

10 男女共同参画の推進に関する提言

～ポストコロナ時代のジェンダー平等に向けて～

新型コロナウイルス感染症（以下「コロナ」という。）の拡大は、女性の雇用・生活により大きな影響を及ぼしている。女性の割合が高い非正規雇用者の雇止めや解雇、ひとり親の失業率の上昇、家事・育児・介護等の負担感の増加等、ジェンダーに起因する課題は一層顕在化し、深刻化を増すとともに様々な格差が拡大する方向にある。さらには、コロナ下における閉塞感や不安感、外出自粛による在宅時間の増加等により、DVや性暴力の増加も懸念されている。コロナの影響は長期化し、感染拡大の収束後も見据えた支援が必要である。

一方で、テレワーク等、新しい働き方の導入が進んだことから、地方回帰の動きも出てきており、柔軟で多様な働き方を後戻りさせることなく、前へと進める好機でもある。

持続可能で活力ある地域社会を維持し、さらに発展していくためには、人口の半分を占める女性が地域や経済活動、政策決定などのあらゆる分野へ参画し、個性と能力を十分に発揮できる環境を整備するとともに、一人ひとりの人権を尊重する男女共同参画社会を実現することが必要である。

これらを踏まえ、政府に対して以下のとおり提言を行うものである。

提言1 新型コロナウイルス感染症拡大により様々な困難・課題を抱える女性への支援の強化

提言2 「持続可能な社会」の実現に向けた男女共同参画の取組の強化

- 1 性別による固定的な役割分担意識や無意識の偏見・思い込みの解消
- 2 女性活躍の促進と格差解消
- 3 女性も男性も家庭生活と仕事を両立できる環境づくりの促進
- 4 政治・経済分野をはじめとした政策・方針決定過程における女性の参画の促進

提言3 あらゆる暴力の根絶と多様性を尊重する環境の整備

提言4 女性活躍の推進に地方が本気で取り組むための十分な財源の確保

提言1 新型コロナウイルス感染症拡大により様々な困難・課題を抱える女性への支援の強化（新規）

(1) コロナ下で不安を抱える女性への支援 <新規>

コロナ下での女性の自殺の急増等、女性を取り巻く環境は厳しさを増しており、失業や収入の減少等、影響の長期化が懸念されている。望まない孤独・孤立で不安を抱える女性が、社会との絆・繋がりを回復することができるよう地域女性活躍推進交付金の事業（つながりサポート型）が追加措置されたが、支援を必要としている方に支援が十分に届くよう、積極的な広報やわかりやすい説明が求められている。事業の取組を集約・分析のうえ支援方法の好事例を全国に普及するとともに財政支援を継続すること。 図1

(2) 学校等における女性用品の無償提供の恒久化 <新規>

コロナ下における女性の経済的困難により顕在化した、いわゆる「生理の貧困」については、一部の自治体において女性用品の無償提供の取組が始まっているが、全ての学校等における無償提供の恒久化等を検討すること。また、女性用品の防災備蓄品についても支援の対象とすること。

(3) ひとり親家庭の生活基盤の確保 <一部新規>

一人で子育ても生計も担うひとり親は、非正規雇用が多いことなどから経済的基盤が弱く、新型コロナのような社会経済情勢の変化の影響を強く受けるため、児童扶養手当の増額や給付型の住居費支援の創設など、平時からの経済的支援を充実強化すること。さらに、養育費の確保に向けて、支払が滞らないようにする仕組みの構築及び国による養育費の立て替え制度を創設すること。 図2

【自殺者数の前年同月差】

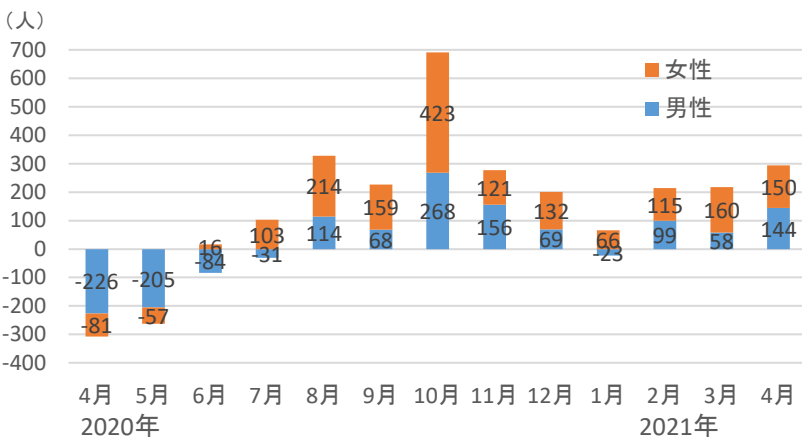


図1

2020年度合計
 21,556人(+1,634人、8.2%)
 男性14,189人(+ 263人、1.9%)
 女性 7,367人(+1,371人、22.9%)
 女性の自殺者は対前年同月では
 11か月連続の増加

