



# 女性活躍・男女共同参画の現状と課題

1. 男女共同参画の現状
2. 女性の人生と家族の多様化
3. 新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響

令和3年11月  
内閣府男女共同参画局

# ジェンダー・ギャップ指数 (GGI) 2021年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」(ダボス会議)が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、**0が完全不平等、1が完全平等**。
- ・**日本は156か国中120位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。**

● アイランド (0.892)  
1位/156か国

◆ 日本 (0.656)  
120位/156か国

▲ 平均 (0.677)

政治参画 (0.061)

- ・国会議員の男女比
- ・閣僚の男女比
- ・最近50年における  
行政府の長の在任年数の男女比

経済参画 (0.604)

- ・労働参加率の男女比
- ・同一労働における賃金の男女格差
- ・推定勤労所得の男女比
- ・**管理的職業従事者の男女比**
- ・専門・技術者の男女比

健康 (0.973)

- ・出生児性比
- ・健康寿命の男女比

教育 (0.983)

- ・識字率の男女比
- ・初等教育就学率の男女比
- ・中等教育就学率の男女比
- ・高等教育就学率の男女比

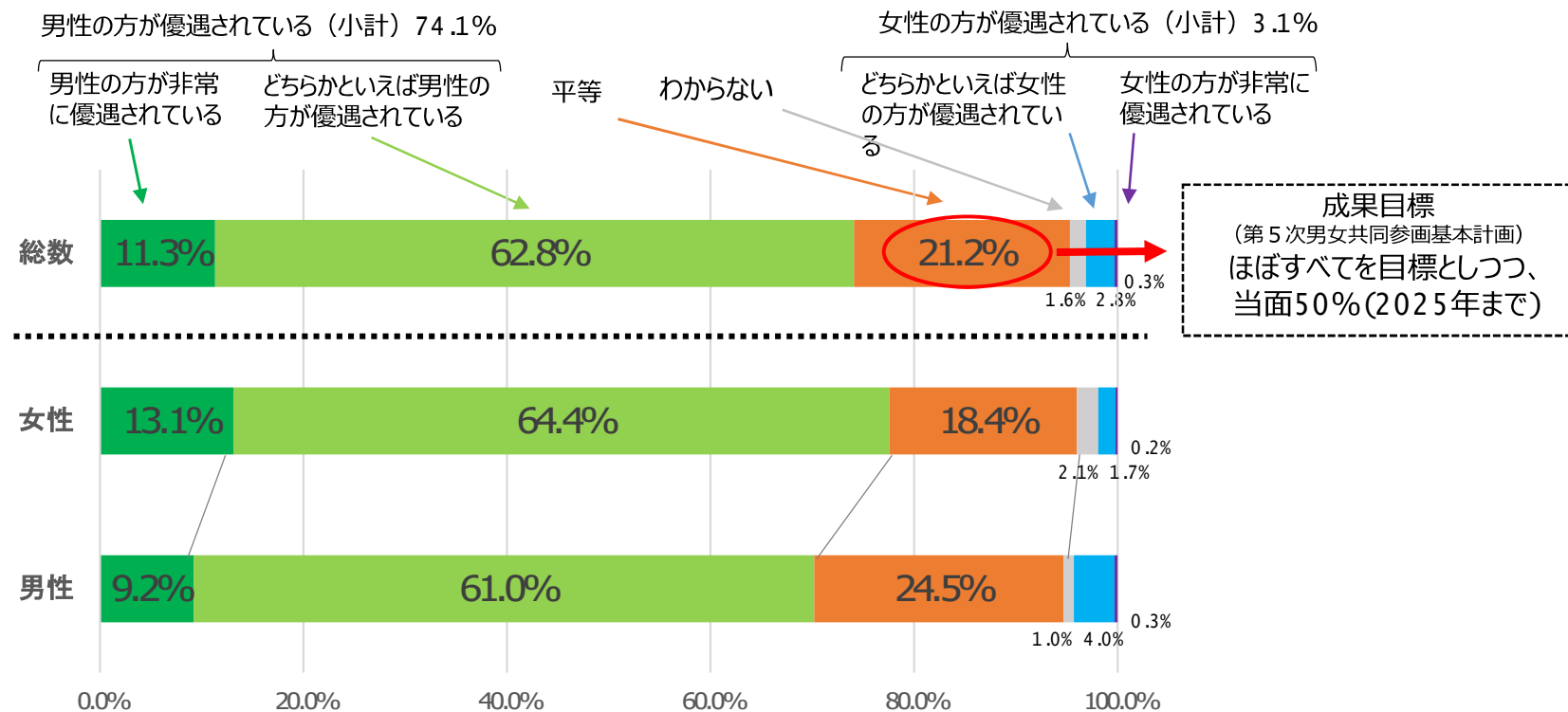
- (備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」より作成  
2. スコアが低い項目は赤字で記載  
3. 分野別の順位: **経済(117位)**、教育(92位)、健康(65位)、**政治(147位)**

順位	国名	値
1	アイスランド	0.892
2	フィンランド	0.861
3	ノルウェー	0.849
4	ニュージーランド	0.840
5	スウェーデン	0.823
11	ドイツ	0.796
16	フランス	0.784
23	英国	0.775
24	カナダ	0.772
30	アメリカ	0.763
63	イタリア	0.721
79	タイ	0.710
81	ロシア	0.708
87	ベトナム	0.701
101	インドネシア	0.688
102	韓国	0.687
107	中国	0.682
119	アンゴラ	0.657
<b>120</b>	<b>日本</b>	<b>0.656</b>
121	シエラレオネ	0.655

# 男女の地位の平等感

- ・男女の地位は平等になっていると思うか聞いたところ、社会全体でみた場合には、「平等」と答えた者の割合が**21.2%**、「男性の方が優遇されている」とする者の割合が**74.1%**（「男性の方が非常に優遇されている」11.3%+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」62.8%）となっている。
- ・各分野については、「平等」と答えた者の割合が、「学校教育の場」で61.2%、「自治会やPTAなどの地域活動の場」で46.5%、「家庭生活」で45.5%、「法律や制度の上」で39.7%、「職場」で30.7%、「社会通念・慣習・しきたりなど」で22.6%、「政治の場」で14.4%。

## 社会全体における男女の地位の平等感



（出典）内閣府「令和元年男女共同参画社会に関する世論調査」

# 女性議員の比率（衆議院選挙後）

## 1. 国会

	女性議員 割合	議員数	女性議員数
衆議院	9.7%	465	45
参議院	23.0%	243	56
合 計	14.3%	708	101

## 2. 地方議会

	女性議員 割合	議員数	女性議員数
都道府県議会	11.6%	2,621	305
市区町村議会	14.8%	29,608	4,382
合 計	14.5%	32,229	4,687

