

## 男女共同参画の推進に向けた提言 ～ウーマノミクスで新地方創生・日本再生～

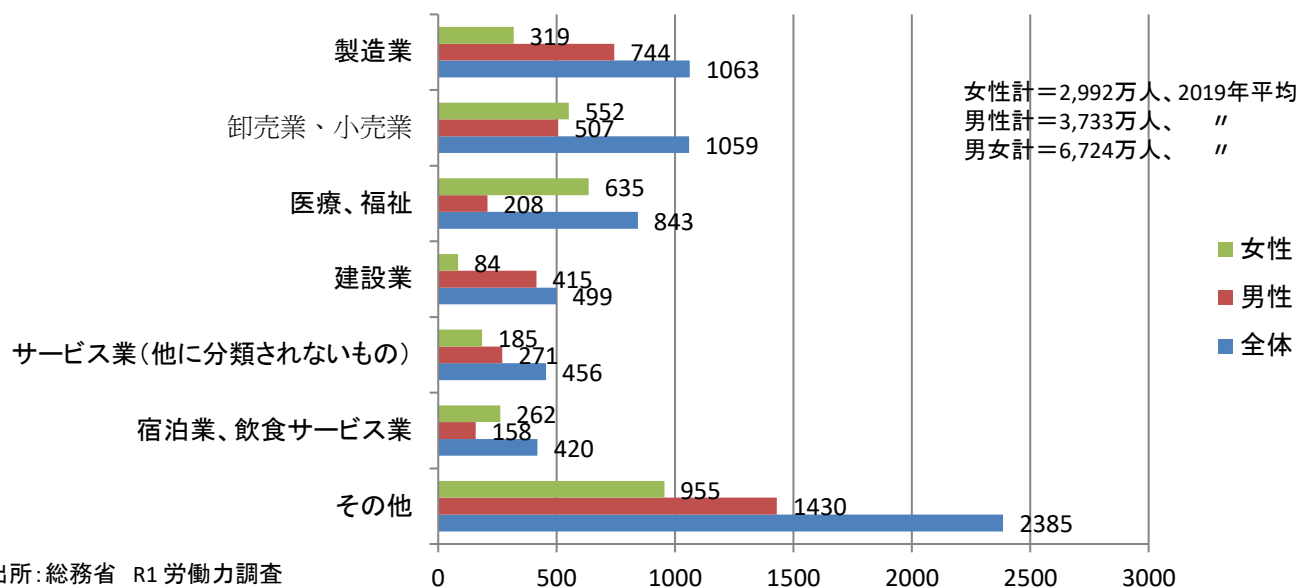
### 第1部 新型コロナウイルス感染症拡大により顕在化した課題への対応

非常事態においては、平常時における社会の課題が一層顕著になって現れる。今般、世界規模で感染拡大した新型コロナウイルス感染症の対応においては、子育てや介護など事情を抱えている方の負担が女性に集中するなどの問題が生じている。とりわけ女性従事者が多い看護師・保育士・介護士等やより経済的基盤が弱い女性労働者のセーフティネットを支える仕組みの脆弱性が明らかとなった。そのため、女性も男性も家庭と仕事を両立しながら安心して働き続けることができるための支援策を喫緊に講じていく必要がある。

#### 提言(1) 女性従事者の多い医療・保育・介護分野等における セーフティネットの充実・強化

- ① コロナウイルスへの感染を恐れながらも、人員不足のために十分な休息もとれず従事せざるを得ない医療・保育・介護関係者及びその家族を含めた健康の確保、生活維持のための（防疫等作業手当や危険手当の支給・職場近隣への宿泊等）経済的支援 **<新規>**
- ② 緊急的な状況の中でも、看護師・保育士・介護士等の社会機能の維持に必要な職種では、女性が多く従事している現状にある。幼い子どもがいる場合にも安心して継続勤務できるよう緊急時における保育の確保等、セーフティネットの充実 **<新規>**