出典：厚生労働省「警察庁の自殺統計に基づく自殺者数の推移等」(2020年分までは確定値。2021年分は5月20日時点の暫定値)

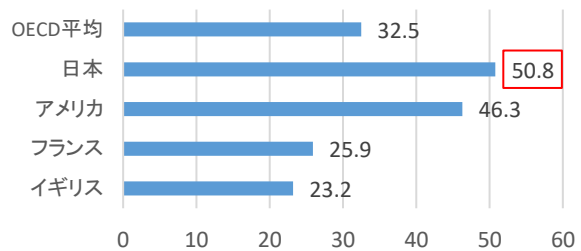
【ひとり親世帯の状況】

	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、自営業	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

出典：厚生労働省「H28全国ひとり親世帯等調査結果」

【ひとり親の貧困率<国際比較>】

図2



出典：内閣府「令和2年版 男女共同白書」

日本は、先進国最悪レベル！

(4) DV相談の機能強化 <一部新規>

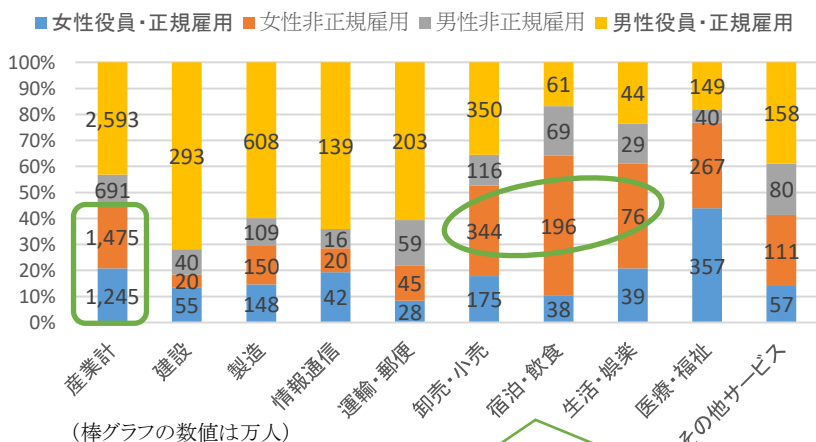
外出自粛など自宅で過ごす時間が長くなり、DV被害の増加・深刻化が懸念されている。地方には行政と連携が可能な民間団体やマンパワーが不足しているため、民間団体の全国ネットワークを整備するなど民間団体の活動を支援すること。また、全国どこからでも相談ができる「DV相談+（プラス）」の継続及びSNS等を活用した相談支援を充実すること。

(5) 女性の再就業・資格取得への支援

コロナ下においては女性就業者数が多いサービス産業等への打撃が大きく、また、女性は非正規雇用が多いことから、解雇や雇止め、収入の減少といった経済的な影響を強く受けている。人手が必要となる仕事や異業種へのマッチング、資格取得やキャリアアップへの支援等、女性の再就職を支援し経済的回復の後押しをすること。 図3

【産業別雇用者の男女別・雇用形態別の割合(2019年)】

図3



【コロナに係る解雇等見込み労働者数累計】

業種	労働者数
製造業	22,984
小売業	13,551
飲食業	12,619
宿泊業	11,787
卸売業	6,163
労働者派遣業	5,699
サービス業	5,671
道路旅客運送業	3,814
娯楽業	3,435
運輸業	3,394
全体	103,000

(累積数
上位10業種)