（注1）衆議院及び参議院は2021年11月3日現在（「衆議院議員総選挙結果調」令和3年10月31日執行衆議院議員総選挙速報結果及び参議院HPより）。

（注2）都道府県議会は令和3年8月1日現在（内閣府調べ）。

（注3）市区町村議会は令和2年12月31日現在（総務省調べ）。

（注3）有権者に占める女性の割合：51.7%（「衆議院議員総選挙結果調」令和3年10月31日執行衆議院議員総選挙速報結果より）。

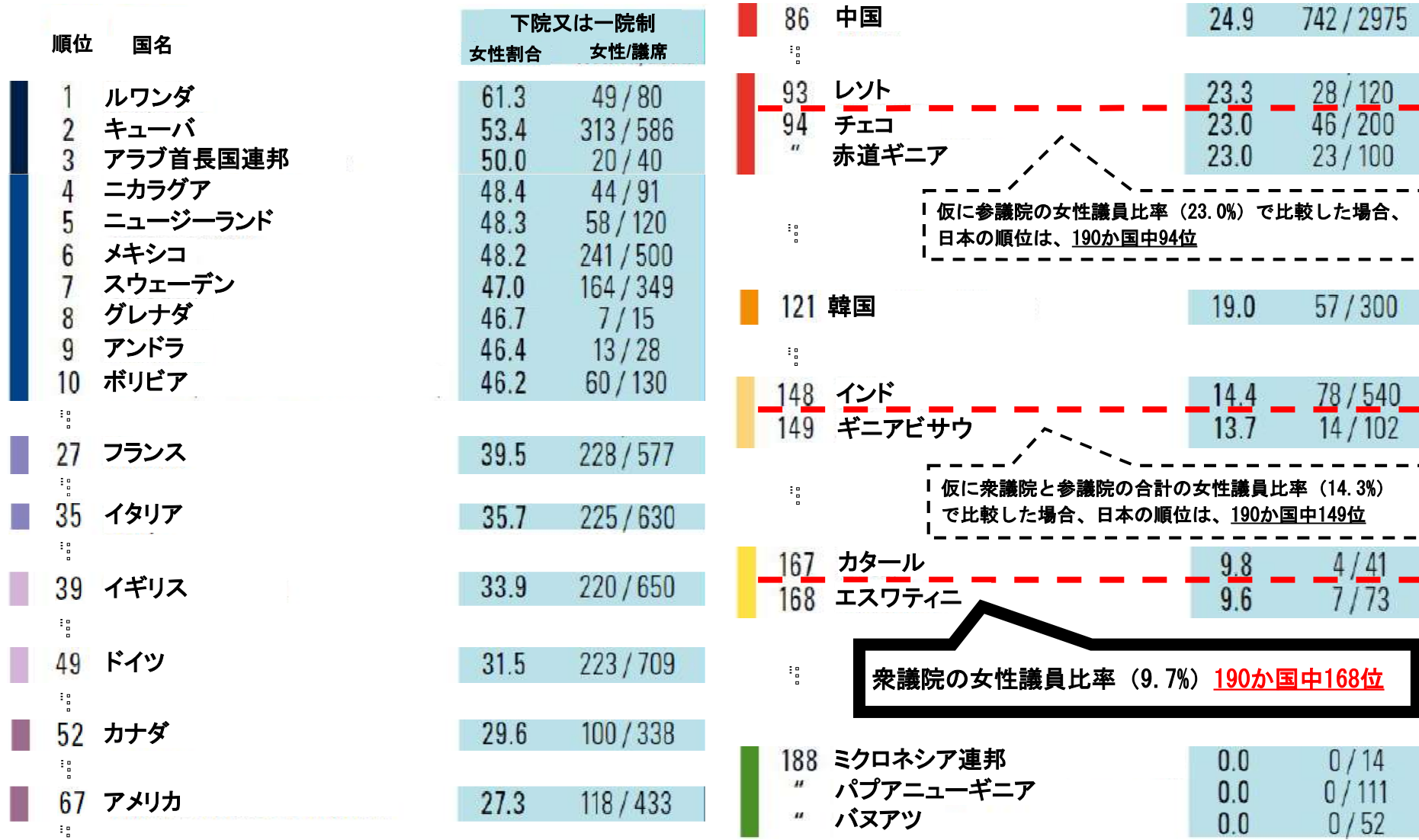


# 女性議員比率の国際比較 (衆議院選挙後)

日本の順位(衆議院女性議員比率)は、**190か国中168位**

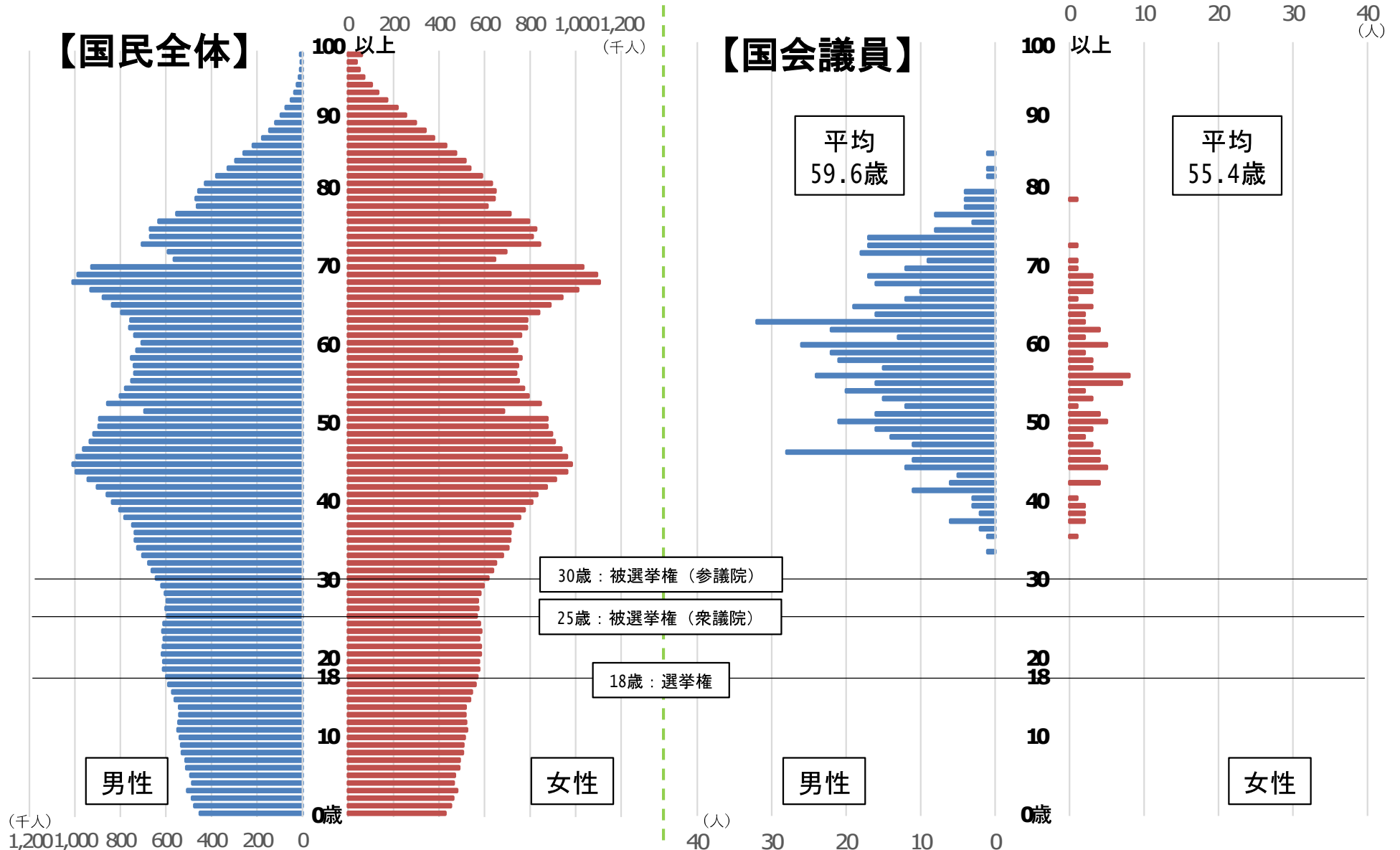
※日本は、2021年11月現在(衆議院及び参議院女性議員比率は11月3日現在)。その他の国は、2021年1月1日時点。

※日本の出典は、衆議院及び参議院HP。その他の国の出典は、IPU(列国議会同盟)Women in politics:2021。下院又は一院制議会における女性議員比率。



# 我が国国民と国会議員の性別・年齢構造 (衆議院解散前)

○国民全体の性別・年齢構造に比べて、国会議員は女性・若い世代が少なくなっている。



(千人)

1,200 1,000 800 600 400 200 0

(備考) 総務省統計局「人口推計」(2019年10月1日現在)より内閣府男女共同参画局作成。

(人)

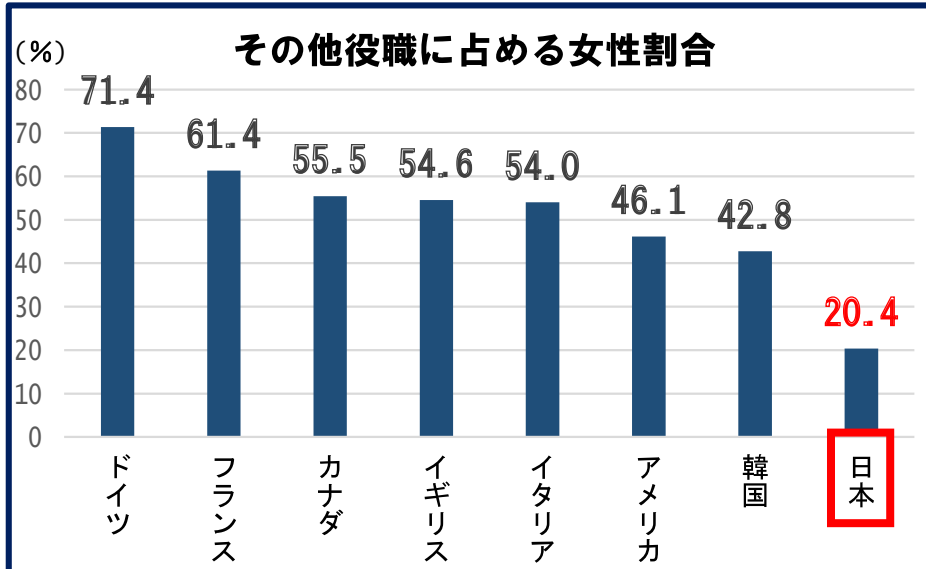
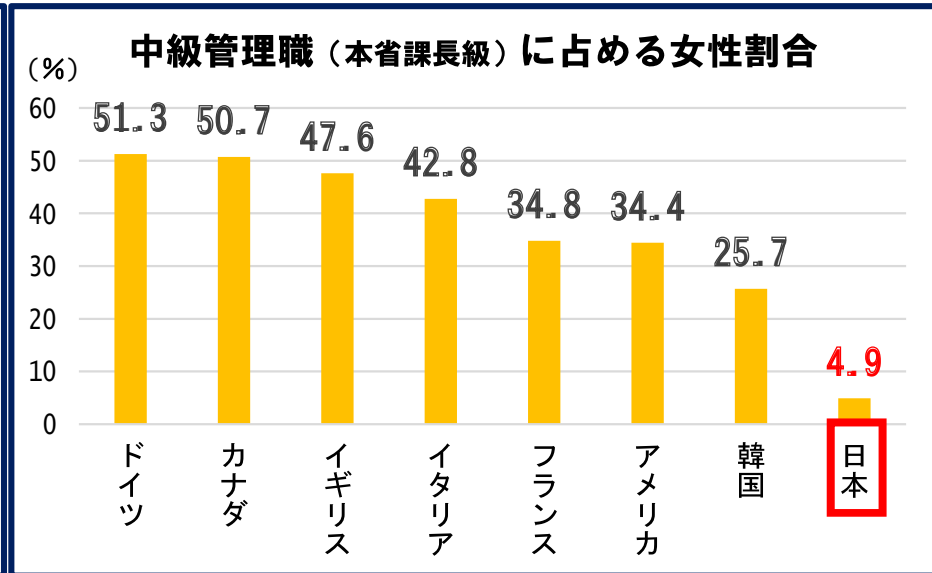
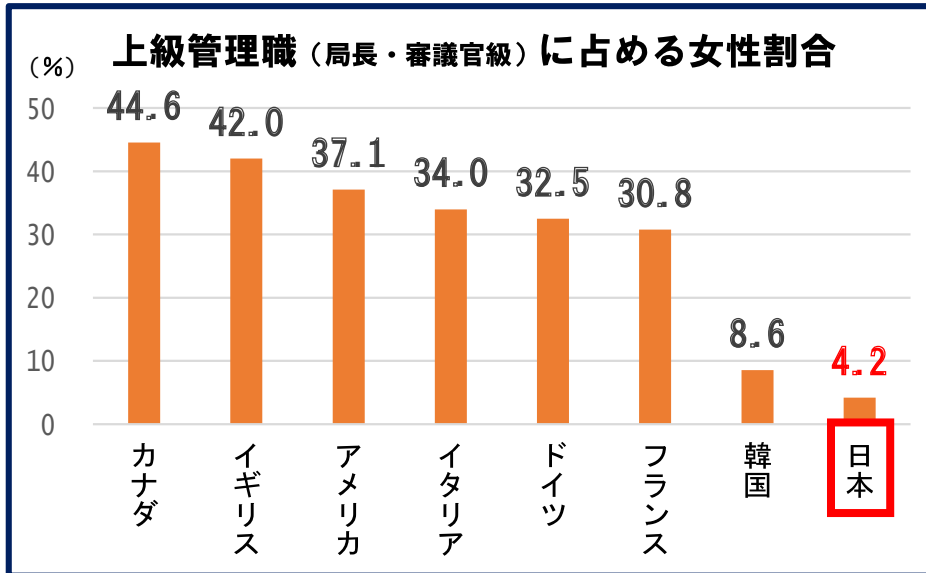
40 30 20 10 0

(備考) 『国会議員要覧 令和三年二月版』、衆議院ホームページ(令和3年6月3日現在)及び参議院ホームページ(令和3年6月8日現在)より内閣府男女共同参画局作成(人数、年齢は令和3年6月8日現在)。

# 女性国家公務員比率の国際比較

国家公務員における役職段階別の女性割合をみると、どの役職段階でも日本は諸外国と比べて著しく低くなっている。

※出典：OECD (2021), Government at a Glance 2021



(注) 定義 (Government at a Glance 2021より)

- ・各国のデータの出典は、ibstatの労働力調査。
- ・政府に加えて、公営企業での雇用を含む。
- ・職業レベルについては、以下の定義に基づき、各国が回答。

#### 【上級管理職】

- ・大臣・國務長官・次官のすぐ下の役職。政策の解釈や実施を監督する者。
  - ・政策や計画を策定、評価、調整し、部の全体的な活動を評価する者。
- ※日本の値は、指定職俸給表が適用される者（局長・審議官級）に占める女性割合。

#### 【中級管理職】

- ・上級管理職のすぐ下の役職。省内の特定の局で、計画、指示、調整を行う者。
- ※日本の値は、行政職俸給表(一)の8～10級の者（本省課長級）に占める女性割合。

#### 【その他役職】

- ・上級管理職、中級管理職以外の者。
- ※日本の値は、一般職国家公務員から指定職、行政職俸給表(一)8～10級の者を除いた者に占める女性割合。

## 女性就業者の推移

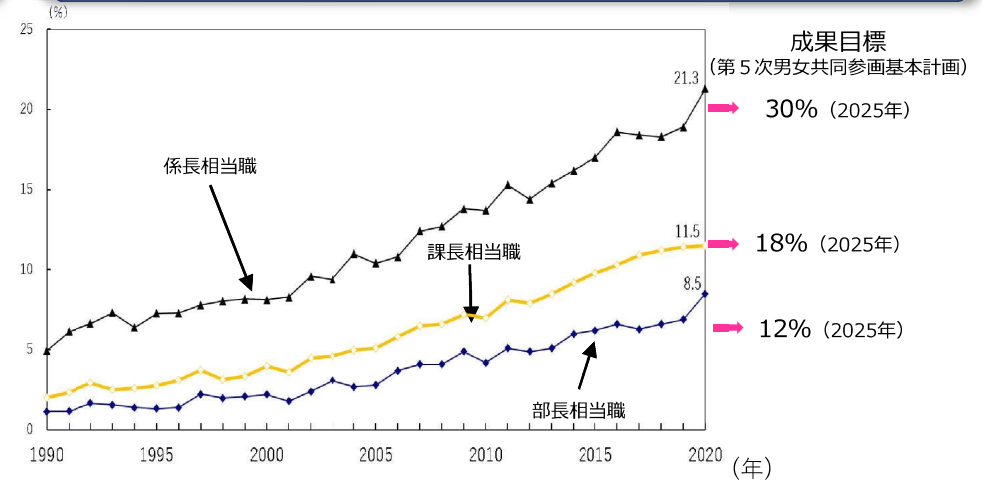
女性就業者数は、7年間(2012～19年)で約330万人増加。



出典:総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。

## 民間企業 管理職相当の女性割合の推移

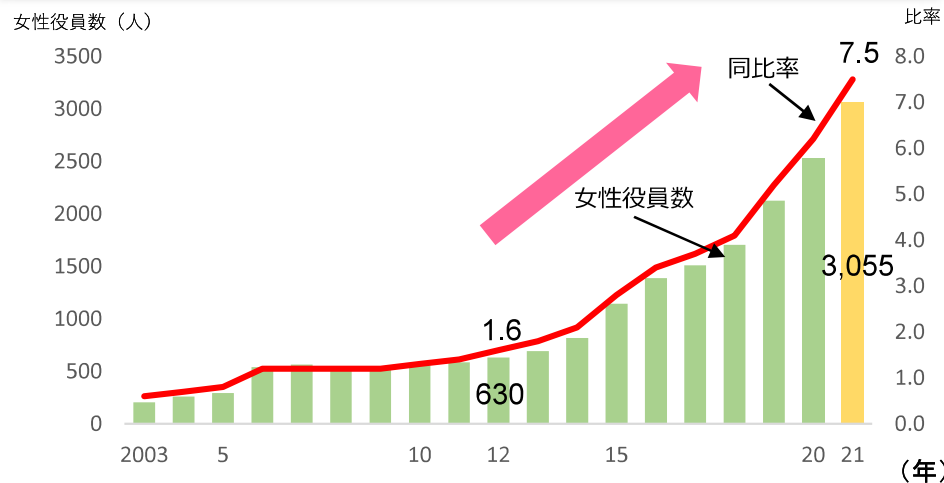
部長、課長、係長に就く女性割合は着実に伸びている。



(備考) 1. 各年6月時点、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。  
 2. 常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役職者。  
 3. 管理職の定義について ・部長級:事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20人以上(部(局)長を含む。)のものを長 ・課長級:事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上(課長を含む。)のものを長。