#### 【産業別就業者数】



資料出所:総務省 R1 労働力調査

産業別就業者数で「医療、福祉」分野は3番目に多く、女性の産業別就業者数では「医療、福祉」分野が635万人と最も多い

**医療、福祉分野の就業者に占める女性の割合は75%**

## 提言(2) 緊急時にも雇用を継続する環境づくり

- ① 女性は、男性に比べ非正規雇用やひとり親家庭の割合が高く、経済的に脆弱な場合が多い  
うえ、緊急時の経済停滞による解雇や、家庭責任の負担から離職せざるを得ない状況がある。  
雇用調整助成金の利便性の向上やインセンティブの付与など、就労継続に取り組む企業への  
支援の充実に加え、人手が必要となる仕事へのマッチング、資格取得等キャリアアップへの  
支援等、女性の経済的回復力の後押し **<新規>**
- ② 女性も男性も家庭と仕事を両立できる柔軟で働きやすい制度の整備と活用促進。緊急時に  
備えて日ごろから休暇・休業が取得できるように代替要員の登録制度の整備や、処遇向上に  
よる人材確保を行う事業者への支援 **<新規>**
- ③ コロナウイルス感染症への対応において、子育てへの不安感の解消と保育園等預け先の負  
担軽減のため、育児休業延長と育児休業給付金の拡充、企業等への啓発促進 **<新規>**
- ④ 緊急時における、妊婦の心理的ストレスによる母体や胎児への影響への懸念から、妊娠中  
の女性労働者が安心して出産できるよう、休業体制の整備（産前休暇までの休業補償、代替  
人員の確保経費の助成等） **<新規>**
- ⑤ ひとり親の経験者等がピア・サポーターとして、子育て中のひとり親に寄り添う相談事業  
の実施等、相談・支援体制の充実 **<新規>**

### 【ひとり親世帯の現状】

	母子世帯	父子世帯
世帯数	123.2万世帯	18.7万世帯
就業状況	81.8%	85.4%
うち、正規	44.2%	68.2%
うち、自営	3.4%	18.2%
うち、非正規	43.8%	6.4%
母又は父の平均 年間就労収入	200万円 正規：305万円 非正規：133万円	398万円 正規：428万円 非正規：190万円

ひとり親世帯は、約142万世帯。そのおよそ9割が  
母子世帯(母子世帯は、30年間で1.5倍)。  
母子世帯の平均収入は、父子世帯の約1/2

出典：厚生労働省 H28全国ひとり親世帯等調査結果

非正規の職員・従業員数は前年同月に比べ26万  
人の減少。  
完全失業者数を求職理由別に前年同月と比べると、「勤め先や事業の都合による離職」が4万人の増  
加。  
主な産業別就業者を前年同月と比べると、「製造  
業」「宿泊業、飲食サービス業」などが減少。

### 【新型コロナウイルスの雇用への主な影響】

原数値	実数 (万人)	対前年同月増減 (万人)			
		3月	2月	1月	12月
就業者	6700	13	35	59	81
男	3717	4	7	25	14
女	2983	9	28	35	66
自営業主・家族従業者	650	-40	-25	3	2
雇用者	6009	61	64	64	80
役員を除く雇用者	5656	40	45	37	64
正規の職員・従業員	3506	67	44	42	40
非正規の職員・従業員	2150	-26	2	-5	23
完全失業者	176	2	3	-7	-14
(求職理由別)					
非自発的な離職	41	7	2	-3	-4
うち勤め先や事業の都合	23	4	1	-2	0
自発的な離職(自己都合)	71	-8	3	-3	-11
新たに求職	46	6	1	-3	1

原数値	実数 (万人)	対前年同月増減 (万人)			
		3月	2月	1月	12月
農業、林業	188	-7	-3	12	5
建設業	512	3	7	-14	6
製造業	1045	-24	-15	5	2
情報通信業	228	2	-5	16	18
運輸業・郵便業	349	12	-1	-9	-6
卸売業・小売業	1083	17	44	22	15
金融業・保険業	152	-5	-7	3	19
不動産業、物品賃貸業	135	3	8	14	4
学術研究、専門・技術サービス業	236	13	-1	8	11
宿泊業、飲食サービス業	401	-14	-6	-8	3
生活関連サービス業、娯楽業	234	3	1	1	0
教育、学習支援業	316	-11	-2	-12	1
医療、福祉	878	40	25	31	-3
サービス業(他に分類されないもの)	454	-6	2	2	5

出典：総務省 R2年3月分 労働力調査

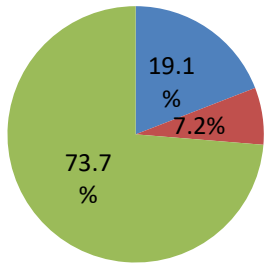
## 提言(3) テレワーク等の働きやすい制度の導入支援

- ① 自然災害や新型コロナウイルス等の感染症など突発的な状況にも速やかに対応できるよう、テレワークやフレックスタイム制、時差出勤、年次有給休暇の時間単位での取得など、個々の事情に応じた柔軟で働きやすい制度の整備と活用促進 **<新規>**
- ② 中小企業におけるテレワーク導入に際して、就業規則等の改正や通信機器・環境等の整備、従業員のICTリテラシー向上等への支援 **<新規>**

企業において、テレワークを導入している又は具体的な導入予定があるのは26.3%。  
産業別では「情報通信業」「金融・保険業」での導入率は約4割と高い。  
資本金別では、10億円以上の企業の導入率が約5割と高く、  
資本金1000万円未満の企業においては12.1%となっている。