R2.2月か
らの累計

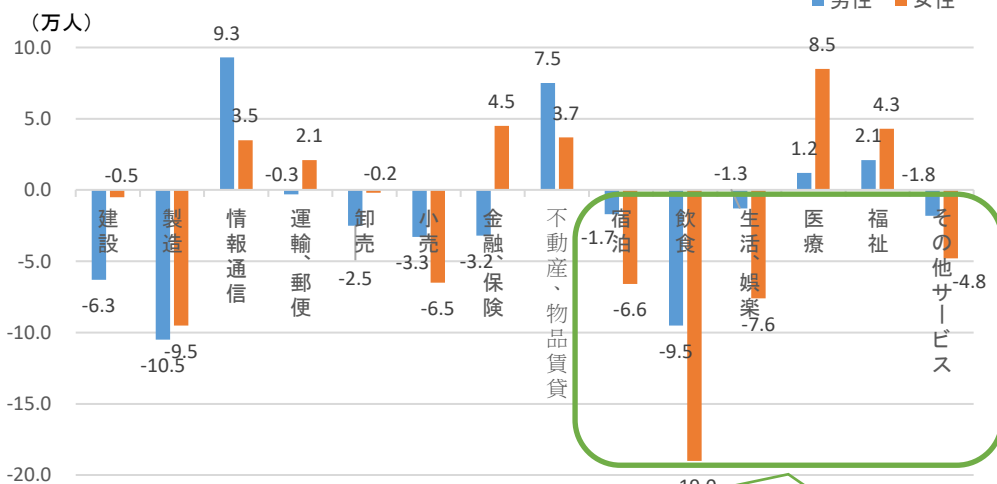
出典:厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について」(R3.5.7現在集計分)

女性は非正規雇用労働者の割合が高く、特に「宿泊・飲食業」「生活・娯楽業」「卸売・小売業」が多い

出典:内閣府男女共同参画局「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書(以下、「コロナ研究会報告書」という)」(総務省「労働力調査」より作成。原数値。)

【産業別就業者数の前年同月差(2020年4月～2021年2月の一月当たり平均)】

【雇用形態別雇用者数(2020年平均)】



男性 2020年平均
3,010万人(▲23)
正規2,345(+3)
非正規665(▲26)

女性 2020年平均
2,620万人(▲16)
正規1,194(+33)
非正規1,425
(▲50)

年平均で見ると、特に女性の非正規雇用労働者の減少幅が大きい

コロナ下において、女性就業者数が多いサービス産業等への影響が大きい

出典:内閣府男女共同参画局「コロナ研究会報告書」(総務省「労働力調査」より作成。原数値。)

(6) テレワーク等柔軟で働きやすい環境整備の促進 <一部新規>

令和2年度の緊急事態宣言下において、一気に普及拡大したテレワークは、次第に取組が縮小している。テレワークはウィズコロナにおける新しい生活様式に対応した働き方というだけでなく、誰もが働きやすく生産性の向上にも資するものであり、今このコロナ下での経験を活かし、業務の見直しを図る等、働き方改革の観点も含めて推進を加速することが必要である。テレワークのための環境整備や労働条件の整備等、特に中小企業・小規模事業者において導入・継続するための支援を継続すること。 **図4**

併せて、在宅テレワーク時の家事の増加等による負担が女性に大きく偏ることのないよう、男性の家事・育児への参画等について、企業の理解促進を図ること。

(7) 男女共同参画の視点を踏まえた調査・分析 <新規>

コロナ拡大により、平時においてジェンダー平等が進んでいなかったことが顕在化したことから、ジェンダー視点をあらゆる政策や制度に反映させること。また、コロナ拡大が雇用や生活等に与えている影響について、男女別、都道府県別に把握できるよう、調査、分析を実施し速やかに公表すること。

【緊急事態宣言(4~5月)前後のテレワークの実施状況】

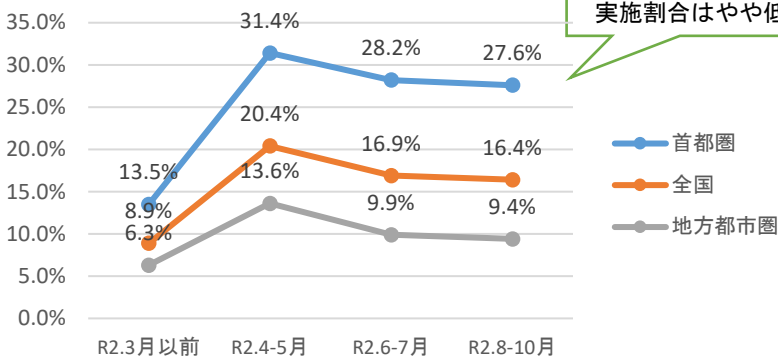
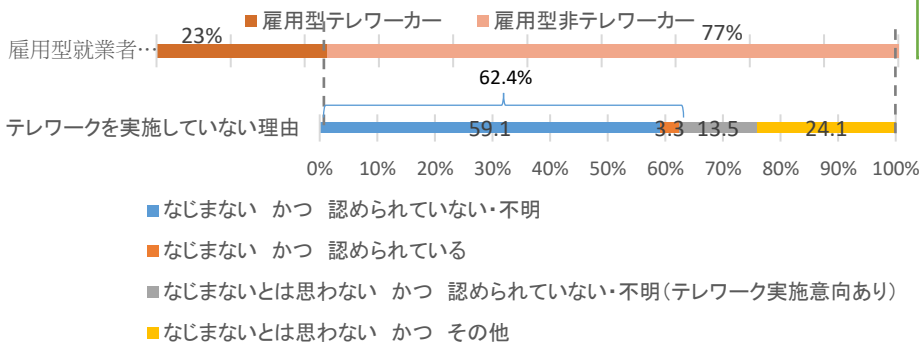