## 女性役員数の推移

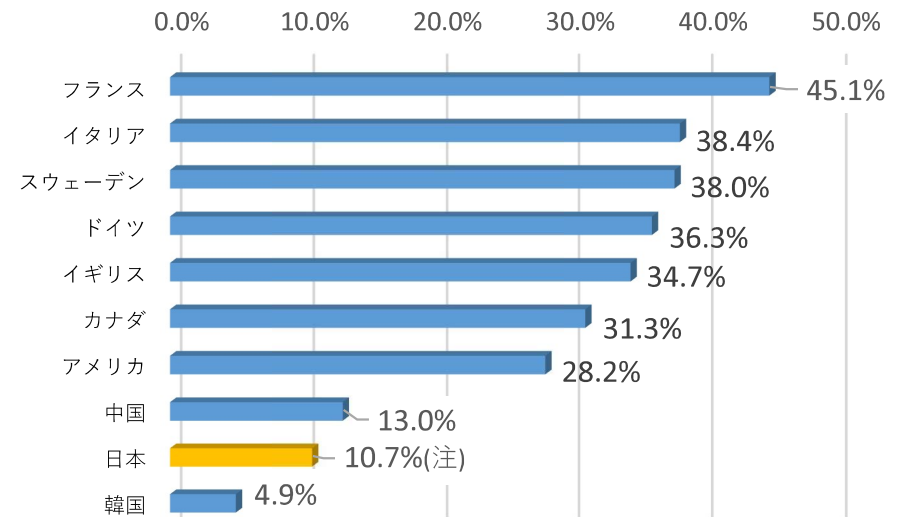
上場企業の女性役員数は、9年間(2012-2021)で約4.8倍に増加。



出典:東洋経済新報社「役員四季報」

(注):調査時点は原則として各年7月31日現在。調査対象は、全上場企業。ジャスダック上場会社を含む。「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役員及び執行役員。

## 諸外国の女性役員割合



出典:OECD「Social and Welfare Statistics」2020年の値。

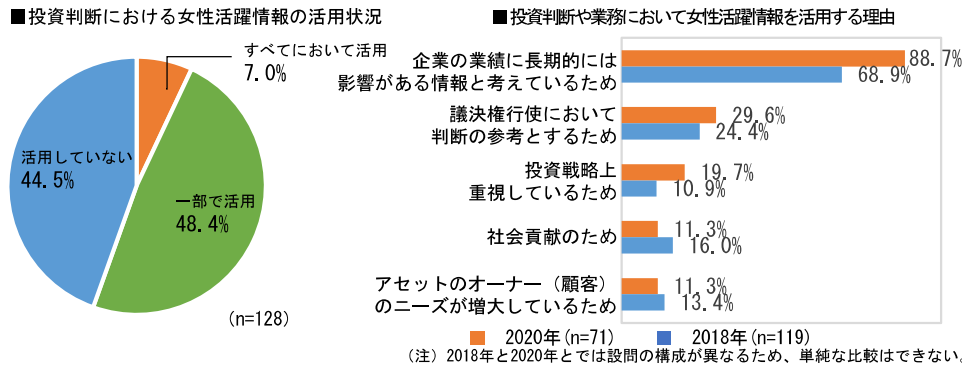
※ EUIは、各国の優良企業銘柄50社が対象。他の国はMSCI ACWI構成銘柄(2700社程度、大型、中型銘柄)の企業が対象。  
 (注)2021年7月時点の全上場企業役員に占める女性の割合(7.5%)は東洋経済新報社「役員四季報」より算出。

# 企業が女性活躍に取り組むことのメリット

・様々な調査結果から、企業が女性活躍に取り組むことのメリットを示す分析結果が得られている。

## 女性活躍の状況が投資判断で重視されている

- ・ 投資判断において半数以上の投資家が女性活躍情報を活用している。
- ・ 投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家のうち、約9割が、活用する理由として「企業の業績に影響があるため」と回答。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つながっていくと考えている。

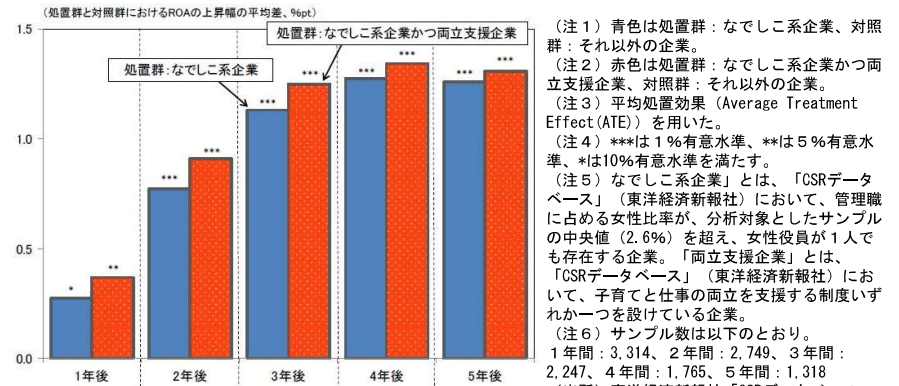


(出典) 内閣府男女共同参画局「ジェンダー投資に関する調査研究」報告書 (2021年)  
 <調査対象：日本版ステewardシップ・コードに賛同する国内に拠点を有する機関投資家等>

## 女性が活躍できると利益率は高く、両立支援があれば更に高まる

- ・ 「なでしこ系企業」、中でも両立支援制度を整備している企業は、財務パフォーマンスが中期的に向上することが示唆されている。

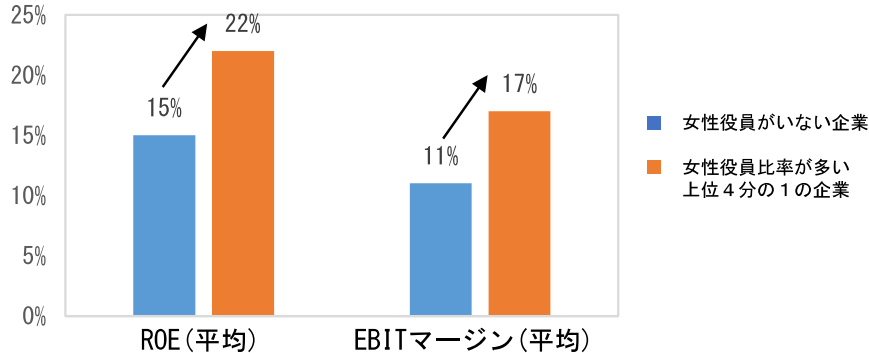
■ 女性活躍を支援する企業ほどROA（総資産利益率）は高い  
 （傾向スコアに基づくIPW推定量（成果指標：ROAの上昇幅））



(出典) 大和総研「因果推論による「なでしこ系企業」の真の実力」(2019年)  
 <調査対象：日本国内の全上場企業>

## 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※が高くなっている。



(出典) McKinsey & Company "Women Matter: Time to accelerate: Ten Years of Insight into Gender Diversity" (2017年)  
 <調査対象：10カ国の企業約300社（日本を含まない）>  
 ※EBITマージン：支払金利前税引前利益と売上の比率

## 経営幹部における女性割合が高い企業の株価パフォーマンスは高い

- ・ 経営幹部における女性の割合が高い企業では、株価パフォーマンスが高い。



(出典) Credit Suisse Research Institute "The CS Gender 3000 in 2019: The changing face of companies" (2019年)  
 <調査対象：56カ国の企業約3,000社>



# 国内外の証券取引所における女性の活躍に関するルール

	東京証券取引所	ロンドン証券取引所	NASDAQ(※2)
	コーポレートガバナンス・コード改訂	上場規則改正(案)(※1)	上場規則改正
上場数	約3,800社	約2,000社	約3,300社
対象	第一部・第二部上場企業 約2,700社	メイン市場上場企業 約1,100社	全上場企業(※3)
時期	2021年6月改訂 2021年12月までに適用	2022年1月以降に始まる決算期からの適用を目指す	2022年8月8日以降順次適用
① 役員の 多様性	女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての ・考え方・目標・人材育成方針 ・社内環境整備方針等を定める	・取締役の構成において ・40%以上を女性 ・最低一人を非白人 ・会長・CEO・CFO・上級独立取締役のうち最低1名を女性とする	以下に該当する取締役を少なくとも一人ずつ選任 ・女性 ・人種マイノリティーやLGBTQ+
② 情報 開示	①について定めた場合、内容及び実施状況  ①の目標が未達の場合又は上記について定めていない場合、未達又は定めていない理由	取締役、会長・CEO・CFO・上級独立取締役及び執行役員における性別(ノンバイナリーを含む)及び人種に関する定量的な情報  ①の内容が未達・未実施の場合、その理由	自認する性別(ノンバイナリーを含む)及び社会的少数者(人種、LGBTQ+)の人数  ①の内容が未達・未実施の場合、その理由
罰則等	適切な開示を実施しない場合は改善を要請し、改善されない状態が継続する場合は上場廃止	適切な開示を実施しない場合は罰金又は企業名の公表	適切な開示を実施しない場合は指摘を行い、原則45日以内に是正が求められる。その後も違反が継続する場合には上場廃止

(※1) 金融行為規制機構(FCA)が案を作成。本年10月20日までの意見募集手続きを経て、年内の制定を目指している。

(※2) ニューヨーク証券取引所(NYSE)は、現状においてNASDAQのような見直しを行う意向はない。

(※3) ただし、小規模企業や外国法人に対しては緩和措置あり。また、今回の規則改正による要件を満たせない上場企業に対し、2022年12月1日までの間、多様な取締役候補者を紹介するサービスの利用を取締役候補者2名まで無料で提供。なお、NYSEも、2019年5月に、上場企業を取締役会における多様性を高める観点から、NYSE上場企業に対し人材を紹介する「NYSE取締役会助言評議会」を設置。

(※4) 各証券取引所公表資料、「取締役会の多様性向上を図るナスダックの上場規則改正」(野村総合研究所)等より内閣府作成

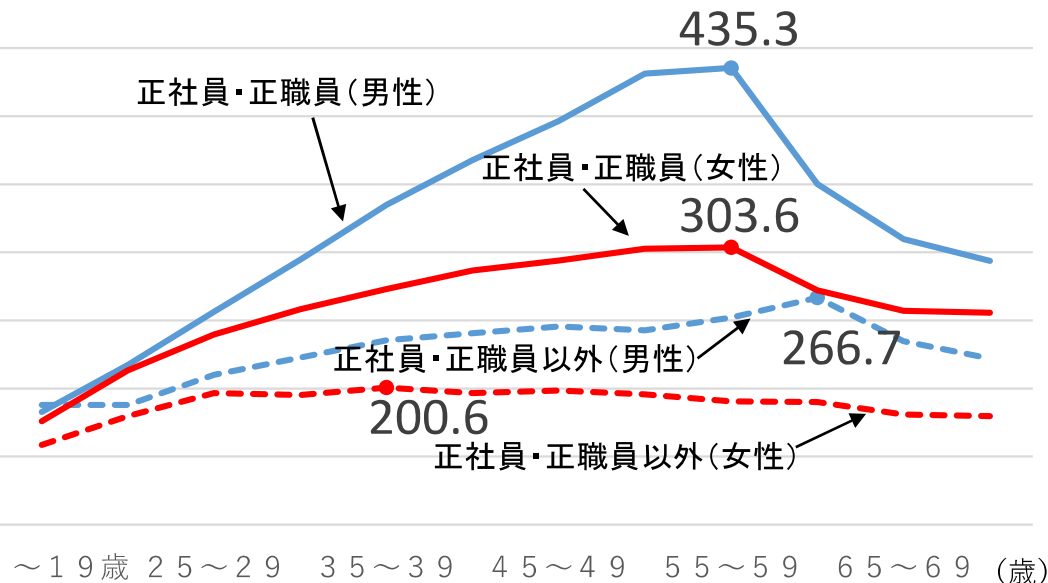
# 給与額の男女間格差

- ・給与金額は、正社員同士、非正規雇用労働者同士で比較しても、全体としてみると、男女間に差。年齢が高まるにつれてその差が拡大。
- ・給与金額は、同じ職業、勤続年数であっても、男女間で差。

