生労働省】

④被害申告・相談をしやすい環境の整備

ア 被害届の即時受理の徹底、捜査段階における二次被害の防止

性犯罪に関して被害の届出の即時受理を徹底するとともに、各都道府県警察の性犯罪捜査を担当する係への女性警察官の配置を引き続き推進し、被害者の希望する性別の警察官が対応することにより、捜査段階における被害者の精神的負担の緩和に努める。また、被害者の心情やプライバシーに十分配慮した対応を取ることができるよう、性犯罪

指定捜査員を指定するとともに、警察官等を対象とした実効性のある研修を実施する。

【警察庁】

イ 証拠採取・保管体制の整備

当初は警察への届出を躊躇(ちゅうちょ)した被害者が、後日警察への届出意思を有するに至った場合に備え、全ての都道府県において、警察、ワンストップ支援センター、医療機関が連携し、被害者の希望に応じ、証拠の採取・保管を行うことができる体制の整備を進める。【内閣府、警察庁、厚生労働省】

ウ 警察における相談窓口の周知や支援の充実

各都道府県警察の性犯罪被害相談電話につながる全国共通番号「#8103（ハートさん）」について、引き続き、「女性に対する暴力をなくす運動」等を通じ、更なる周知を図る。【内閣府、警察庁】

また、性犯罪被害者の緊急避妊等に要する経費や、性犯罪被害者を含む犯罪被害者が自ら選んだ精神科医、臨床心理士等を受診した際の診療料又はカウンセリング料について、できる限り全国的に同水準の公費負担の支援がなされるよう、都道府県警察に対し必要な指導を行う。【警察庁】

エ 被害者がワンストップ支援センター等につながるための取組

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（以下「ワンストップ支援センター」という。）は、被害直後からの医療的支援、法的支援、相談を通じた心理的支援などを総合的に行うことができる機関であり、性暴力の被害者が速やかにつながることを重要であることを広く周知する。【内閣府、警察庁、文部科学省、厚生労働省、関係府省】

また、こども、若年層、障害者、男性、外国人を含む多様な相談者が利用しやすいよう、ワンストップ支援センターにおけるメール相談、SNS相談、オンライン面談、手話、外国語通訳の活用等の取組を性犯罪・性暴力被害者のための交付金により推進するとともに、性暴力被害者のためのSNS相談事業の継続的な実施の在り方を検討する。【内閣府】

⑤切れ目のない手厚い被害者支援の確立

ア ワンストップ支援センターを中核とする被害者支援の充実

ワンストップ支援センターが、個々の被害者の置かれた状況に対応して、医療的支援、法的支援、相談支援、同行支援、自立支援等を総合的に提供し、また、必要に応じて専門機関等による支援につなぐことができるよう、ワンストップ支援センターと、警察、病院（医師、看護師等）、法テラス、弁護士、女性相談支援センター（旧婦人相談所）、女性自立支援施設（旧婦人保護施設）、児童相談所、教育委員会等の地域における関係機関との連携の強化を図れるよう地域におけるネットワーク作りを加速する。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、法務省、文部科学省、厚生労働省】

イ 相談員の支援能力・専門性の向上と処遇改善等

性犯罪・性暴力被害者のための交付金の活用により、ワンストップ支援センターの運営の安定化を図るとともに、相談員等について常勤化を図る等、適切な処遇により職業として確立できるよう支援する。

また、全国のワンストップ支援センターにおける相談支援の水準の向上等に資するため、令和4年度に実施した支援状況に関する調査の結果等も踏まえ、支援員の役割や専

門的知見への地域における評価の確立を図る取組等を含め、国内外の先進事例等も踏まえつつ必要な施策を検討し、実施する。

ワンストップ支援センターにおける相談員や関係機関の対応能力の向上のため、相談員、センター長・コーディネーター、行政職員、医療関係者等が支援に必要な基本的知識から新たな課題までを包括的に学習できるようオンライン研修教材の作成や提供方法の一層の充実を図る。さらに、ワンストップ支援センターと警察を含む関係機関の連携強化のため、合同の研修や講師の相互派遣等の取組を推進する。【内閣府、警察庁、関係府省】

ウ 医療的支援の充実と専門人材の育成

性犯罪・性暴力被害者に対する医療的支援の更なる充実のため、各地域において、病院へのワンストップ支援センターの設置、中核的病院を始めとした医療機関等との提携等の推進を図る。特に、中長期的な関係の構築を見据えて公立病院や公的病院へのワンストップ支援センター設置や提携を含め、関係強化を図る。【内閣府、厚生労働省】