図4

- ・ 雇用型非テレワーカーのうち、62.4%が「仕事内容がテレワークになじまない(なじまない仕事内容:直接対面が必要31.6%、現場作業が必要23.4%、セキュリティ2.7%)」と回答
- ・ 24.1%の人は、テレワークの必要性がない、職場の勤務環境、テレワーク実施場所の執務環境などに課題がある

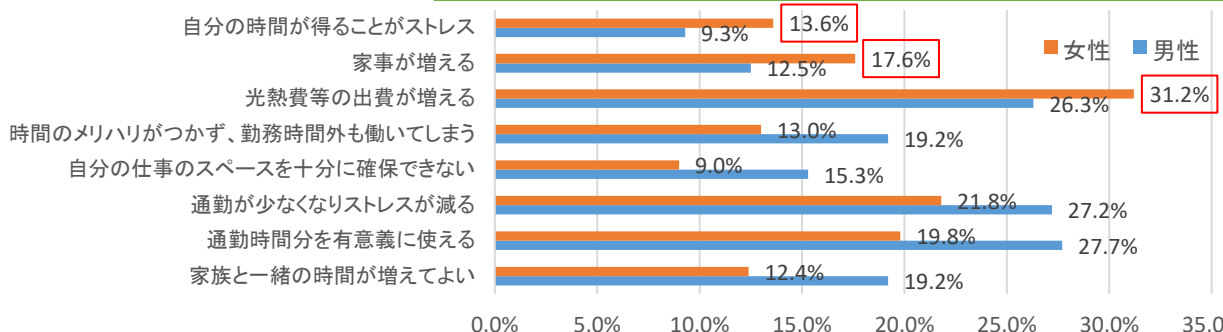
【テレワークを実施していない理由(雇用型非テレワーカー)】



出典:国土交通省「令和2年度テレワーク人口実態調査」

【テレワークの受け止めについての男女間差】

テレワークについて女性就業者の方が家事の増加、自分の時間の減少等マイナス要素をあげる割合が高く、男性就業者の方が通勤負担の軽減等のプラス要素をあげる割合が高い



内閣府:令和2年度「男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査」

1 性別による固定的な役割分担意識や無意識の偏見・思い込みの解消

(1) 性別による固定的な役割分担意識や無意識の偏見・思い込みの解消に向けた取組の促進

＜新規＞

性別にかかわらず誰もが無意識の偏見「アンコンシャス・バイアス」があることを認識し、一人ひとりが男女共同参画社会の実現に向けて意識改革に取り組めるよう、あらゆる世代へ学習機会を提供する等、政府主導による取組を強化すること。 図5

(2) 男女共同参画社会の実現に向けた教育・学習の推進

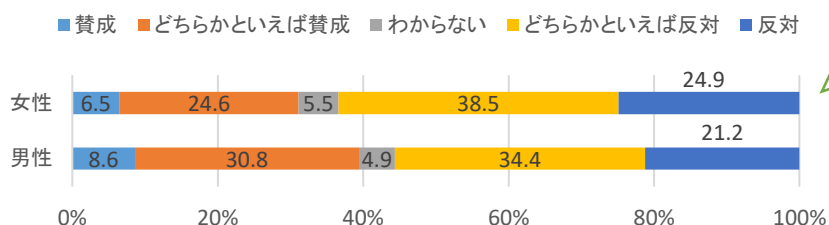
中長期的視点で児童生徒に家族への感謝や愛情の育み、絆の大切さも含めたライフデザイン形成に関する学習を義務化するとともに、小さい頃から「性別にかかわらず誰もが互いに尊重し合い、共に支え合い、社会に貢献する」という教育・学習を推進すること。