(千円/月額)

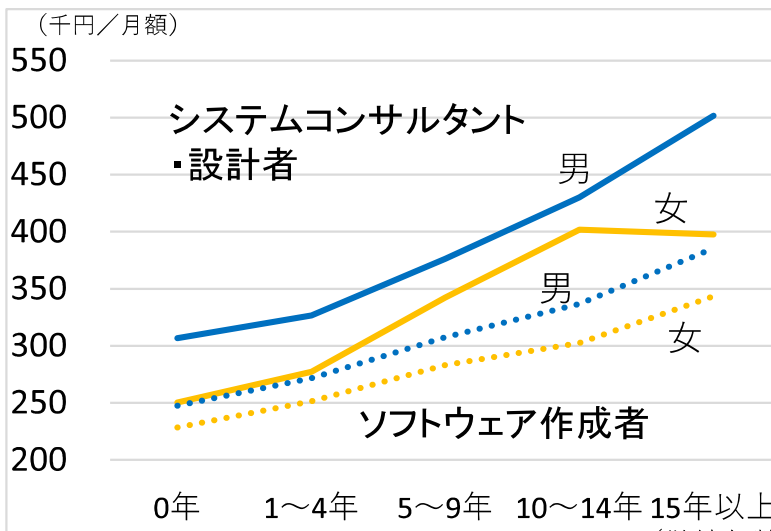
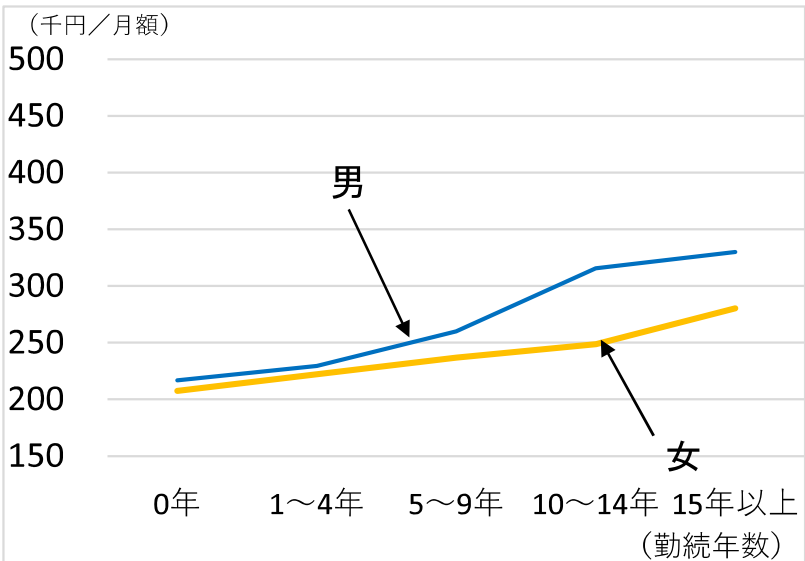
500  
450  
400  
350  
300  
250  
200  
150  
100

所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）



システムコンサルタント・設計者、ソフトウェア作成者

保育士



(厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」より作成)

(勤続年数)

# 科学技術・学術における男女共同参画の推進に係る現状

女性ノーベル賞受賞者数（自然科学分野）

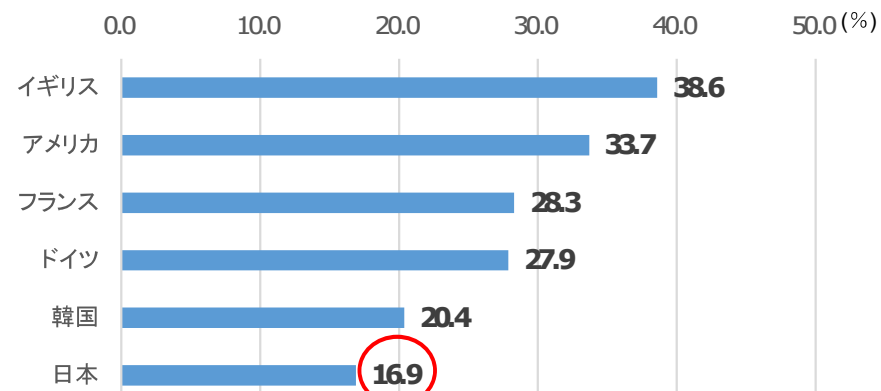
	生理学・医学	物理学	化学	計
アメリカ	5	2	2	9
欧州	5	1	4	10
日本	0	0	0	0
その他	2	1	1	4
全体	12	4	7	23

※2021年までの受賞者を集計。

※その他の国は、イスラエル、オーストラリア、中国、カナダ

。

諸外国の研究者に占める女性割合

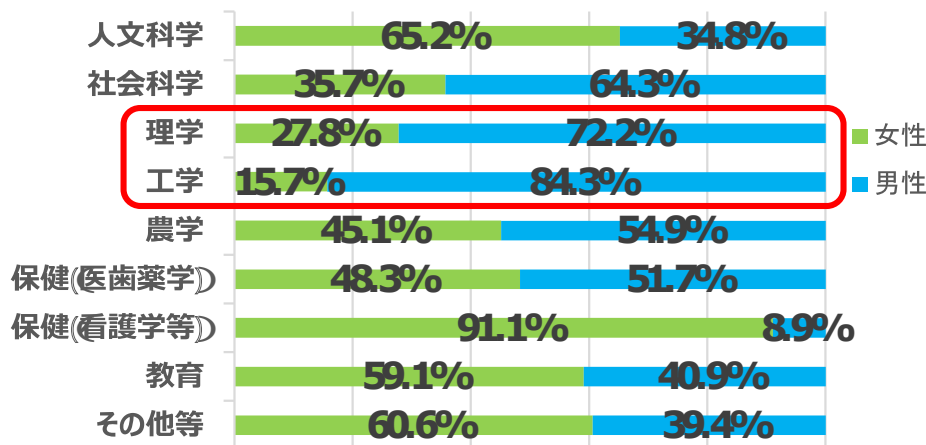


(出典) OECD "Main Science and Technology Indicators", 米国国立科学財団 (National Science Foundation: NSF) "Science and Engineering Indicators"

※企業、教育機関、政府、非営利団体における全分野の研究者の女性割合。アメリカの数値は、雇用されている科学者における女性の割合（人文科学の一部及び社会科学を含む）。

※日本の数値は2020年。アメリカ、フランス、ドイツは2017年イギリス、韓国は2018年の値。

大学（学部）の学生に占める女性の割合



(出典) 文部科学省「令和2年度学校基本統計」

OECDによる学習到達度調査(15歳時点)

	全体	日本		OECD平均		
		男性	女性	全体	男性	女性
科学的リテラシー平均得点	529点 2位	531点 1位	528点 3位	489点	488点	490点
数学的リテラシー平均得点	527点 1位	532点 1位	522点 2位	489点	492点	487点
読解力平均得点	504点 10位	493点 9位	514点 14位	487点	472点	502点

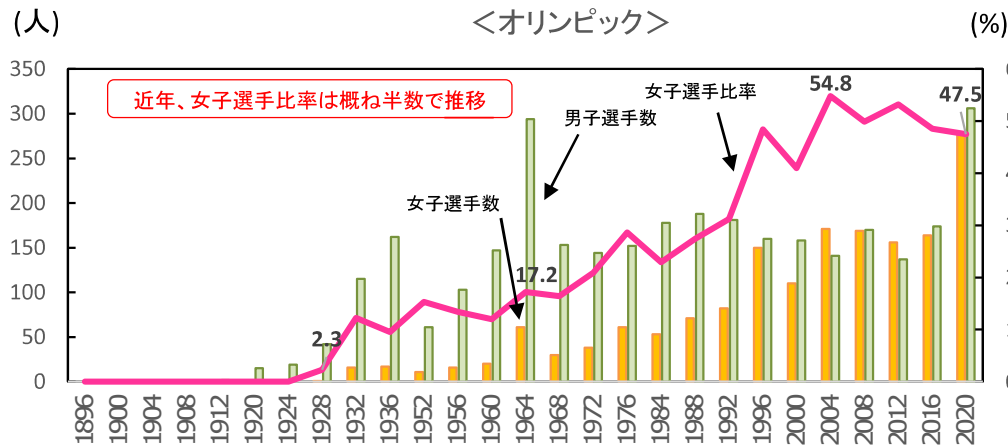
※OECD PISA (Programme for International Student Assessment) 2018 より作成  
順位はOECD加盟37か国中。調査段階で15歳3か月以上16歳2か月以下の学校に通う生徒が対象（日本では高校1年生）。



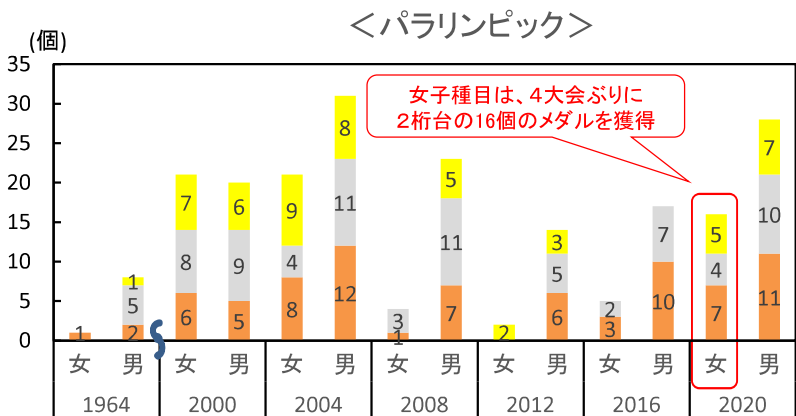
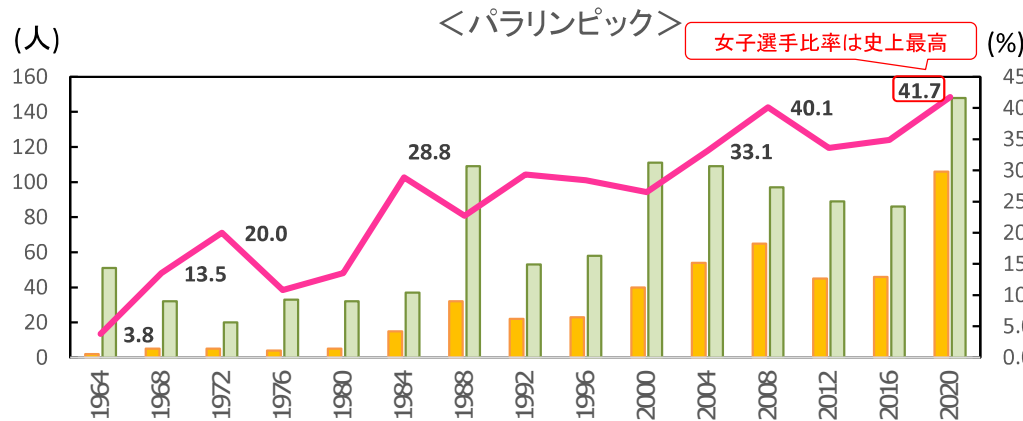
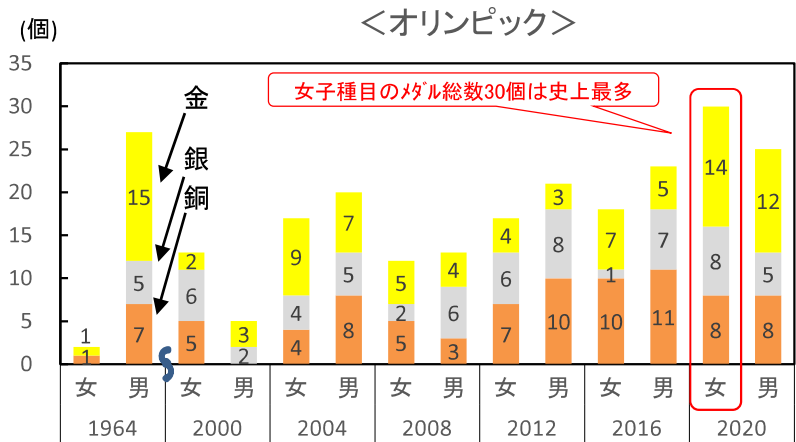
# オリンピック・パラリンピック(夏季)における日本選手団の女性の活躍