地域において性暴力被害者の支援を行う医療関係者等の専門家を育成するためのOJTを含む実技研修等を実施する。また、必要な治療を行える医師等の専門職の育成を促進するとともに、適切な処遇について検討を行う。あわせて、法医学的な支援も含めた性犯罪・性暴力被害者のための診療、支援の在り方について必要となる事項を整理し、性暴力被害に対応できる診療科毎の医療機関リストの作成について、検討を進める。【内閣府、厚生労働省】

⑥生命（いのち）の安全教育の全国展開の推進

生命（いのち）を大切にし、こどもたちを性暴力の加害者、被害者、傍観者にさせないため、「生命（いのち）の安全教育」を推進する。発達段階に応じ、就学前の教育・保育を含め、学校等において「生命（いのち）の安全教育」が実施されるよう、これまで構築した多種多様な指導モデルも活用しながら、自治体における普及展開に関する取組を支援することで、全国展開を加速化する。【文部科学省】

⑦学校等で相談を受ける体制の強化

教育相談体制の強化のためスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの配置を引き続き促進するとともに、オンラインカウンセリングなどの支援を行う活用拠点を設置する。性犯罪・性暴力の被害に遭った児童生徒等からの相談に適切に対応することができるよう、教育委員会等に対し性被害を含む相談対応に関する周知を図る。【文部科学省】

⑧AV出演被害の防止及び被害者の救済

AV出演被害について、AV出演被害防止・救済法（令和4年法律第78号）による出演被害の防止及び被害者の救済が適切に図られるよう、同法の趣旨や、出演契約の特則等の周知を進めるとともに、相談窓口であるワンストップ支援センターにおける被害者への相談支援の充実、SNSの活用等による広報啓発の継続的な実施、厳正な取締りの推進等に努める。また、AV出演被害防止・救済法の施行後における被害等の状況について適切に把握する。さらに、関係機関等の協力を得て、差止請求や拡散防止に係る措置に関する支援の充実に取り組む。【内閣府、警察庁、法務省、関係府省】

⑨インターネット上の性的な暴力等の根絶に向けた取組

サイバーパトロールやインターネット・ホットラインセンター、匿名通報事業等に寄せられた通報を通じて児童ポルノ画像等の違法情報等の把握に努め、把握した違法情報等については、警察又はインターネット・ホットラインセンターからサイト管理者等に対して削除依頼を実施する。【警察庁】

SNSに起因する事犯を防止するため、こどもの性被害等につながるおそれのある不適切な書き込みをサイバーパトロールにより発見し、注意喚起・警告のためのメッセージを投稿する取組を引き続き推進する。また、本取組に際しては、AI技術の活用やボランティアとの連携等、より効果的な手法の導入を検討する。【警察庁】

被害者にも加害者にもならないようにするという観点から、関係機関・団体等と連携して、インターネットの安全・安心な利用のための広報啓発を行うとともに、ICTリテラシーやメディア・リテラシーの向上のための取組を推進する。特に、自画撮り被害（だまされたり、脅かされたりして若年層・児童生徒等が自分の裸体等を撮影し、メール等で送られる形態の被害をいう。）を防止するため若年層、児童生徒等や保護者に対する教育・啓発等の対策を総合的に推進する。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、総務省、文部科学省、経済産業省】

競技大会におけるアスリートや児童生徒等に対する盗撮や盗撮された性的意図を持った写真や動画の拡散等に関する問題について、日本オリンピック委員会等関係団体と連携し、必要な対策を講じる。【警察庁、法務省、文部科学省】

⑩「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」に基づく施策の着実な実行

「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」（令和5年3月30日関係府省取りまとめ）において取りまとめた施策について、痴漢は重大な性犯罪であるという認識の下、関係府省が一体となって確実に実行する。【内閣府、警察庁、法務省、文部科学省、国土交通省】

⑪社会全体への啓発

「若年層の性暴力被害予防月間」（毎年4月）や「女性に対する暴力をなくす運動」（毎年11月12日から25日）等を通じて、地方公共団体、学校、関係機関等との連携の下で徹底した広報活動を展開し、啓発を強化する。また、社会の幅広い組織・団体等の協力を得て、性犯罪・性暴力が個人の尊厳を著しく踏みにじる許されない行為であること等について各界各層を対象に啓発を強化するとともに、特に身近な者からの被害が潜在化・深刻化しやすいこどもを始め、年齢・性別を問わず、多様な被害者がためらうことなく被害を訴え、相談し、適切な支援を受けることができるよう、相談先等の周知を徹底する。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省、関係府省】