(3) 男女共同参画の視点に配慮した表現の徹底 ＜新規＞

各種公的広報・メディアの影響力を鑑み、各種情報の発信者が、性別による固定的な役割分担意識や性差への偏見を助長しないよう、「男女共同参画の視点からの公的広報の手引き(H15.3)」を改訂するとともに、男女いずれかに偏った表現にならないよう「男女共同参画に関するフリーイラスト素材」の活用等積極的な周知・啓発を行うこと。

図5

【「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(男女別・2019年)】



出典:内閣府「令和2年版 男女共同参画白書」

性別役割分担意識に反対するものの割合(「反対」+「どちらかといえば反対」)は長期的に増加傾向にあるが、賛成する者(「賛成」+「どちらかといえば賛成」)はまだ女性で3割、男性で4割程度存在。

【学校における男女共同参画の推進のための教員研修プログラムで提供する教材例】

「学校行事(卒業式)」のケース

行事等で児童を男女で分ける場合に、男子が先・前・上、女性があと・後ろ・下といった順序づけを行う慣習がないか。

イラストの卒業式では、男子が先に卒業証書を授与し、男子が終わってから女子の授与へ続く順序になっていることが想像できる。

来賓は男性割合が多く、地域のリーダーの多くが男性である景色を子どもたちが日常的に見ていることを自覚することが大切。



出典:文部科学省委託事業「男女共同参画の推進に向けた教員研修モデルプログラムの開発・普及実施報告書」

2 女性活躍の促進と格差解消

(1) 女性の正社員化・賃金向上

女性の正社員化・賃金向上を進め、男女間の格差解消や中小企業等における柔軟で働きやすい制度の導入、ワーク・ライフ・バランスと生産性向上等に取り組むこと、及び最低賃金の地域間格差の是正は若年女性の地方定着・回帰にもつながることから、実効性のある取組を進めるとともに、中小企業等への支援を強化すること。 図6

(2) 女性のデジタルスキルの向上 <新規>

社会が急速にデジタル化する中で女性が活躍し自立していくために、女性のデジタルスキルの強化を急ぐほか、デジタル環境が整わずに困窮している女性がデジタルスキルがないことで就労に結びつきにくいということがないように、職業訓練を充実させること。また、小さい頃からの教育・学習等によりデジタル・テクノロジー分野でのジェンダー・ギャップを縮小させること。

(3) 若年女性に対する意識調査の実施 <新規>

若年女性が個性と能力を十分発揮できる環境を整備し、特に地方においては、定着・回帰策を検討する必要があるため、地域の実情を踏まえて各都道府県の比較ができるよう各種既存統計の見直しや、若年女性に対する全国意識調査を実施すること。

【非正規雇用労働者の状況】

※会社などの役員を除く雇用者における割合

	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員
男性	77.7%	22.3%
女性	43.4%	56.6%

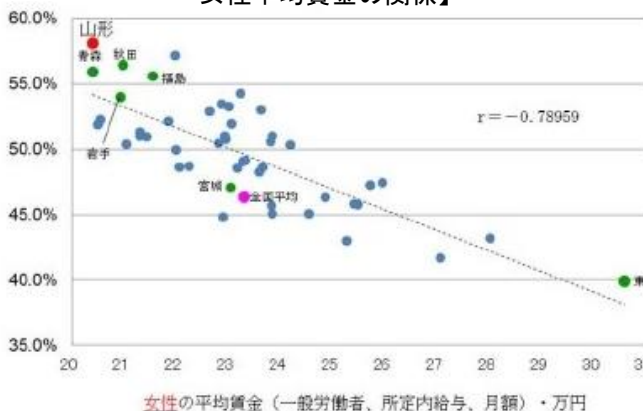
女性の非正規雇用比率は5割を超える

出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」

	一般労働者の賃金(月額)	年齢	勤続年数	男女間賃金格差
男性	338,800円	43.8歳	13.4年	(男=100)
女性	251,900円	42.0歳	9.3年	74.4

出典：厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」

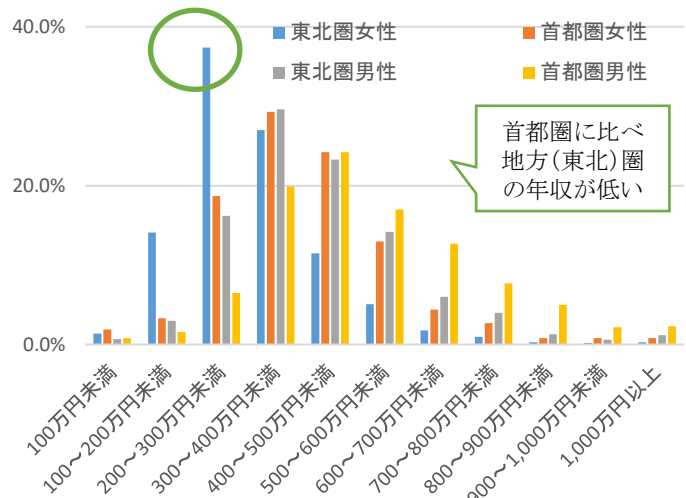
【転出女性総数に占める若年女性(15~29歳)の割合と女性平均賃金の関係】



厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」及び総務省「2019年住民基本台帳人口移動報告」より山形県作成