- ・オリンピック・パラリンピック(夏季)の日本選手団に占める女子選手の割合を見ると、回を重ねるごとに着実に増加し、近年、オリンピックは概ね半数、パラリンピックは3~4割程度で推移しており、東京2020パラリンピック大会は史上最高の41.7%となった。
- ・日本選手団の男女別のメダル数を見ると、東京2020大会においては、オリンピックは計58種目(女子30・男子25・混合3)、パラリンピックは計51種目(女子16・男子28・混合7)でメダルを獲得し、特に、オリンピックの女子種目のメダル総数30個は史上最多であり、また夏季オリンピックで初めて女子種目のメダル総数・金メダル数の両方が男子種目を上回るなど、女性の活躍が際立つ結果となった。

図表1 日本選手団に占める女子選手の割合



図表2 日本選手団の男女別のメダル数



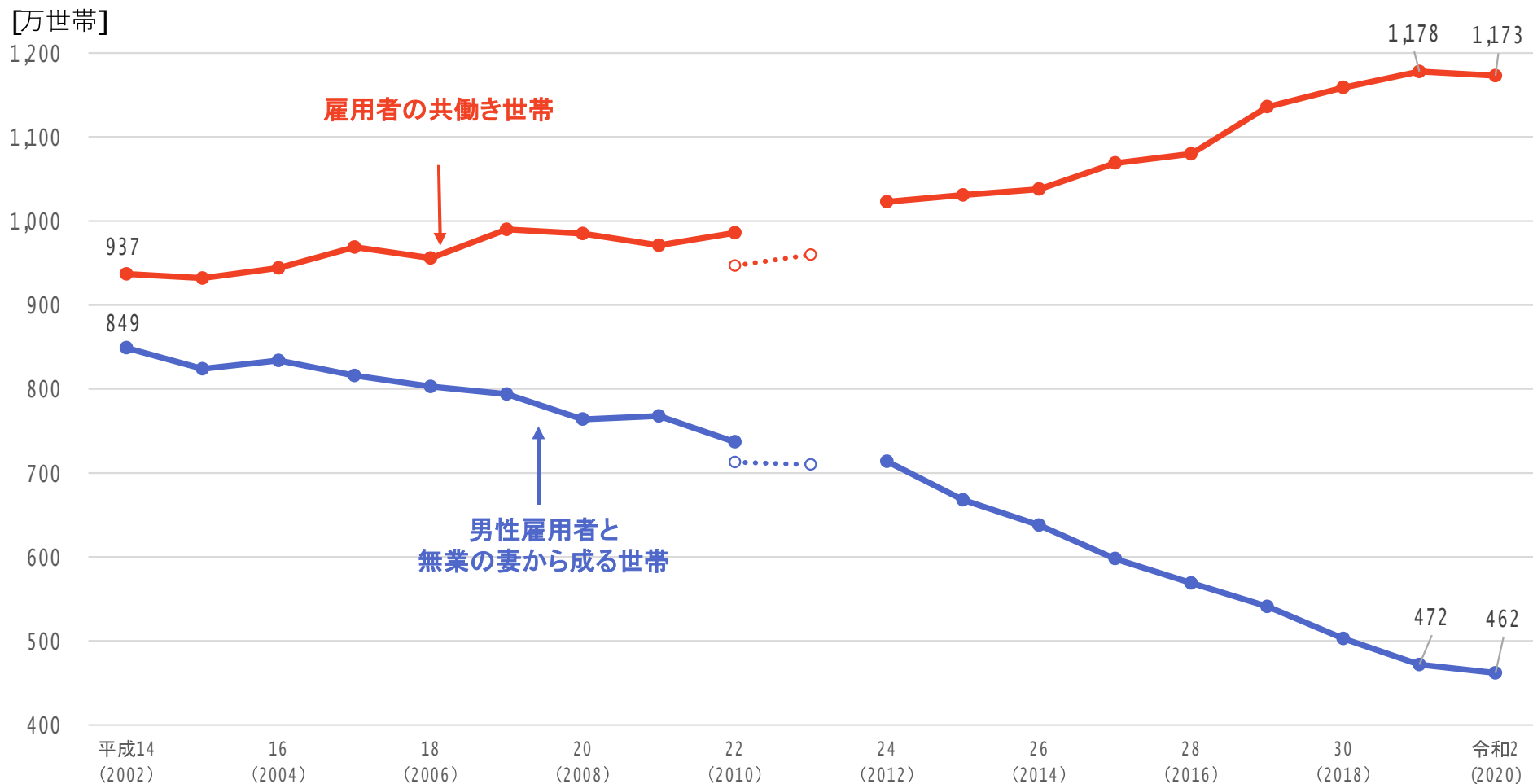
(備考) 1. IOCホームページ、JOCホームページ、JPCホームページ及びJSC提供データより作成。

2. 図表1について、オリンピックのグラフについては、ロンドン1948大会、モスクワ1980大会、パラリンピックのグラフについては、ローマ1960大会は、日本不参加のため除く。

3. 図表2について、男女混合種目は除く。

# 共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移

- 雇用者の共働き世帯は増加傾向。
- 男性雇用者と無業の妻から成る世帯（いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦の世帯）は減少傾向。2020年では、夫婦のいる世帯全体の23%となっている。

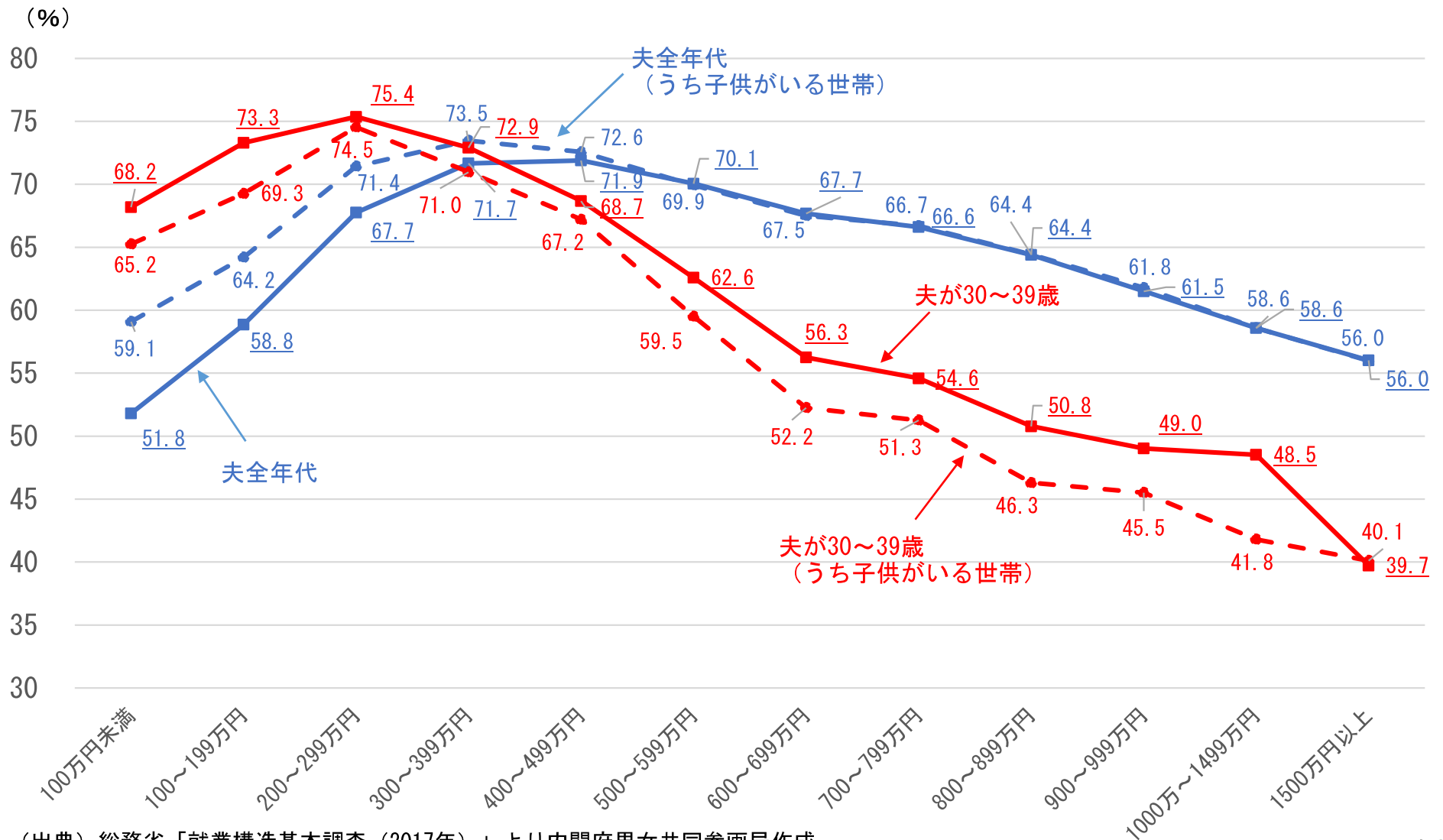


(出典) 総務省「労働力調査(詳細集計)」より内閣府男女共同参画局作成。

(備考) 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ64歳以下の世帯。「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ64歳以下の世帯。平成22年及び23年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。「夫婦のいる世帯」は、夫又は妻に農業・林業就業者や自営業者などを含み、かつ、妻が64歳以下の世帯。

# 夫の所得階級別の妻の有業率

・30代の夫の所得階級別に見ると、夫の所得階級が高くなるほど妻の有業率が低くなる(いわゆる専業主婦が多くなる)傾向。

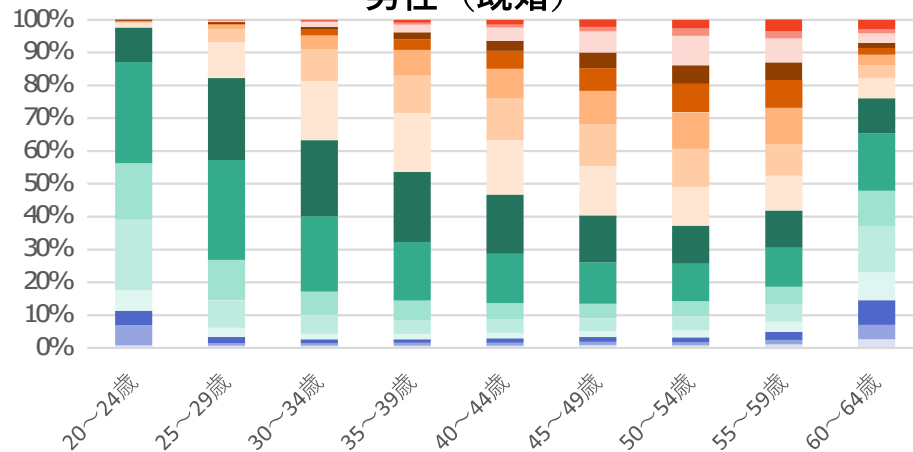


(出典) 総務省「就業構造基本調査 (2017年)」より内閣府男女共同参画局作成。

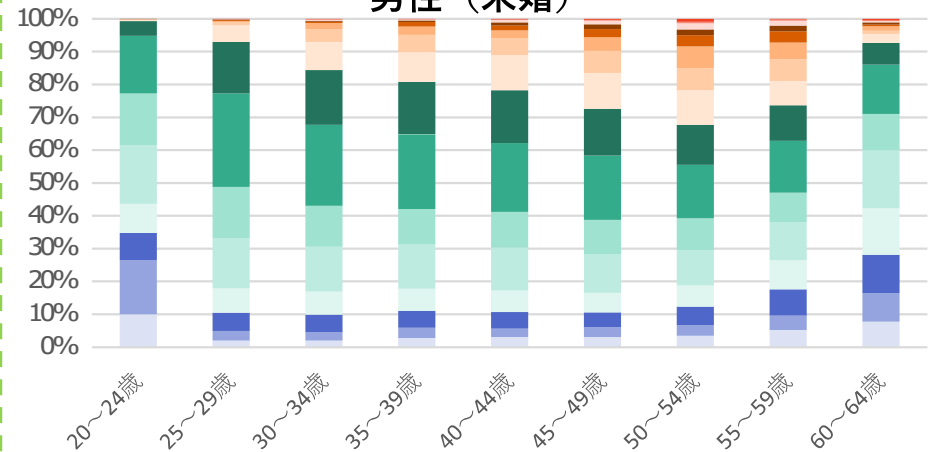
# 所得階級別有業者割合（男女、配偶関係、年齢階級別）

- 男女別に見ると、男性では既婚者の方が、女性では未婚者の方が、所得が高い傾向。
- 配偶関係別に見ると、既婚者では男性の方が所得が高い傾向。未婚者では男性の方が所得が高い傾向があるが、所得差は小さい。