⑫性犯罪・性暴力被害者や支援者等に対する誹謗中傷の防止

性犯罪・性暴力の被害者や支援者等に対して、インターネット上等での誹謗中傷が行われることにより、その尊厳が損なわれたり、活動への支障等により性犯罪・性暴力の根絶に向けた歩みが妨げられるようなことはあってはならない。国際社会とも歩調を合わせつつ、あらゆる機会を通じて、こうした姿勢を発信すること等により、性犯罪・性暴力被害

者や支援者等への誹謗中傷行為を許さない社会規範の形成に努め、その防止を図る。また、刑罰法令に触れる行為が認められる場合には、個々の事案の具体的な事実関係に即して、法と証拠に基づき厳正に対処する。【内閣府、警察庁、総務省、法務省、厚生労働省、関係府省】

（3）ハラスメント防止対策

①職場におけるハラスメントの防止と相談窓口の周知

職場におけるハラスメントを防止するため、パンフレット等の作成・配布等により、テレワークやオンラインの場合も含め、ハラスメントを行ってはならない旨の周知を行うほか、中小企業を含む企業の経営者や人事労務担当者等を対象とする研修動画の配信や、12月の「ハラスメント撲滅月間」に集中的な広報・啓発を行う。

男女雇用機会均等法等及びこれに基づく指針について、事業主が講ずべき措置の内容だけでなく、就職活動中の学生等への対応も含めた望ましい取組の内容を周知するとともに、非正規雇用労働者も含めて活用可能な外部相談窓口についての周知を徹底する。【厚生労働省】

②就職活動中の学生に対するハラスメントの防止と適切な対応

就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントや教職員が学生に対して行うハラスメント等の防止のため、大学等の関係者が集まる各種会議等において、各大学における取組の好事例の発信や、相談窓口の周知等を一層強化する。【文部科学省、厚生労働省】

③高等教育機関におけるセクシュアルハラスメントを含む性暴力等及びその他のハラスメントの防止に向けた取組の推進

各大学及び高等専門学校等の高等教育機関におけるセクシュアルハラスメントを含む性暴力等及びその他のハラスメントについて、「セクシュアルハラスメントを含む性暴力等の防止に向けた取組の推進について（通知）」（4文科高第1246号令和4年11月22日文部科学省高等教育局長通知）を踏まえた取組を推進する。【文部科学省】

（4）困難な問題を抱える女性への支援

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（令和4年法律第52号）の令和6年4月の円滑な施行に向けて、女性相談支援センター（旧婦人相談所）や女性自立支援施設（旧婦人保護施設）の機能強化など各都道府県での支援体制の計画的な整備、常勤化や市町村への配置の促進などを含む女性相談支援員（旧婦人相談員）の人材の確保・養成・処遇改善の推進、困難な問題を抱える女性への支援に取り組む民間団体の掘り起こしや事業継続等への支援、民間団体との協働の促進などを図る。【厚生労働省】

（5）生涯にわたる健康への支援

①生理の貧困への対応

経済的な理由等により生理用品を購入できない女性がいるという「生理の貧困」は、女性の健康や尊厳に関わる重要な課題である。生理用品を必要とする女性が、必要な情報に基づきアクセスできるよう、地域女性活躍推進交付金による相談支援の一環として生理用

品を提供した事例や各地方公共団体による独自の取組について調査をし、公表する。【内閣府】

②事業主健診の充実等による女性の就業継続等の支援

女性の就業率が上昇する中、仕事と女性の健康課題等（月経関連症状、医学的に妊娠・出産に適した年齢など妊娠・出産に関すること、更年期症状等）との両立が課題となっている。

働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性特有のライフイベントに起因する望まない離職等を防ぎ、女性が活躍し、健やかで充実した毎日を送り、安心して安全に働けるよう、事業主健診（労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断）に係る問診に、月経困難症、更年期症状等の女性の健康に関連する項目を追加するとともに、産業保健体制の充実を図る。フェムテックを利活用し、企業、医療機関、自治体等が連携して行う実証事業への支援を引き続き行うとともに、その全事業について共通指標による効果測定を実施し、心身の不調による低パフォーマンス状態の改善や、キャリアへの影響等を分析し公表する。加えて、生理休暇の名称の在り方を含め、生理休暇制度の普及促進のための方策について検討するとともに、更年期症状による体調不良時等に対応する休暇制度の導入状況に関する調査を実施し、その結果を踏まえた周知を行うことにより、女性が必要な休暇を取得できるよう環境整備を進める。