【20~40代の個人年収(最近1年間税込)】

図6



出典：公益財団法人東北活性化研究センター「東北における女性活躍推進の実態と働く女性の意識調査(2021.3)」

【最低賃金の地域格差の状況】

(単位：円/時間)

	H28	H29	H30	R1	R2
最上位	932 東京都	958 東京都	985 東京都	1,013 東京都	1,013 東京都
加重平均	823	848	874	901	902
最下位	714 2県	737 8県	761 1県	790 15県	792 7県
最上位と最下位の差	218	221	224	223	221

出典：厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」

3 女性も男性も家庭生活と仕事を両立できる環境づくりの促進

(1) 男性の育児休業の取得促進 <一部新規>

男性の育児休業取得による男性の家庭参画の促進は子育て負担の軽減につながり、人口減少の抑制策としても有効であると指摘されていることから、育児休業取得を社会全体で応援していく意識醸成を進めるとともに育児休業制度の正しい理解を促進すること。また、育児休業による減収が生じないよう、育児休業給付金の給付率の引上げや育児休業を取得した従業員に応援金を支給する企業に対し支援制度を創設する等支援の充実を図ること。さらに、令和3年6月3日に成立した改正育児・介護休業法の実効性を高めるためにも男性の育児休業が進まない具体的要因を分析・公表し、スピード感を持った対応策を講じること。 図7

(2) 幼児教育・保育の完全無償化 <新規>

女性が出産・子育てを理由に離職せず両立できるよう支援するとともに、子育て世帯の経済的負担を軽減するため、幼児教育・保育の完全無償化を早期に実現すること。

(3) 中小企業等における柔軟な働き方の導入の推進

地方の大宗を占める中小企業・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、長時間労働の是正や生産性の向上の取組と併せ、多様で柔軟な働き方の導入を強力に推し進めるとともに男性の家庭参画への理解促進を図ること。 図8

(4) 介護離職ゼロに向けた支援

中小企業・小規模事業者における「介護支援プラン」の導入や事業主・労働者双方への介護休業制度等の周知広報を強化するとともに、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等に対し支援すること。

【育児休業取得率(平成30年度)】

	男性	女性	(%)
民間企業	6.16	82.2	
国家公務員	12.4	98.5	
地方公務員	5.6	99.4	

出典:内閣府「令和2年版 男女共同参画白書」

男性の育児休業取得率は、近年上昇しているものの、女性と比較すると、依然として低水準。

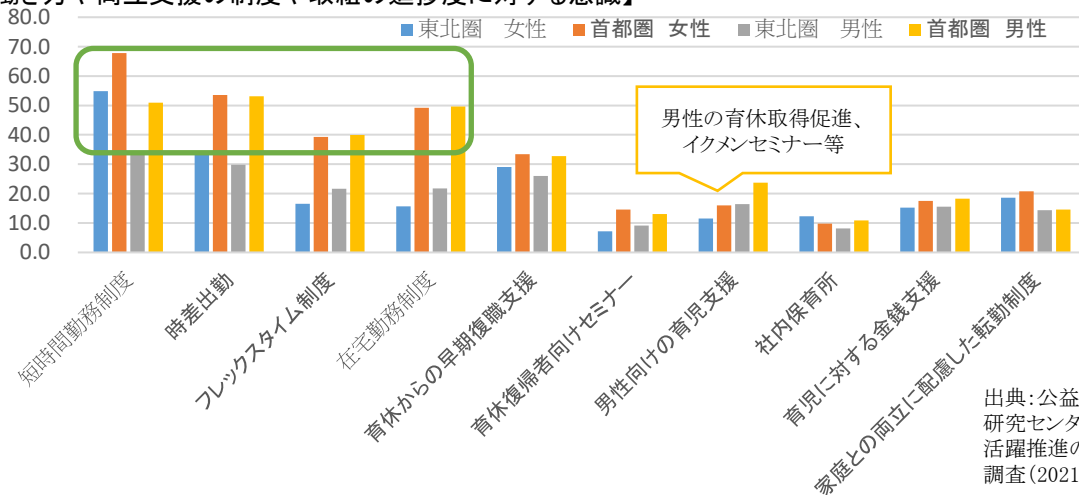
【育児休業給付金の支給額のイメージ】

	▽出産		▽育児休業開始	
	8週間	180日	180日	180日
母親	産後休業期間	給付率67%	※育児休業開始181日目からは給付率50%	給付率50%
父親	「パパ・ママ育休プラス制度」を利用する場合、子どもが1歳2か月に達する前日まで			給付率67%