企業規模が  
小さいと導入が  
難しい

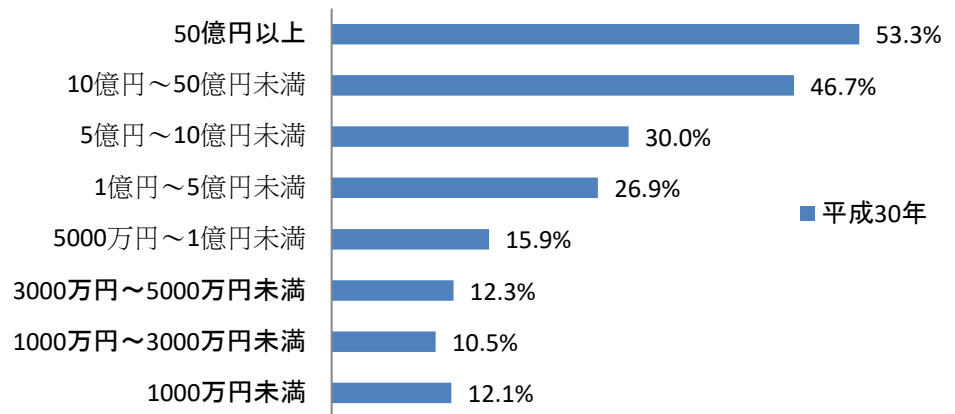
【テレワークの導入状況(企業)】



- 導入している
- 導入予定がある
- 導入していない

出典:総務省 H30通信利用動向調査

【資本金規模別テレワークの導入状況】



## 提言(4) 在宅勤務・自宅待機によるDVリスクへの対応強化、 児童虐待対応との連携強化

- ① 緊急時の外出自粛や自由な行動の制限による、DVリスクの高まりや、加害者が自宅にいることによる被害者の相談機会の逸失に対応するため、民間団体による支援・運営体制の整備を後押しするなどDV被害者に対する相談・保護体制の充実 **<新規>**
- ② DV被害に対する早急な精神的、身体的被害の回復、DV対応と児童虐待対応との連携強化、DV防止の普及啓発・学校等における予防教育の強化 **<新規>**

【DV被害者等の支援を行っている民間施設の抱えている問題や課題】

財政的問題	85.3%
施設・設備の問題	84.2%
スタッフの不足	84.2%
安全性、秘匿性の問題	70.5%
スタッフの専門的知識の不足	61.1%
関係機関との連携不足	57.9%

### 〈求められている支援〉

- ・ 委託費だけでなく、安定的な運営を行うための支援
- ・ 行政手続き、法的手続き、緊急避難、自立支援をワンストップでできる支援体制の整備
- ・ 住宅支援や就労支援、メンタルケアといった被害者の自立に向けた長期的支援

出典:内閣府 R1 DV等の被害者のための民間シェルター等に関するアンケート調査

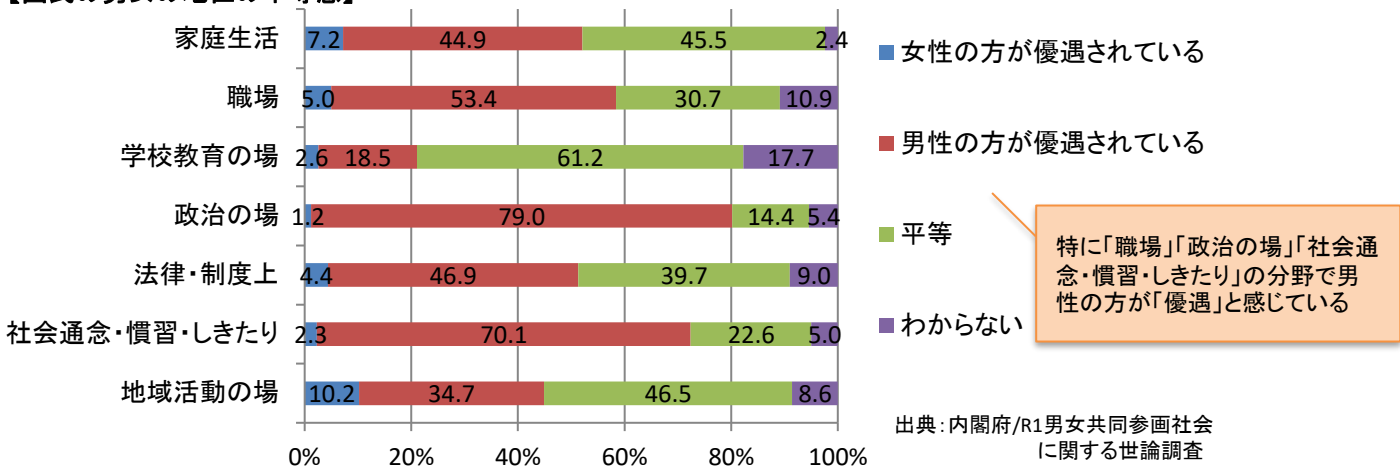
## 第2部 持続可能な社会づくりに向けた男女共同参画の推進

### 提言(1) 性別による固定的役割分担意識の解消に向けた教育の推進

- ① 男女共同参画社会の形成に向け、国民の理解の一層の向上と、根強く存在する性別による固定的な役割分担意識を解消するため、小さい頃から、「女性と男性が互いに尊重し合い、共に支え合い、社会に貢献する」という教育の推進
- ② 児童生徒に対する、家族への感謝や愛情の育み、絆の大切さも含めたライフデザイン形成に関する学習の義務化
- ③ DVやLGBT等の多様な性的指向・性自認に関することなど、「男女共同参画」に関する課題の多様化・増大化に対応するための男女共同参画センター等の機能の充実・強化
- ④ 「持続可能な開発目標 (SDGs)」目標5 (ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る) の実現を目指し、あらゆる分野における政策・方針決定課程への参画を促進。特に、自治会や町内会、PTAなど様々な地域活動に女性がリーダーとして参画できるよう、地方が行う女性リーダーの育成や実践活動への取り組みに対する支援