また、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する企業を認定する健康経営優良法人認定制度について、その前提となる健康経営度調査における女性の健康課題に関する設問を充実させることで、情報開示の推進等を図り、女性の健康支援に取り組む企業が社会において評価される仕組みづくりをより一層進める。

さらに、男女ともに女性の健康に関する医学的・科学的な知識・情報を入手・理解・活用する能力（ヘルスリテラシー）を高めることが重要である。国が率先して取り組むため、国の職員を対象に、研修など様々な機会を通じて、こうした能力を高めるための情報を周知する。【内閣官房、厚生労働省、経済産業省（、人事院）】

③女性の健康に関する理解の増進等

学校における健康教育の充実、教員の理解の促進等を図るため、各学校における産婦人科医や助産師等の専門家の外部講師の活用を進める。また、月経随伴症状等の児童生徒の健康状態把握のために、児童生徒の健康診断を実施する際の保健調査票の活用により、所見を有する女子児童生徒に対する健康相談や保健指導の実施を進める。さらに、教員が児童生徒の健康課題に対する基本的な理解を深められるよう、月経随伴症状等の女子児童生徒の主な健康問題について、都道府県教育委員会等を通じて周知する。あわせて、児童生徒が月経随伴症状等の身体・健康上の理由によりやむを得ず学校を欠席する場合において、そのことのみをもって学習評価や入学者選抜において不利に取り扱われることのないよう周知する。

また、健康日本 21（第三次）に「女性の健康」が盛り込まれたことも踏まえ、女性の健康に関する情報提供サイトの普及啓発を図るとともに、「女性の健康週間」の実施、ホームページやSNS等の様々なコンテンツを活用した情報発信や、好事例の横展開を図る。【文部科学省、厚生労働省】

④「女性の健康」ナショナルセンターの創設

女性の心身の状態は、年代によって大きく変化するという特性があり、性差医療の視点も持ちつつ、長期的、継続的かつ包括的な観点に立って健康の増進を支援することが必要である。国立成育医療研究センターに「女性の健康」に関するナショナルセンターとしての機能をもたせるとともに、全国の研究機関等の支援のため、我が国の女性の健康に関する研究の司令塔機能を構築する。また、「女性の健康」に関わる最新のエビデンスの収集・情報提供ができる仕組みを構築する。【こども家庭庁、厚生労働省】

⑤緊急避妊薬の利用に向けた検討

予期せぬ妊娠の可能性が生じた女性が、緊急避妊薬に関する専門の研修を受けた薬剤師の十分な説明の上で対面で服用すること等を条件に、緊急避妊薬を処方箋なしに薬局で適切に利用できるよう、薬の安全性を確保しつつ、当事者の目線に加え、幅広く健康支援の視野に立って、課題や対応策の取りまとめに向け着実に検討を進める。【厚生労働省】

⑥スポーツ分野の女性参画拡大

女性アスリートが、健康かつ安心して競技スポーツを継続できる環境を整備することは重要である。女性アスリートが健康に競技を継続できる環境の整備のため、女性が抱える健康課題等を解決するためのプログラムの開発や相談体制の充実、妊娠・出産・育児等へのサポートなど、各ライフステージに応じた支援体制の整備に取り組む。さらに、公益財団法人日本スポーツ協会（J S P O）が実施する公認スポーツ指導者資格の取得促進や女性スポーツ指導に関するハンドブックの活用を通じた各種研修の充実等の取組への支援により、女性競技者の健康課題等への理解促進や、指導現場における暴力やハラスメント行為の根絶を進める。

また、スポーツを通じた女性の社会参画・活躍を促進する観点から、スポーツ団体における女性役員の育成支援の実施等により、スポーツ団体ガバナンスコードに基づく各中央競技団体における女性理事の目標割合の設定及びその達成に向けた具体的な方策等の取組の促進を図る。【文部科学省】