育児休業による減収が生じない給付を！

図7

【働き方や両立支援の制度や取組の進捗度に対する意識】



柔軟な働き方に関する制度整備が、首都圏企業に比べ地方(東北)は遅れている。

男性の育休取得促進、イクメンセミナー等

図8

出典:公益財団法人東北活性化研究センター「東北における女性活躍推進の実態と働く女性の意識調査(2021.3)」

4 政治・経済分野をはじめとした政策・方針決定過程における女性の参画の促進

(1) 政治・経済分野における女性の参画促進 <新規>

世界では「クオータ制」の導入等により、女性の政治・経済への参画が進んでいる状況に鑑み、「政治分野における男女共同参画推進法」の実行性ある取組を進めること。また、企業等における女性役員の登用を促進するため、女性活躍に取り組むことの企業にとってのメリット等を広く周知すること。 図9、10

(2) 防災分野における女性の参画促進 <一部新規>

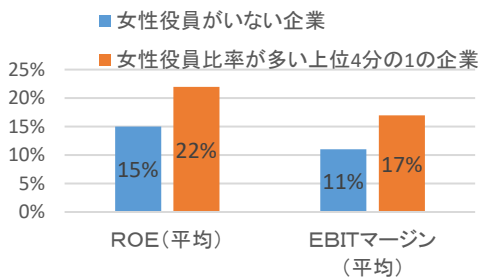
男女共同参画の視点からの防災の取組の重要性について、積極的な周知広報を行うこと。また、女性防災士を増やすなど、地方が実施する女性リーダーの育成に支援すること。さらに、避難生活での男女のニーズの違いに配慮した安全・安心を確保するための、備蓄用品や避難所の環境整備に対する支援制度を創設すること。 図11

(3) 地域活動における女性リーダーの育成

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組に対し支援すること。

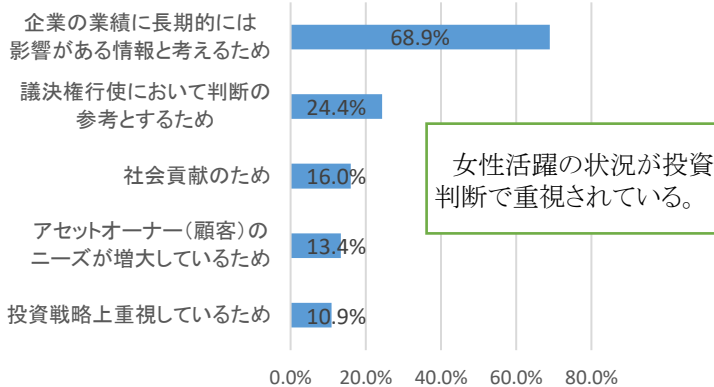
【女性活躍に取り組むことの企業にとってのメリット】

役員に女性がいる企業のパフォーマンスは高い傾向にある。



女性役員比率が高い企業の方が、女性役員がいない企業よりもROE(自己資本利益率)、EBITマージン(支払い金利前税引き前利益と売上率の比率)が高い。

【投資判断や業績において女性活躍情報を活用する理由】



女性活躍の状況が投資判断で重視されている。

多くの機関投資家が、女性活躍の推進が長期的に企業の成長に繋がっていくと考えている。

出典:内閣府男女共同参画局「女性活躍とSDGs」(R元年)

【クオータ制は日本・アメリカを除く主要国で導入】

図10

(2020年2月時点)

地域 (国・地域の数)	クオータ制を導入している国・地域の合計数	
	国・地域の数	割合
アフリカ(54か国)	37	68.5%
米州(35か国)	21	60.0%
大洋州(15か国)	5	33.3%
アジア(43か国)	19	44.2%
欧州(49か国)	36	73.5%
合計(196か国)	118	60.2%