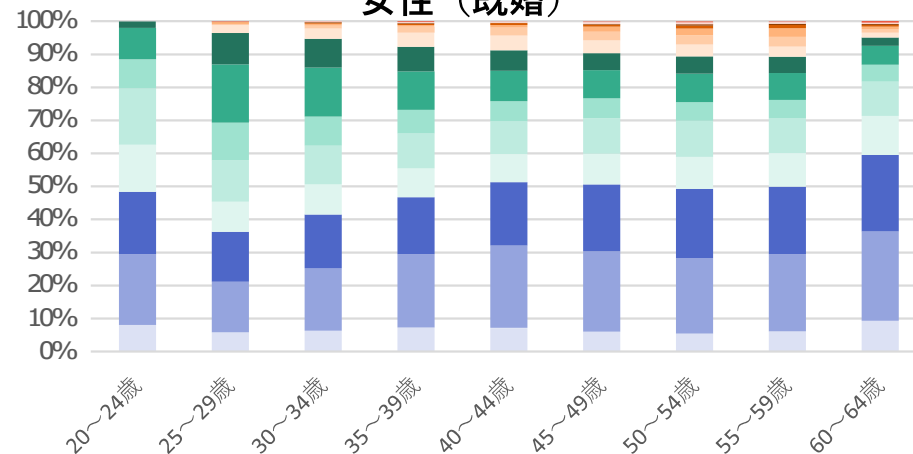
男性（既婚）



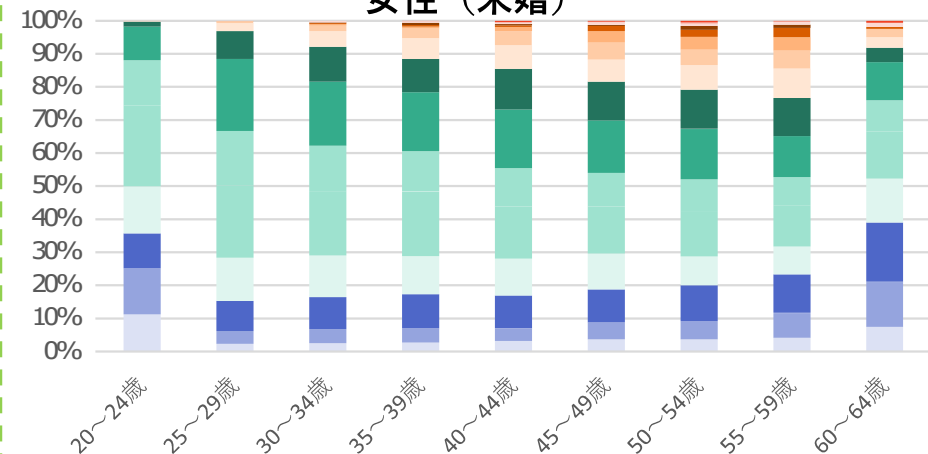
男性（未婚）



女性（既婚）



女性（未婚）

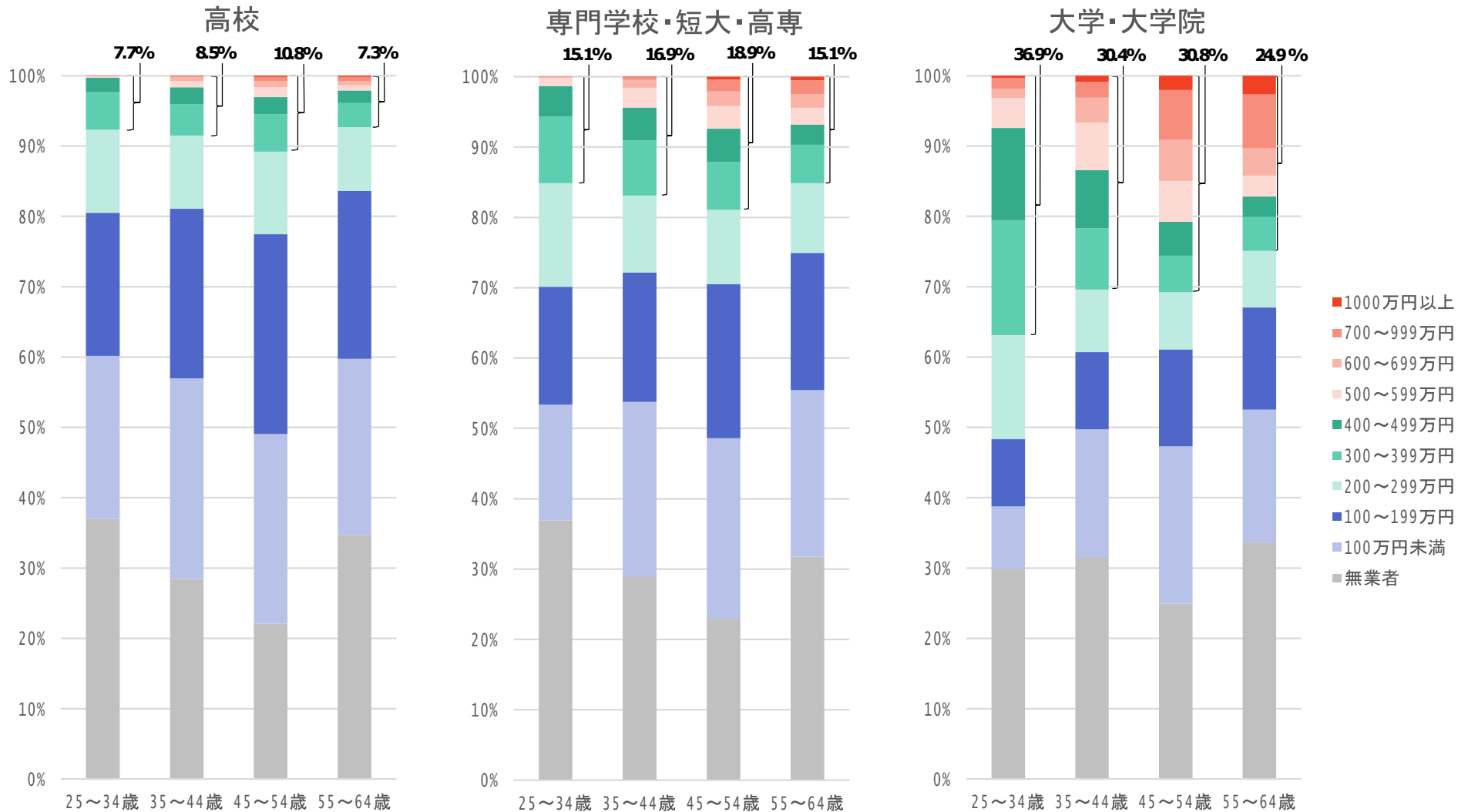


- 50万円未満
- 50～99万円
- 100～149万円
- 150～199万円
- 200～249万円
- 250～299万円
- 300～399万円
- 400～499万円
- 500～599万円
- 600～699万円
- 700～799万円
- 800～899万円
- 900～999万円
- 1000～1249万円
- 1250～1499万円
- 1500万円以上

（備考） 1. 総務省「就業構造基本調査（2017年）」より内閣府男女共同参画局作成。  
2. 「既婚」とは、配偶関係「総数」から「未婚」を除いたもの。

# 既婚女性の最終学歴と本人の所得の関係

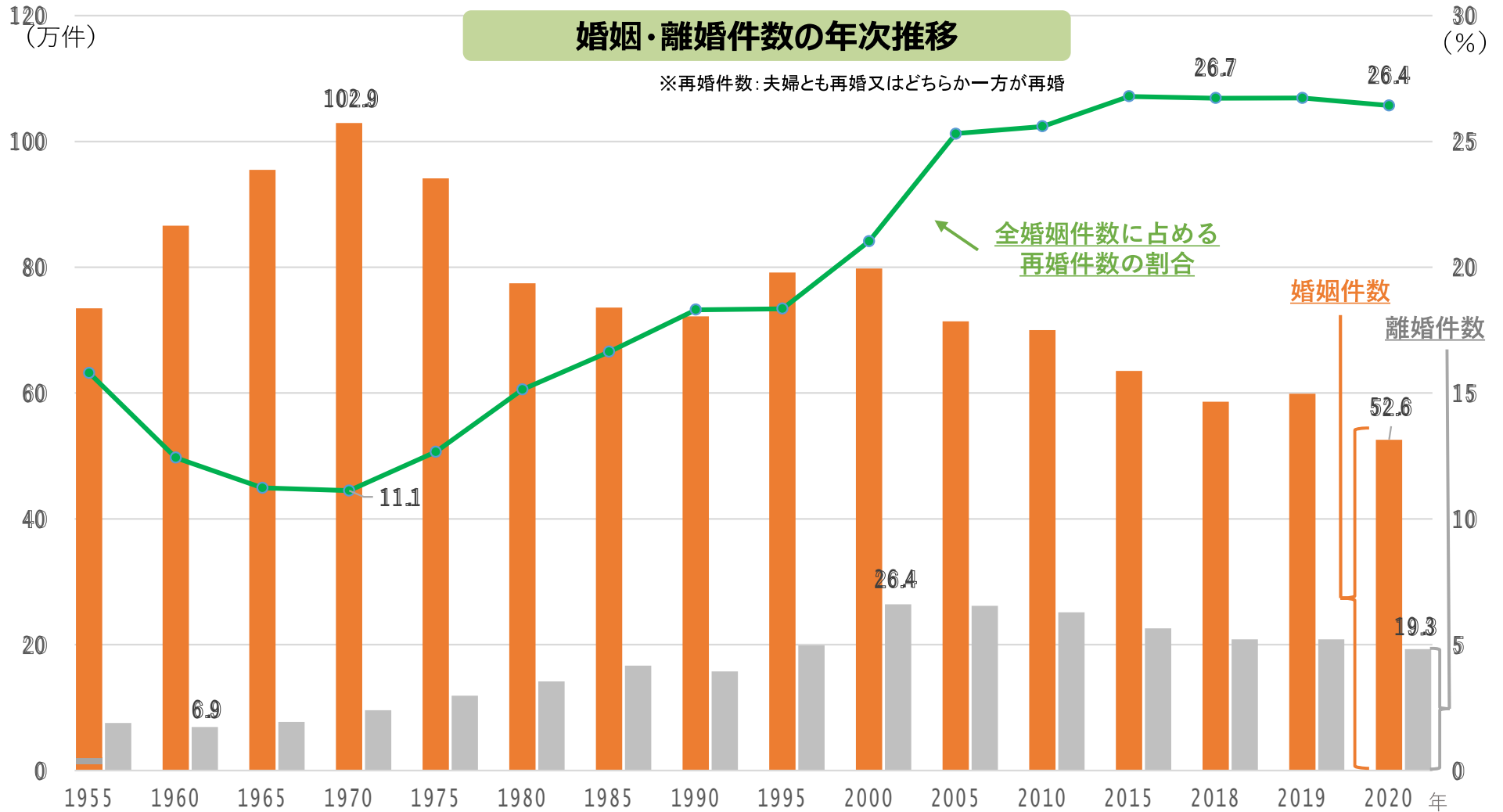
- ・ 高校卒業者の約8割、専門学校・短大・高専卒業者の約7割は、所得が200万円未満。
- ・ 大学・大学院卒業者で所得が200万円未満の割合は、35歳以上では約6割。
- ・ 女性の経済的エンパワーメント（経済的に自立する力）が課題。



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査(2017年)」より内閣府男女共同参画局作成。  
 2. 無業者には1987年以前に前職を辞め現在も無業の者は含まれないため、実際には、2017年時点で50歳代以上の者は無業者がより多い可能性がある。

# 離婚・再婚の動向

- ・ 離婚件数は、1960年代と比較して大幅に増加。
- ・ 全婚姻件数に占める再婚件数の割合は、1970年代以降、上昇傾向。近年は、婚姻の約4件に1件が再婚となっている。



(出典) 厚生労働省「人口動態調査」より内閣府男女共同参画局作成。

# ひとり親世帯の状況

- ・ およそ30年間で、母子世帯は約1.5倍、父子世帯は約1.1倍に増加している。
- ・ ひとり親世帯（特に母子世帯）は、就業率が高いにもかかわらず平均年間就労収入が一般世帯と比べて低い状況にある。また養育費を受け取っていない世帯も多い。

およそ30年間で、**母子世帯は約1.5倍、父子世帯は約1.1倍**

母子世帯数(注) 84.9万世帯 → 123.2万世帯（ひとり親世帯の86.8%）  
 父子世帯数(注) 17.3万世帯 → 18.7万世帯（ひとり親世帯の13.2%）  
 （昭和63(1988)年） （平成28(2016)年）