（6）行政運営を補佐する合議体の委員構成における性別の偏りの解消

令和5年のG7においては、首脳会合と全ての大臣会合の議論において、ジェンダーの視点が反映されたところであり、国内の政策決定過程においても、企画立案から執行に至るまでのあらゆる段階において女性の参画を確保し、ジェンダーの視点を反映することが重要である。既に、国の審議会等委員等に占める女性の割合については成果目標を定め、性別の偏りの解消が進んでいることを踏まえ、これに加えて、予算の執行その他の行政運営を補佐するため各行政機関において開催される複数の外部有識者が含まれるあらゆる合議体（複数の外部有識者から個別に意見聴取を行い、それらの意見を総合的に参考とするような場合を含む。）においても、その外部有識者たる構成員に性別の偏りがないよう努めることとする。【全府省】

（7）「女性・平和・安全保障（W P S）」への取組強化

国内の関係省庁において、W P S (Women, Peace and Security : 女性・平和・安全保障) 担当官を明確に位置づけ、各国との協力を一層推進すると共に、「第3次女性・平和・安全保障行動計画」に基づく取組を着実に実施していく。【外務省、関係府省】

(8) 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方

現在、身分証明書として使われるパスポート、マイナンバーカード、免許証、住民票、印鑑登録証明書なども旧姓併記が認められており、旧姓の通称使用の運用は拡充されつつあるが、国・地方一体となった行政のデジタル化・各府省間のシステムの統一的な運用などにより、婚姻により改姓した人が不便さや不利益を感じることはないよう、引き続き旧姓の通称使用の拡大やその周知に取り組む。【関係府省】

婚姻後も仕事を続ける女性が大半となっていることなどを背景に、婚姻前の氏を引き続き使えないことが婚姻後の生活の支障になっているとの声など国民の間に様々な意見がある。そのような状況も踏まえた上で、家族形態の変化及び生活様式の多様化、国民意識の動向等も考慮し、夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、戸籍制度と一体となった夫婦同氏制度の歴史を踏まえ、また家族の一体感、こどもへの影響や最善の利益を考える視点も十分に考慮し、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進める。【法務省、関係府省】

IV 女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）

5次計画に掲げられた目標を着実に達成し、計画を絵に描いた餅にしないよう、目標の進捗状況を確認し、P D C Aを回しながら、各府省において必要な施策を展開していく。特に、女性の登用・採用に関する全58項目の成果目標を中心に、達成状況の遅れているものについては、目標達成に向けた取組を更に加速させていく。

(1) 5次計画の中間年フォローアップ

令和5年が5次計画の中間年に当たる。計画に定める成果目標の着実な達成に向け、全ての成果目標につき現在の進捗状況を把握した上で、残る計画期間内に取り組むべき事項について検討を行う。【内閣府】

(2) 政治分野

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」(平成30年法律第28号)の趣旨に沿って、女性候補者に係る数値目標の設定や候補者の選定方法の改善等について、各政党に対し、自主的な取組の実施を要請する。【内閣府】

また、同法の趣旨を踏まえ、近年地方議会において女性議員の比率が上昇している事例について、その要因や具体的な取組等を調査・分析するとともに、その結果について広く情報提供を行う。【内閣府】

議会への多様な人材の参画を可能とする環境整備を図る観点等から、議会におけるデジタル技術を活用した取組に関し、必要に応じて助言を行うとともに、先進事例の情報提供等を行う。【総務省】

(3) 行政分野

人事院における「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」における議論等を踏まえ、令和5年度内にテレワークの実施に関する統一的な基準を示す指針を策定し、その周知を図るとともに、令和6年度から各府省共通の勤務時間管理システムの整備等を進めることを通じて、テレワークの更なる浸透と定着を図る。

【内閣官房、デジタル庁、各府省（、人事院）】

また、同研究会における議論等を踏まえ、令和5年度から勤務時間をより柔軟に設定することを可能としたフレックスタイム制の各府省における積極的な活用を推進するとともに、職員個人の働き方を更に柔軟化する観点から、フレックスタイム制等について、人事院における検討を踏まえ、必要な対応をとる。【内閣官房、各府省（、人事院）】

（4）経済分野

令和5年度以降も全国の商工会及び商工会議所における役員の種別ごとの女性割合の「見える化」を継続するとともに、例えば女性部や女性会の代表を役員の充て職とするなど役員の女性割合を増加させるために取り組んでいる商工会又は商工会議所を把握し、その取組の継続を図る。【経済産業省】