世界196の国と地域のうち、118の国と地域で、政治分野における性別によるクオータ制が国政レベルで導入されている

出典:内閣府男女共同参画局「諸外国における政治分野の男女共同参画のための取組」

図11

【男女双方の視点で安全・安心な避難所運営】

・ 避難所の運営体制に男女双方が参画

避難者の心身の健康の維持のため、男女双方のニーズにきめ細かく対応できるよう、管理責任者に女性も配置しましょう。

・ 男女別の更衣室・授乳室・おむつ替えスペースの設置

老若男女が共同生活をする避難所では、安心して着替えや授乳ができるスペースが必要です。



提言3 あらゆる暴力の根絶と多様性を尊重する環境の整備

(1) 暴力の根絶に向けた啓発、教育、学習の充実

あらゆる暴力は重大な人権侵害であり根絶すべきものである。加害者や被害者、傍観者を生まないために正しい認識が浸透するよう若年層を対象とする予防啓発の拡充、「生命（いのち）の安全教育」の教材等の周知、教育の機会を確保すること。

(2) DV被害者に対する保護体制の充実 <一部新規>

相談から自立支援に至るまで、当事者に寄り添ったきめ細かな支援を実施するためには地域における民間団体との連携が必要であるが、地方においては行政と連携が可能な民間団体やマンパワーが不足しているため、民間団体の全国ネットワークを整備するなど民間団体の活動を支援すること。 図12

(3) 性犯罪・性暴力被害者のための相談体制の充実

性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの体制の充実及びSNSなどWeb等を活用した相談体制の充実に向けた支援を拡充すること。

(4) LGBT等の多様な性的指向・性自認への理解促進 <一部新規>

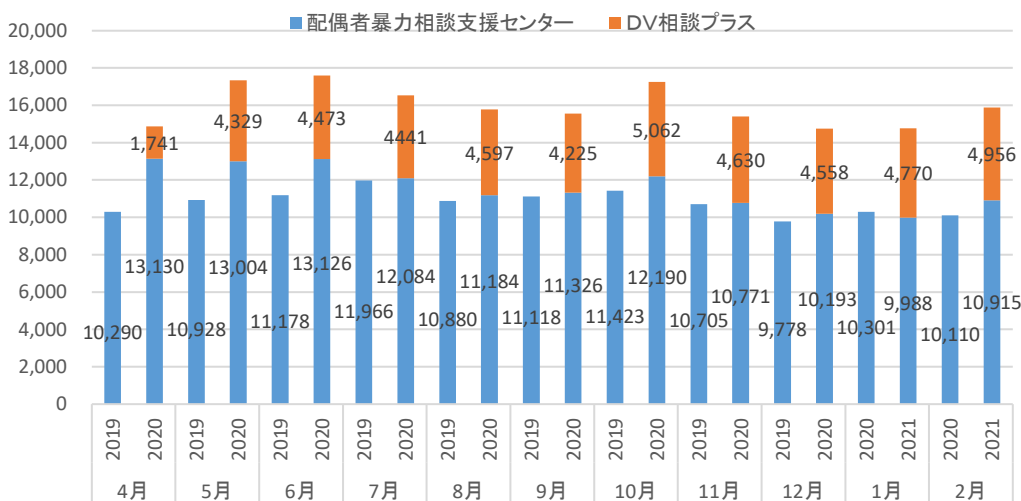
性的指向・性自認の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる社会の実現に向けて、各省庁が所管している施策を総合的に調整する所管府省庁を定めること。また、「正しい理解」を広める取組を進めるため、全国統一の方針や取組内容を提示すること。加えて、生活・企業・学校等における悩みを抱える当事者等が安心して暮らせる環境づくりのための取組を強化すること。

(5) 「婦人」から「女性」への改称

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」へ改称すること。

【DV相談件数の推移】

図12



- ・ 2020年4月から2021年2月の相談件数(17万5,693件)は、前年同期の約1.5倍。
- ・ 既に昨年度(2019年度)全体の相談件数(11万9,276件)を大きく上回っている。

出典：内閣府男女共同参画局「コロナ研究会報告書」（内閣府男女共同参画局調べ）
 ※全国の配偶者暴力相談支援センターからの相談件数は、令和3年3月31日時点の暫定値）

(1) 地域女性活躍推進交付金の確保

今年度追加措置されたつながりサポート型事業については、地方自治体が直接実施する事業も対象とするとともに、事業成果の定着を図るための十分な財源確保と複数年の継続事業も交付対象とする等、柔軟で使いやすい運用を図ること。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り支援を強化すること。

(2) 女性活躍応援基金（仮称）の創設

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）」を創設すること。