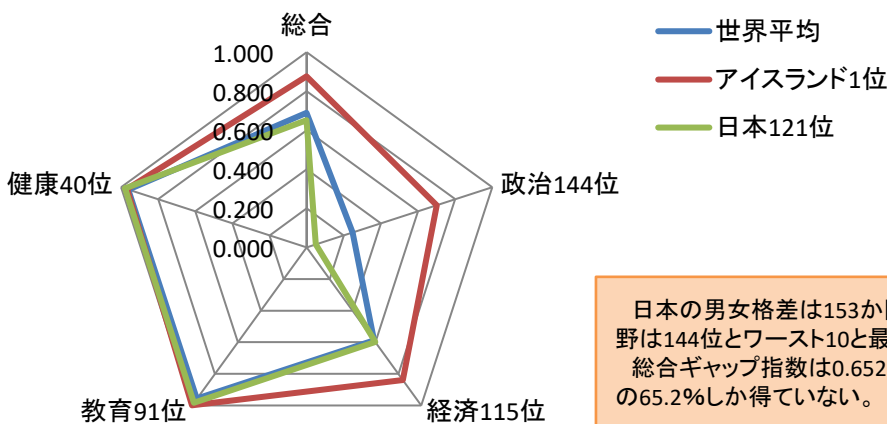
<新規>

#### 【国民の男女の地位の平等感】



#### 【ジェンダーギャップ指数】

出典: 2019世界経済フォーラム (WEF)



## I. 重大な人権侵害であるあらゆるハラスメントとDVの根絶

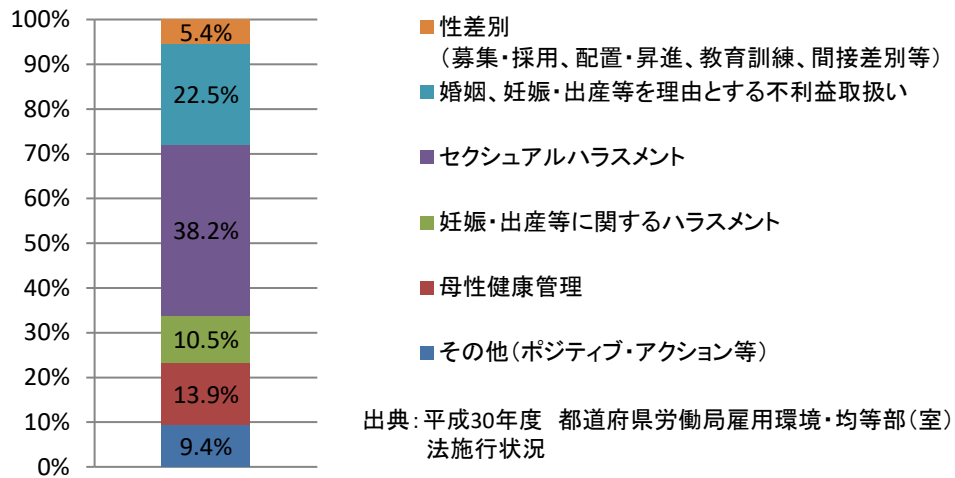
- ① 真の男女共同参画社会を実現するため、社会制度・慣行の見直しや、あらゆるハラスメントの根絶に向けた実効性ある取り組みの推進
- ② 近年複雑で多岐にわたる困難な問題を抱える女性のニーズに適切に対応できるよう人員の確保や相談員の人材育成等に必要な財政措置などの機能強化 **<新規>**
- ③ 時代の変化に合わせ、未婚の方も含め、広く女性問題を解決するという視点から「婦人相談所」「婦人相談員」等「婦人」を冠した名称は「女性」への改称 **<新規>**
- ④ 民間団体による支援・運営体制の整備を後押しするなどDV被害者に対する保護体制の充実
- ⑤ DV被害者に対する処遇改善の研究促進、DV対応と児童虐待対応との連携強化、DV防止の普及啓発・学校等における予防教育の強化
- ⑥ 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について交付金の拡充、24時間・365日対応できるコールセンターの整備、病院・警察等との連携強化の方針提示