（5）科学技術・学術分野

①女性が少ない分野への進学者増に向けた取組の推進

理工農系の女子学生の修学や卒業後の活躍機会の確保を目的として、大学が民間企業等と連携して行う取組を、大学の体制整備支援を通じて促進する。【文部科学省】

女子中高生の理系分野に対する興味関心を喚起し、進路選択に大きな影響を与えうる教員と保護者への女子の理系進路選択に関する理解の促進等、理系分野への進路選択支援を行っている大学等を引き続き支援する。また、これらの取組成果を含む支援の重要性を大学、教育委員会等へ発信し、更なる取組を促進する。【文部科学省】

女子中高生のみならず、保護者や教員も対象として、大学・企業の双方からロールモデルを提示し、ロールモデルによる出前授業を実施すること等により、理系選択者の増加に向けた取組を行う。特に、人口5万人未満の地域においては、理工系に対する興味を深める機会等が相対的に不足しているとの調査研究結果を踏まえ、当該地域においてロールモデルの提示等を行うことにより、女子中高生の理工系分野への進路選択の促進に取り組む。

【内閣府、文部科学省、経済産業省】

児童・生徒の理科教育における興味・関心をより高め、理系分野等を選択する児童・生徒の増加につながるよう、理系分野等の専門知識を有する外部人材が学校現場で活躍できる環境を醸成する取組を一層促進する。【文部科学省】

学部等の枠を超えた大学入学者選抜の実施などによる入学後の専攻分野の決定（レイトスペシャライゼーション）や、入学後の専攻分野の転換、編入学など、学生が大学での学修の中で専攻分野を決定したり、専攻分野の転換をより容易にしたりする等の複線的・多面的な学びを通じて、早期に文理選択を行う必要のない環境の構築に取り組む大学を支援するとともに、好事例の収集及び普及・展開に取り組む。【文部科学省】

デジタル・グリーン等の成長分野をけん引する高度専門人材の育成に向けて、学部転換等の改革に踏み切る大学・高専を機動的かつ継続的に支援することで、成長分野への女子の進学者増を目指す。【文部科学省】

女子学生の占める割合の少ない分野の大学入学者選抜において、理工系の女子などを対象にした入学者の多様性を確保する選抜の実施等に積極的に取り組む大学等に対して、国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金による支援を行うとともに、好事例等の情報提供を行う。【文部科学省】

②科学技術・学術分野における女性登用の促進

女性管理職の登用拡大に向けた大学ガバナンスコードの見直し、学部ごとの女子学生・女性教員の在籍・登用状況などの情報開示の促進を図る。【文部科学省】

学長、副学長及び教授における女性登用を促進するため、国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金を始めとする大学への資源配分において、引き続きインセンティブを付与するとともに、女性を含む様々な人材が活躍できる環境整備のための必要な施策を講じる。【文部科学省】

公的研究費の若手研究者向け支援事業の公募要領における年齢制限等において、出産・育児の期間を考慮する取組を促進する。また、大学等において若手教員採用の際の年齢制限についても同様の措置を図る。【内閣府、文部科学省、関係府省】

出産・育児等のライフイベントと研究との両立や女性研究者リーダーの育成を一体的に推進するダイバーシティ実現に向けた大学等の取組を支援する。また、ハラスメント対策や、取組を実施するにあたって必要な組織対応の観点から大学等の取組を促す。【文部科学省】

(6) 地域における女性活躍の推進

①農業委員や農業協同組合役員等における女性割合の向上

ア 農林水産業における政策・方針決定過程への女性参画の推進

農業委員や農業協同組合、森林組合、漁業協同組合の役員及び土地改良区（土地改良区連合を含む。以下同じ。）等の理事に占める女性の割合の向上や女性登用ゼロからの脱却に向けた取組などを一層推進することとし、地方公共団体、農林水産団体等に対して、具体的な目標の設定や女性の参画を促進する仕組みづくりを働きかける。特に、農業委員会及び農業協同組合について、女性登用の目標及び取組計画の策定状況、女性の登用実績について公表するとともに、いまだ目標設定等がされていない農業委員会及び農業協同組合に対し、これらを速やかに定めるよう働きかけるなど、更に取組を強化していく。また、土地改良区について、土地改良長期計画（令和3年3月23日閣議決定）に基づき、国・都道府県・市町村及び都道府県土地改良事業団体連合会等が都道府県ごとに設置する協議会を通じて、土地改良区に対する情報提供など働きかけを強化するとともに、員外理事制度を活用した女性理事の登用を積極的に促す。

また、女性登用の取組事例と推進のポイントをまとめた手引書に加え、地域の取組の進捗状況に応じて活用できる多様な女性の登用促進に向けた事例集を令和5年度中に作成し、これを活用することなどを通じて、農業委員会や農業協同組合等の女性登用を後押ししていく。【農林水産省】