（注）母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数

【参考】児童のいる世帯数は1122.1万世帯（令和元（2019）年）〔出典：厚生労働省「国民生活基礎調査」〕

	母子世帯	父子世帯	一般世帯(参考)
<b>就業率</b>	<b>81.8%</b>	85.4%	女性70.9% 男性84.2%
雇用者のうち <b>正規</b>	47.7% <sup>(※)</sup>	89.7% <sup>(※)</sup>	女性46.5% 男性82.4%
雇用者のうち <b>非正規</b>	<b>52.3%</b> <sup>(※)</sup>	10.3% <sup>(※)</sup>	女性53.5% 男性17.6%
<b>平均年間 就労収入</b>	<b>200万円</b> 正規:305万円 パート・アルバイト等:133万円	<b>398万円</b> 正規:428万円 パート・アルバイト等:190万円	平均給与所得 女性296万円 男性540万円
<b>養育費 受取率</b>	<b>24.3%</b>	3.2%	—

【出典】母子世帯及び父子世帯は厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査（平成28年度）」

一般世帯は総務省「労働力調査（令和元年）15～64歳」、国税庁「民間給与実態統計調査（令和元年）」

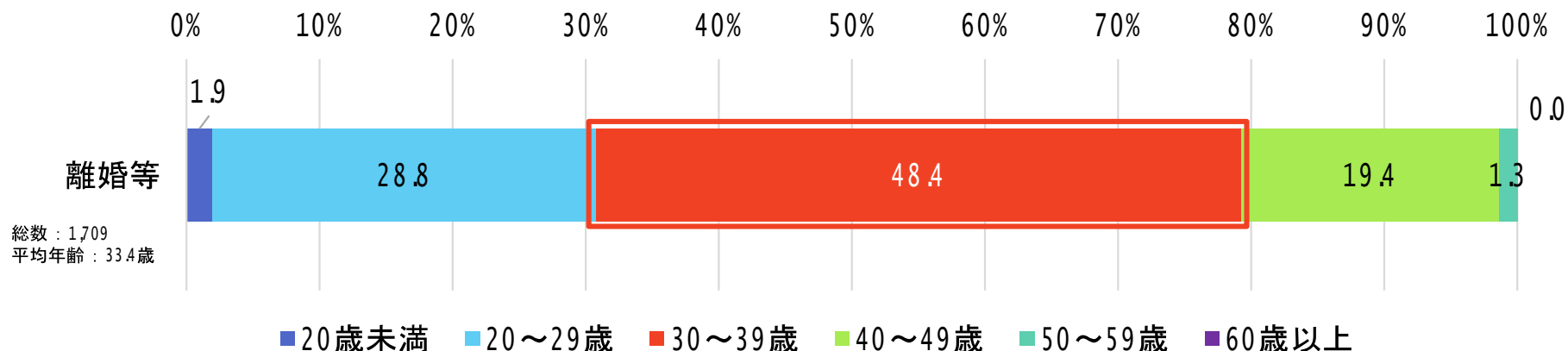
（※）母子世帯及び父子世帯の正規／非正規の構成割合は

「正規の職員・従業員」及び「非正規の職員・従業員」（「派遣社員」「パート・アルバイト等」の計）の合計を総数として算出した割合

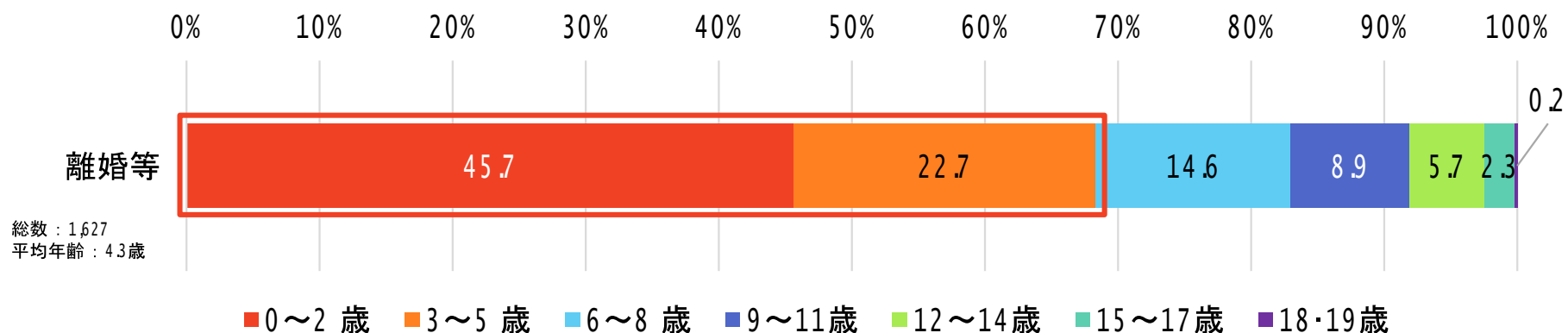
# 離婚等で母子世帯になった時の母及び末子の年齢

- ・母子世帯になった時の母の年齢を見ると、30代が約5割(48.4%)であり、次いで20代(28.8%)、40代(19.4%)となっている。
- ・末子が5歳以下で母子世帯になった割合が、全体の7割近くを占めている。

## ○母の年齢階級別状況



## ○末子の年齢階級別状況



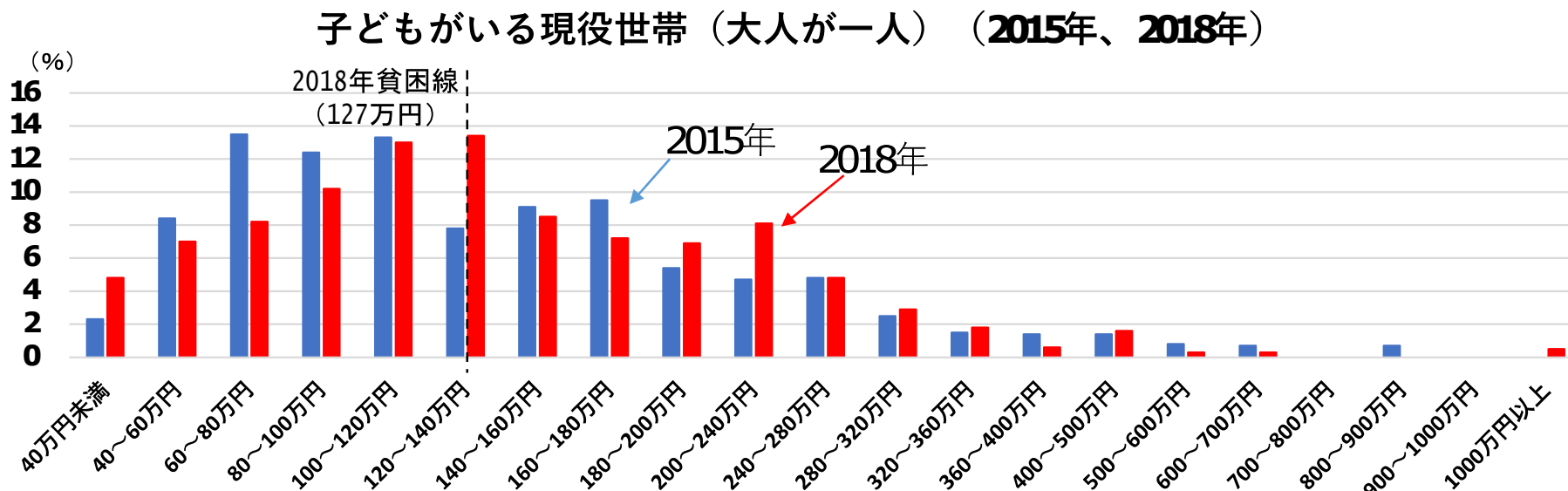
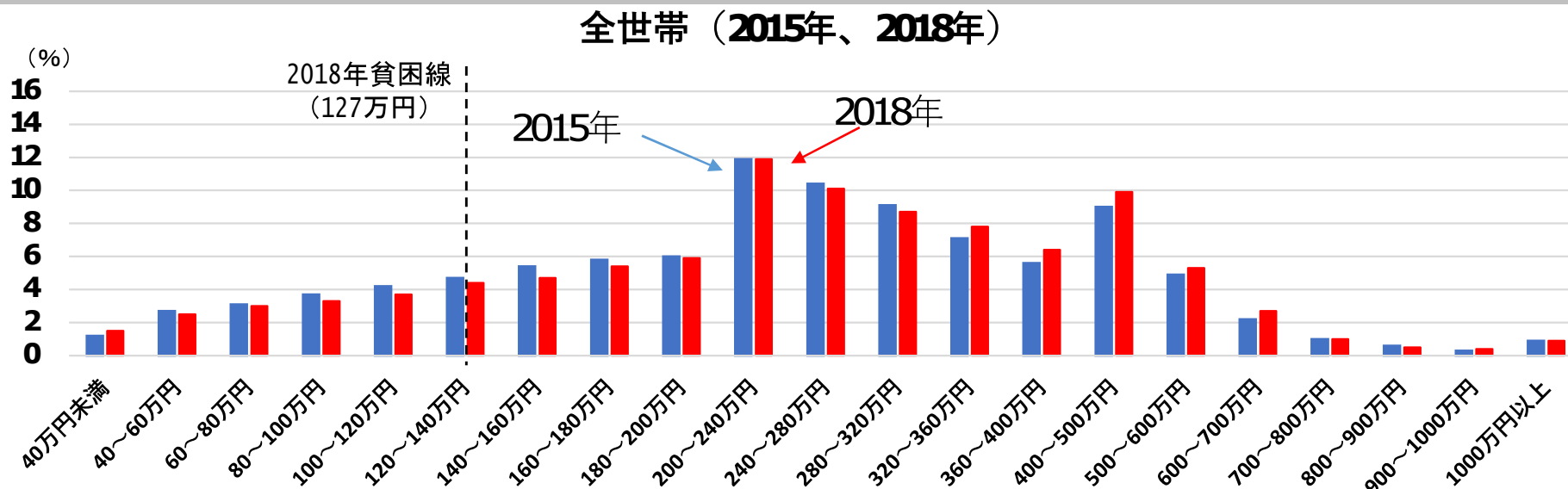
- (備考) 1. 厚生労働省「平成28年度全国ひとり親世帯等調査」より内閣府男女共同参画局作成。  
 2. 母子世帯は、父のいない児童(満20歳未満の子どもであって、未婚のもの)がその母によって養育されている世帯。  
 父子世帯は、母のいない児童がその父によって養育されている世帯。  
 3. 「離婚等」は、「平成28年度全国ひとり親世帯等調査」において「生別」と定義されているもので、離婚、未婚の母、遺棄、行方不明、その他の合計。  
 4. 母の年齢階級別の割合は、母子世帯になった時の母親の年齢が不詳の世帯数を除いた世帯数を総数として算出した割合。  
 5. 末子の年齢階級別の割合は、母子世帯になった時の末子の年齢が不詳の世帯数を除いた世帯数を総数として算出した割合。