## II. 東日本大震災等の大規模災害の教訓を活かし、男女共同参画の視点を踏まえた、防災・災害時・復興の対策強化

- ① 地方防災会議や避難所運営への女性の参画促進、男女共同参画の視点を入れた地域防災計画の策定及び実践への支援 **<新規>**
- ② 災害対応力を強くするためには男女共同参画の視点が重要であるため、「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」の周知や関係機関が連携した研修の充実 **<新規>**

### 【男女雇用機会均等法に関する相談の状況】

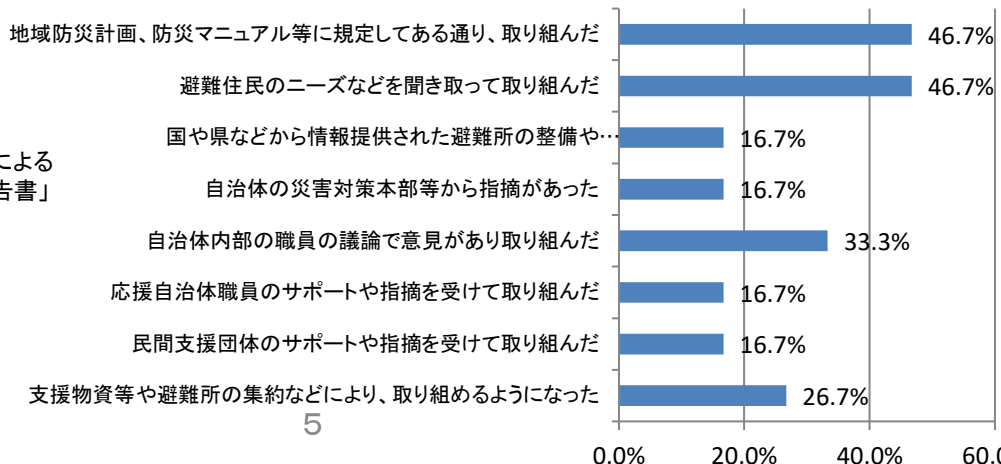
職場をはじめとして、様々なハラスメントが存在しているため、根絶に向けた実効性ある取組みが望まれる。



### 【避難所運営時の男女共同参画の視点を反映した取組がその期間に実施できた理由】

出典：内閣府「男女共同参画の視点による平成28年熊本地震対応状況調査報告書」

災害対応において、男女共同参画の視点を反映した避難所運営マニュアルの策定や研修、人材育成が必要。



I. 子育て・介護と仕事との両立支援

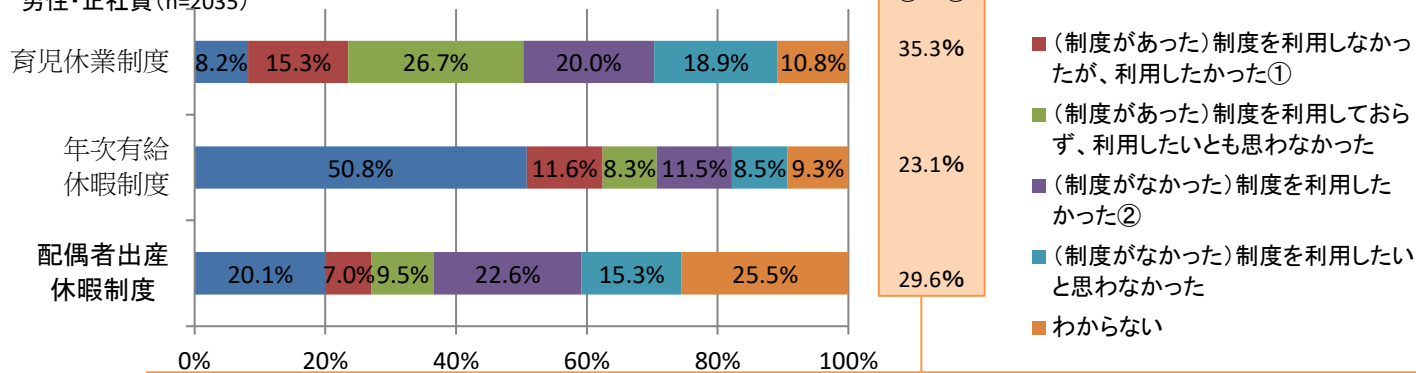
- ① 育児時間の取得時間の拡大、男性への適用拡大、当該育児時間の取得に係る賃金減少分に対する支援制度の創設
- ② 配偶者出産休暇など有給の休暇制度の創設、男性の育児休業の割り当て制の導入及び男性の家事育児の参画促進、管理職の意識改革による職場環境の改善のための管理職研修等への支援
- ③ 介護離職ゼロに向けた介護休業の拡大、介護休業中の社会保険料の免除、介護休業代替要員の確保に対する支援
- ④ 介護に関する相談窓口の設置など、従業員の介護と仕事の両立支援に取り組む企業への支援の充実
- ⑤ ひとり親家庭の親が、就労・自立するとともに、能力を発揮して活躍できるよう資格取得に取り組むための給付金の拡充