イ 農林水産業における女性の活躍の推進

農林水産業で働く女性にとって扱いやすいデジタル技術を活用したスマート農林水産業の推進、農業女子プロジェクトにおける企業・教育機関と連携した女性が扱いやすい農業

機械等の開発、育児と農作業の両立などに関するサポート活動、更衣室や託児スペースの整備、研修会の実施等の農林水産業において女性が活躍しやすい環境を整備する。【農林水産省】

②校長・教育委員会等における女性割合の向上

ア 校長等への女性の登用の促進

女性活躍推進法に基づく各教育委員会の事業主行動計画等において、校長、副校長及び教頭のそれぞれの女性割合の目標や登用のための具体的取組を未だ定めていない教育委員会や学校法人に対して、速やかに定めるよう要請する。【文部科学省】

校長等への女性登用が進まない地域に対し、地域が抱える課題を地域の教育関係者と共有するとともに、他地域の好事例やロールモデルの提供等を行い、女性の管理職への登用を促進する。また、収集した好事例等を発信するための全国フォーラムを開催し、特に管理職への女性登用が進んでいない地域の学校長等の管理職人事担当者（課長クラス）が参加するよう各教育委員会等に促す。【文部科学省】

女性教員が管理職選考試験を受験するにあたり、受験要件を含め、どのような点に困難さや課題を感じているかを把握し、その結果も踏まえ、必要となる取組を令和5年度中に検討する。【文部科学省】

教職員の男女がともに仕事と育児・介護等を両立できるようにするという観点から、学校における働き方改革を進めることは重要であるため、各教育委員会における学校の働き方改革や業務改善に係る計画（時間外在校等時間に係る目標やICTを活用した業務効率化を含む。）の策定や公表、その取組状況等を「見える化」するための枠組みについて、令和5年度中に検討を進める。【文部科学省】

独立行政法人教職員支援機構が行う校長・教頭への昇任を希望する教員が参加する各種研修について、女性教職員の参加割合30%以上の実績を維持するとともに、特に女性管理職が少ない都道府県教育委員会に対し、積極的に女性教員を推薦するよう要請する。また、妊娠中の教職員や子育て・介護等を行っている教職員が参加しやすいようオンライン研修を積極的に取り入れるとともに、集合型研修を行う場合においても、これらの教職員が参加しやすいよう教育委員会に対して環境の整備を促す。【文部科学省】

イ 教育委員会等における女性登用の推進

女性教育委員がいない教育委員会に対して行ったフォローアップの結果を踏まえ、女性教育委員がいない市町村に対して早期の女性教育委員の選任に向けた速やかな対応を要請する。【文部科学省】

学校運営協議会の女性委員の割合を公表し、女性委員がいない学校運営協議会に対する女性委員の登用促進を各教育委員会に働きかけるとともに、フォローアップを行う。【文部科学省】

（7）防災分野

①防災の意思決定の場への女性登用の加速

都道府県防災会議の委員に占める女性の割合を令和7年までに30%にする目標や、市町村防災会議の委員に占める女性の割合を引き上げる目標（令和7年までに、女性が登用されていない組織数を0にする）とともに、委員に占める女性の割合を早期に15%とし更に

30%を目指す)などを掲げているところ、これらの目標を達成するため以下の取組を加速させる。

毎年度実施する「防災・復興ガイドライン」に基づく地方公共団体の取組状況のフォローアップ調査について、同調査結果を踏まえて収集した地方防災会議への女性委員の積極的な登用を行っている地方公共団体の好事例をあらゆる機会を通じて展開する。また、地方防災会議委員に対して男女共同参画の視点からの防災の取組の重要性について周知を図る。

地方公共団体の災害対策本部等への男女共同参画を担当する部局の職員や女性職員の配置が図られるよう、支援を強化する。【内閣府】

②防災の現場等における女性の参画拡大

フォローアップ調査で公表している地方公共団体の防災・危機管理担当部局への女性職員の配置状況を踏まえ、防災の現場への女性の参画を促進し、また性別に関わらず育児や介護等を担う職員も安心して災害対応業務に従事できるよう、こどもや要配慮者の預け先の確保等の環境整備など、災害対応に携わる職員への支援を行う地方公共団体の好事例を継続して収集・展開する。【内閣府】