II. 労働条件の整備と活用促進(柔軟な働き方、健康支援)、待遇の改善

- ① 働き方改革や両立支援に関する政府助成金等について、手続きのアドバイスや事務手続きの簡素化など、企業の実態に合わせた個別具体的な技術的支援の創設 **<新規>**
- ② 男女間に存在する処遇格差と雇用形態の是正 **<新規>**
- ③ 社会全体の理解促進や職場の支援体制の整備など、仕事と病気の治療、不妊治療の両立に向けた支援の強化

【育児休業制度等の取得状況】

男性・正社員 (n=2035)

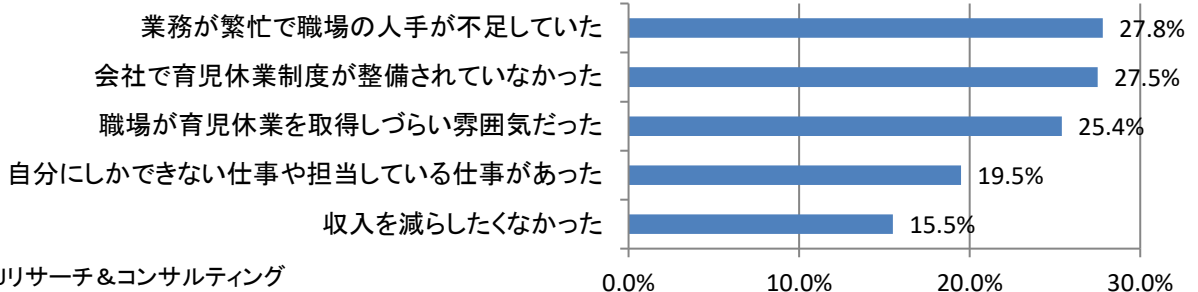


(①+②) 育児休業等を利用したかったが利用できなかった人がいることから、希望の休みがとれるように制度の周知が必要

育児休業の制度があっても利用できなかった人の理由として、職場の人手不足や育児休業を取得しづらい雰囲気だったというものが多く、育児休業が当たり前となり、制度を利用しやすい環境づくりが必要

【育児休業を利用しなかった理由(複数回答)】

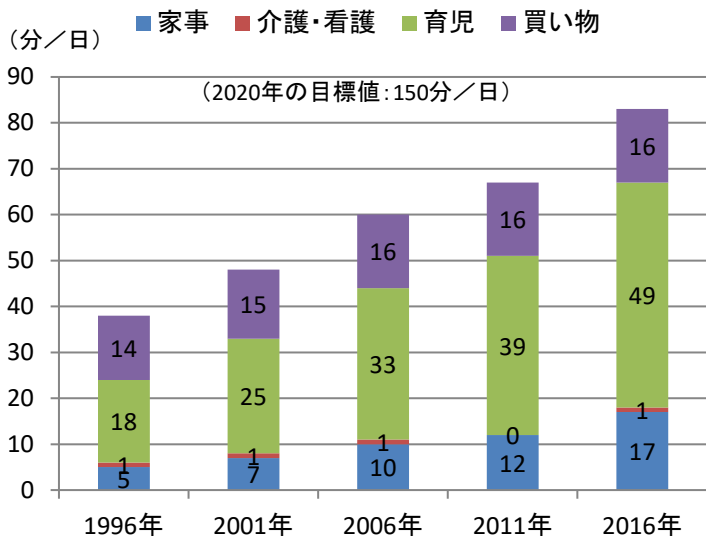
男性・正社員 (n=1648)



出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング  
「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」

### 【6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間】

出典：内閣府 H29「平成28年社会生活基本調査」の結果から  
～男性の育児・家事関連時間～



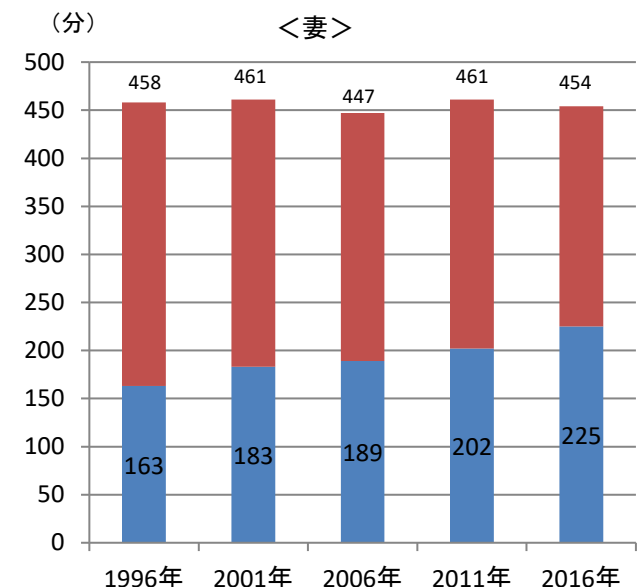
6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間は2016年で83分。2020年の目標値150分にはほど遠い。

6歳未満の子どもをもつ妻の育児・家事関連時間は2016年で454分。

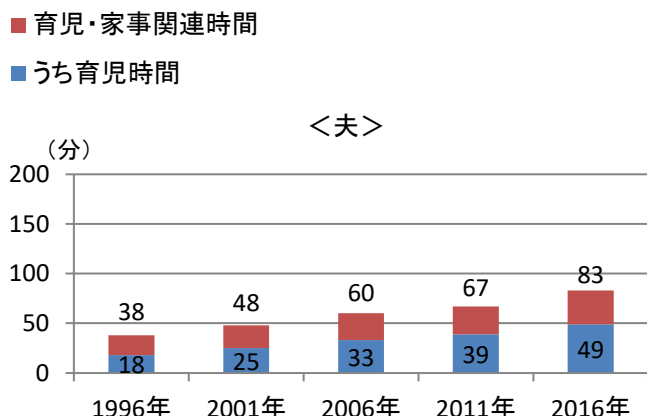
**妻の育児・家事関連時間は夫のおよそ5.5倍**

### 【6歳未満の子どもをもつ夫婦の育児・家事関連時間の推移】

出典：内閣府 H29「平成28年社会生活基本調査」の結果から  
～女性の育児・家事関連時間～



(備考) 育児・家事関連時間は、「家事」「介護・看護」「育児」「買い物」の合計(週全体平均)



### 【男女間の賃金格差の要因(単純分析)】

一般労働者(常用労働者のうち短時間労働者以外の者)の男女間の賃金格差(男性=100とした場合の女性所定内給与額)は73.3。

この格差について、学歴や年齢、勤続年数、役職(部長級、課長級など)の違いによって生じる賃金格差生成効果を算出すると、役職の違いによる影響が9.0と最も大きく、勤続年数の違いによる影響も4.4と大きくなっている。

**男女の処遇格差が課題!**

要因	男女間賃金格差		男女間格差縮小の程度 ②-①
	調整前(原数値) ①	調整後 ②	
勤続年数	73.3	77.7	4.4
役職	74.8	83.8	9.0
年齢	73.3	74.0	0.7
学歴	73.3	73.7	0.4
労働時間	73.3	74.7	1.4
企業規模	73.3	73.6	0.3
産業	73.3	71.1	-2.2

出典：厚生労働省 H30年版 働く女性の実情  
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成30年)より  
厚生労働省雇用環境・均等局算出

注)

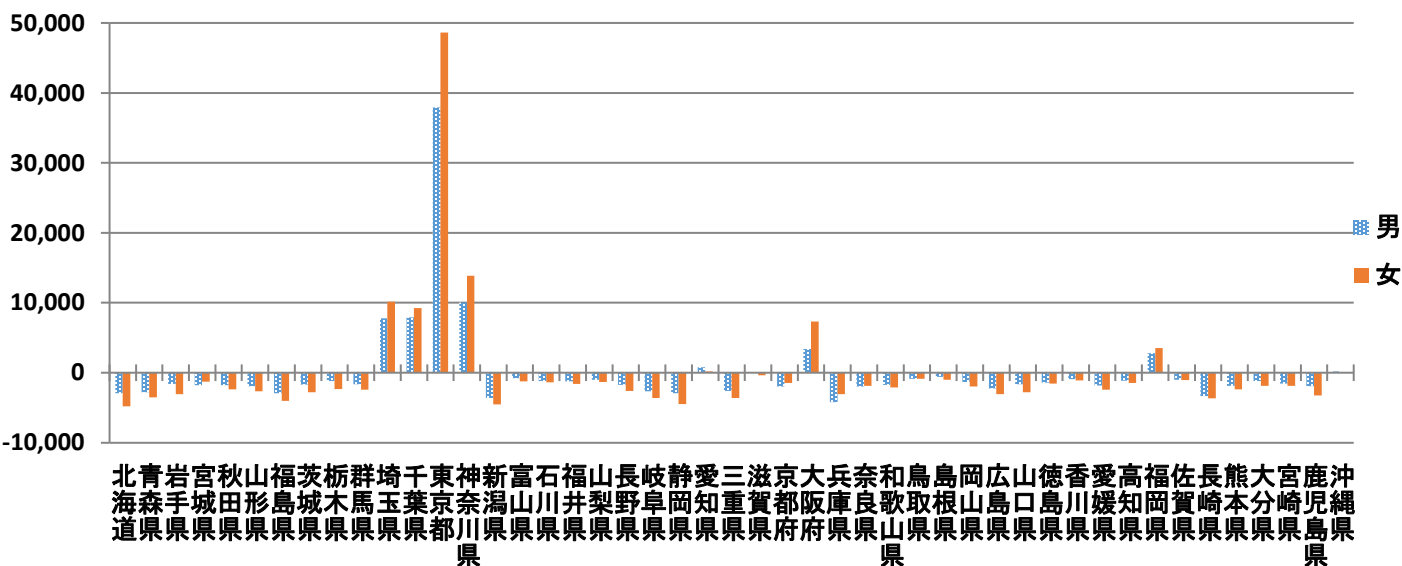
- 「調整前(原数値)は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
- 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準
- 「男女間格差縮小の程度」は、女性の労働者構成が男性と同じであると仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合に、格差がどの程度縮小するかをみて算出
- 「役職」については、調査対象が「常用労働者100人以上を雇用する企業における、雇用期間の定めのない者」であるため、他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要
- 平成30年調査より、次のとおり常用労働者の定義が変更されている。  
常用労働者：1か月以上の期間を定めて雇われている者