「防災・復興ガイドライン」の内容を基にした「実践的学習プログラム」や、女性の地域での防災活動への参画や防災リーダーの育成についての取組を紹介している「ノウハウ・活動事例集」等を地方公共団体職員向けの研修、女性防災士や地域の女性防災リーダーとの勉強会等で活用し、防災の現場への女性の参画を拡大し、地域の防災力向上につなげる。

【内閣府】

男女共同参画センターが男女共同参画の視点からの地域の防災力の推進拠点となることを目的とした「災害時における男女共同参画センター等の相互支援ネットワーク（相互支援ネット）」について、地方公共団体に対してその活用を促す。【内閣府】

防災に関する知識の普及において、こどもの発達段階に応じ、災害の各段階において受ける影響やニーズが女性と男性で違うことや地域防災力を高めるためには女性の参画やリーダーシップが重要であることの理解促進を図るため、情報提供や働きかけを行う。【内閣府、総務省、文部科学省】

国においては「防女の会」を通じた取組を進めるとともに、各地方公共団体で災害対応に携わる女性職員同士の組織の枠を超えたつながりを強化するため、よんなな防災会女子部等の民間団体とも連携し積極的に意見交換や情報共有を行うほか、女性防災士や地域の女性防災リーダーとのネットワーク強化に取り組む。【内閣府】

消防吏員に占める女性の割合を令和8年度当初までに5%とする目標を掲げているところ、女性の受験者数を増やすため、学生等を対象とした意識調査や、SNSを活用した広報、WEB職業体験イベントを行う。また、女性消防吏員の更なる活躍推進に向け、子育て世代を始めとするすべての世代が働きやすい職場環境づくりを促すため、管理職員及び人事担当者向け研修会等を実施する。【総務省】

消防団員に占める女性の割合を令和8年度までに引き上げる目標（10%を目標としつつ当面5%）を掲げているところ、この目標を達成するため、消防団への女性の積極的な加入促進に向け、女性消防団員募集のためのリーフレットやPR動画を活用した広報により、消防団への理解促進を図るとともに、こども連れでも活動できる消防団の環境づくり等、

地方公共団体の取組を支援するモデル事業を実施し、全国へ展開する。特に、女性消防団員がいない市町村に対し、拠点施設における環境整備（女性用トイレ・更衣室の設置、女性用活動服の準備を含む）等、女性の入団を促すための取組を要請する。【総務省】

防災・危機管理分野で活躍が期待される自衛官について、令和12年度までに全自衛官に占める女性割合を12%以上、令和7年度末までに佐官以上の幹部自衛官に占める女性割合を5%以上とする目標を達成するため、女性隊員の採用・登用を積極的に行うとともに、隊舎・艦艇等における女性用区画の計画的な整備、隊員の意識改革、仕事と育児・介護等の両立支援等を一層推進する。

また、ハラスメントは、女性隊員の活躍を妨げ、さらに自衛隊員相互の信頼関係を失墜させ組織の根幹を揺るがす決してあってはならないものであるとの認識の下、ハラスメント防止に係る有識者会議における検討結果等を踏まえた新たな対策を確立し、全ての自衛隊員に徹底させる。加えて、時代に即した対策が講じられるよう、その見直しを継続的に行い、ハラスメントを一切許容しない組織環境とする。【防衛省】

地方警察官に占める女性の割合を令和8年度当初に12%程度とする目標を掲げているところ、目標達成に向けて順調に推移していることから、引き続き各都道府県警察において女性警察官の採用・登用を拡大していく。具体的には、仕事と家庭の両立支援制度の周知・推進、育児休業取得者の職場復帰支援、男性警察官の育児参加促進のほか、女性警察官の幹部登用、結婚・育児等により退職した警察官の再採用制度の活用を進める。また、幹部職員に対する男女共同参画に関する施策についての教育を徹底し、全警察官が一層活躍するための職場環境の整備等に努める。【警察庁】

（8）国際分野

在外公館の各役職段階に占める女性の割合（令和4年7月現在：公使、参事官以上8.0%、特命全権大使、総領事3.9%）などを令和7年までに引き上げる目標（公使、参事官以上10%、特命全権大使、総領事8%）を掲げているところ、これらの目標を着実に達成するため、人材の着実な育成や昇任意欲の向上につながる取組を進め、女性職員の採用拡大、能力向上につながる適材適所な人材配置を行うとともに、省内公募の活用、管理職や管理職候補への中途採用や民間登用の推進等により、管理職登用を直接行うだけでなく、中長期的な観点からもその候補者を増やす取組を進める。【外務省】