## 提言(4) 若年女性の地方定着・回帰の促進と、 「持続可能な社会」の切り札となる女性活躍を促進

- ① 地域間格差の拡大につながっているランク制度を廃止し、全国一律の最低賃金制度の実現と同一労働同一賃金の確実な実施。最低賃金の引上げ、これによって影響を受ける中小企業・小規模事業者への支援の強化
- ② 地方でも女性も男性も、やりがいや相応の所得が得られる多様な仕事の確保・創出のほか、資格取得や資金確保等の支援充実による起業しやすい環境整備 **<新規>**
- ③ 中小企業・小規模事業者における女性の就業継続、正社員化、管理職登用を積極的に進めるためのインセンティブの付与
- ④ 女性の就業調整等につながる可能性のある拡大を阻む税制・社会保障制度の見直し
- ⑤ 女性活躍推進法の改正（令和元年5月）により一般事業主行動計画の策定義務が拡大される従業員数101人以上の企業の経過措置期間内（R4.4.1施行）での確実な策定実施に向け、企業の実態に応じた個別具体的な支援 **<新規>**

### 【転出入の状況（－は転出超過）】

出典：総務省／2019年「住民基本台帳人口移動報告」



### 【最低賃金の地域間格差の状況】

(単位：円／時間、( )：前年比)

	H24	H29	R1
全国平均	749	848	901
最上位	850	958	1,013 (+28円)
	東京都	東京都	東京都
最下位	652	737	790(+29円)
	2県	8県	15県
最上位と最下位の差	198	221	223

**格差**  
1日8時間・週5日働いた場合、  
年間約46万円の差！

出典：厚生労働省／地域別最低賃金の全国平均一覧



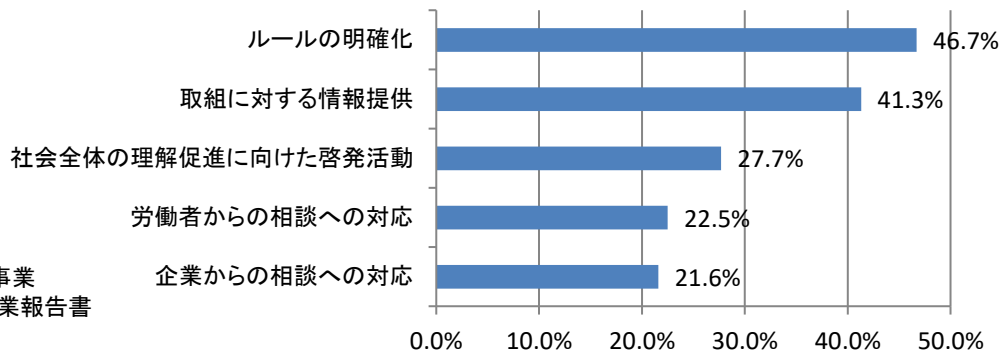
## 提言(5) LGBT等の多様な性的指向・性自認への理解促進

- ① 普及啓発等の施策展開において基準となる、専門的な知見を踏まえた方針の提示 **<新規>**
- ② 性を含めた多様性を認め合う社会の実現に向け、LGBT等の多様な性的指向・性自認に関する理解を広める機会の創出や、生活・企業・学校現場等での理解促進と悩みを抱える当事者などへの対応支援 **<新規>**

### 【国や自治体に期待すること(企業アンケート調査結果)】

(n=2220)

企業で性的マイノリティに関する取組を進めるにあたって、国や自治体に期待することの上位5つ。自治体において対応を進めていくには、専門的な知見を踏まえた方針の提示、相談への対応支援等が必要。



出典:令和元年度 厚生労働省委託事業  
職場におけるダイバーシティ推進事業報告書

## 提言(6) 女性も活躍できる社会づくりに本気で取り組むための十分な財源の確保を！

- ① 地域女性活躍推進交付金については、次年度以降も継続し、事業成果の定着を図るための十分な財源確保と国庫負担割合の10/10の復元、複数年の継続事業も交付対象とするなど、柔軟で使いやすい運用。特に地域においては、中小・小規模事業者における女性活躍が課題となっており、地域女性活躍推進交付金による強力な支援と財源確保 **<一部新規>**
- ② 地域の実情に合わせた独自施策の展開を継続的に可能とする「女性活躍応援基金(仮称)」の創設