# 全世帯と子どもがいる現役世帯(大人が一人)の等価可処分所得の分布

- ・ひとり親世帯(※)の約半数は、等価可処分所得が貧困線以下となっている。

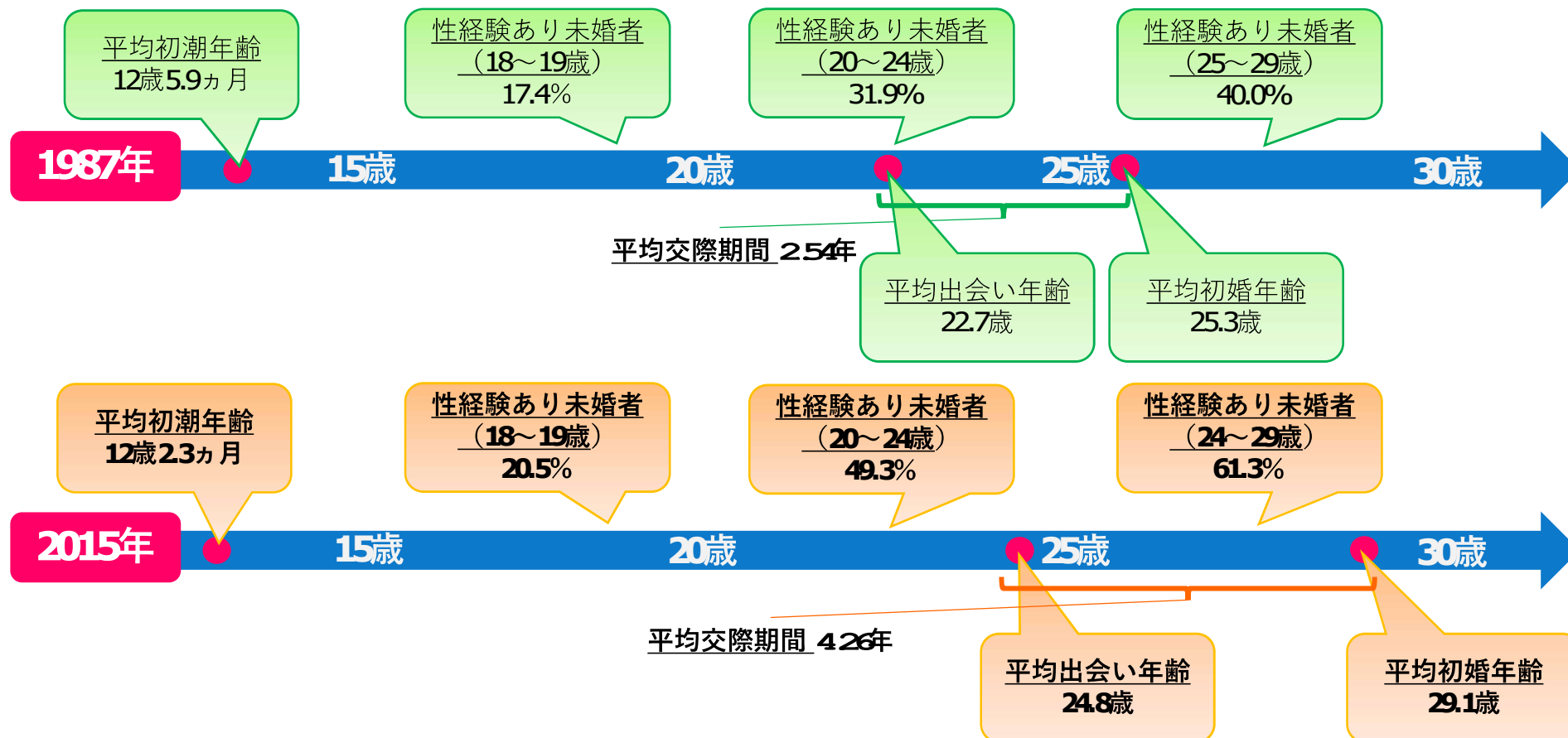
※ 子どもがいる現役世帯のうち大人が一人の世帯



(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」より内閣府男女共同参画局作成。2015年の数値は熊本県を除いたもの。大人とは18歳以上の者、子どもとは17歳以下の者をいい、現役世帯とは世帯主が18歳以上65歳未満の世帯をいう。等価可処分所得金額不詳の世帯員は除く。

# 10代・20代女性のライフイベント年齢

- 現代の女性は、出会いから結婚までの交際期間が長くなり、性経験がある未婚者の割合も高くなっている。このような状況の中で、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）の視点がますます重要になっている。

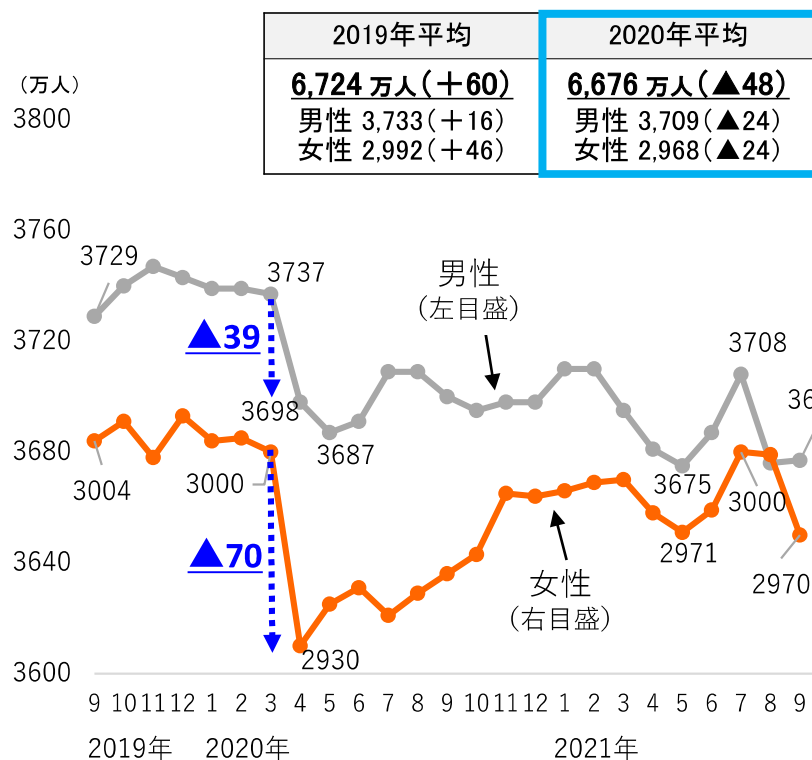


(出典) ●平均初潮年齢：大阪大学大学院人間科学研究科・比較発達心理学研究室「第12回全国初潮調査結果」より内閣府男女共同参画局作成。  
 備考：1987年の数値は1987年調査結果、2015年の数値は2011年調査結果をそれぞれ記載。  
 ●性経験のある未婚者：国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」より内閣府男女共同参画局作成。  
 設問 「あなたはこれまでに異性と性交渉をもったことがありますか。」（1. ある、2. ない）。  
 備考：1987年の数値は1987年調査結果、2015年の数値は2015年調査結果をそれぞれ記載。  
 ●平均出会い年齢/平均初婚年齢/平均交際期間：国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」より内閣府男女共同参画局作成。  
 注：対象は各調査時点より過去5年間に結婚した初婚どうしの夫婦（結婚の過程が不詳の夫婦を除く）。各平均年齢は月齢をもとに算出している。  
 備考：1987年の数値は1987年調査結果、2015年の数値は2015年調査結果をそれぞれ記載。

# コロナ下の女性の就業への影響

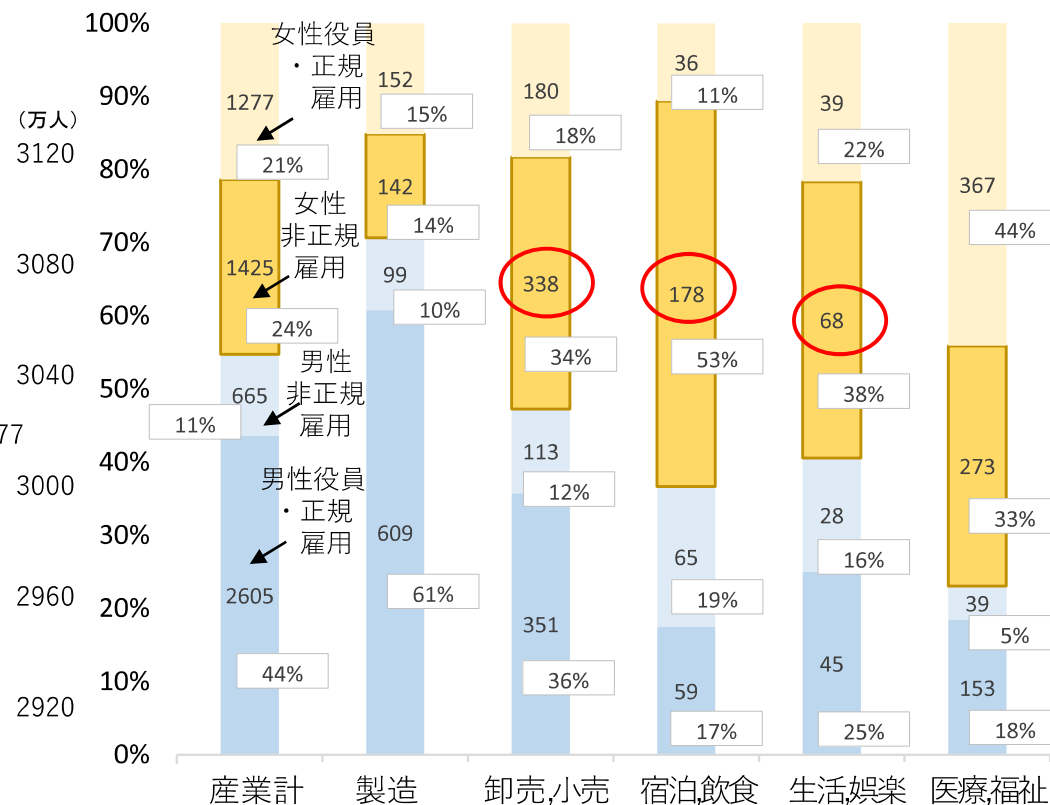
- ・就業者数は、男女とも2020年4月に大幅に減少。特に女性の減少幅が大きい。(男性:39万人減、女性:70万人減)年平均では、男女とも24万人の減少となった。
- ・女性は男性に比べて非正規雇用労働者の割合が高く、特に、「宿泊、飲食業」「生活、娯楽業」「卸売、小売業」「医療、福祉」の割合が高い。

## 就業者数の推移



(総務省「労働力調査」より作成。季節調整値。)

## 産業別雇用者の男女別・雇用形態別の割合 (2020年)

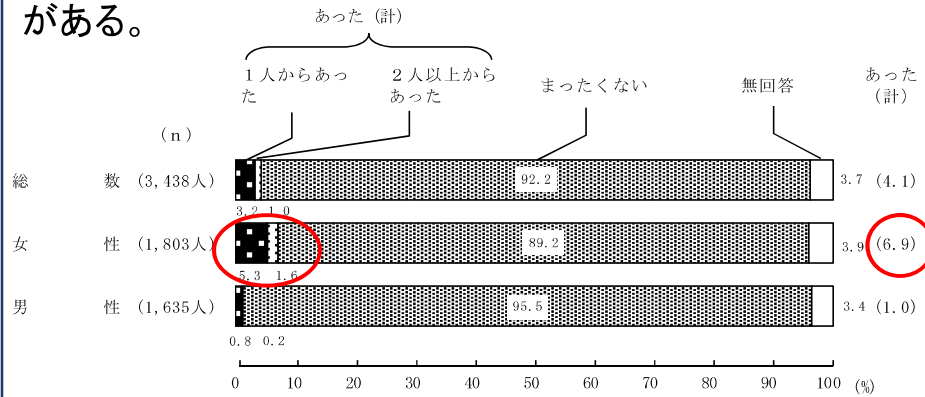


(総務省「労働力調査」より作成。原数値。棒グラフの数値は万人。)

# 女性に対する暴力

## 無理やりに性交等された被害経験の有無

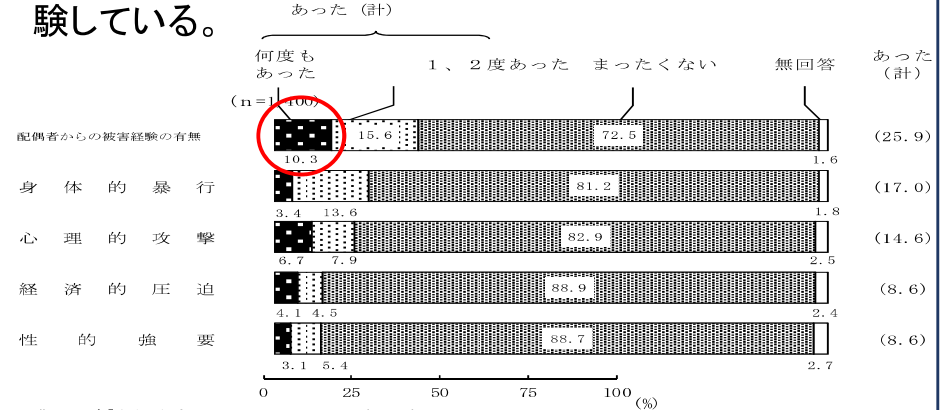
女性の約14人に1人は、無理やりに性交等された経験がある。



(出典)内閣府「令和2年度男女間における暴力に関する調査」

## 配偶者からの暴力の被害経験

女性の約10人に1人は、配偶者からの暴力を何度も経験している。



(出典)内閣府「令和2年度男女間における暴力に関する調査」

※配偶者:婚姻届を出していない事実婚や別居中の夫婦、元配偶者(離別・死別した相手、事実婚を解消した相手)を含む。

## DV相談件数の推移

- ✓ DV相談件数の推移を見ると、2020年度の相談件数は、19万0,030件であり、2019年度の約1.6倍。
- ✓ 2021年8月の相談件数は、1万5,172件となっている。

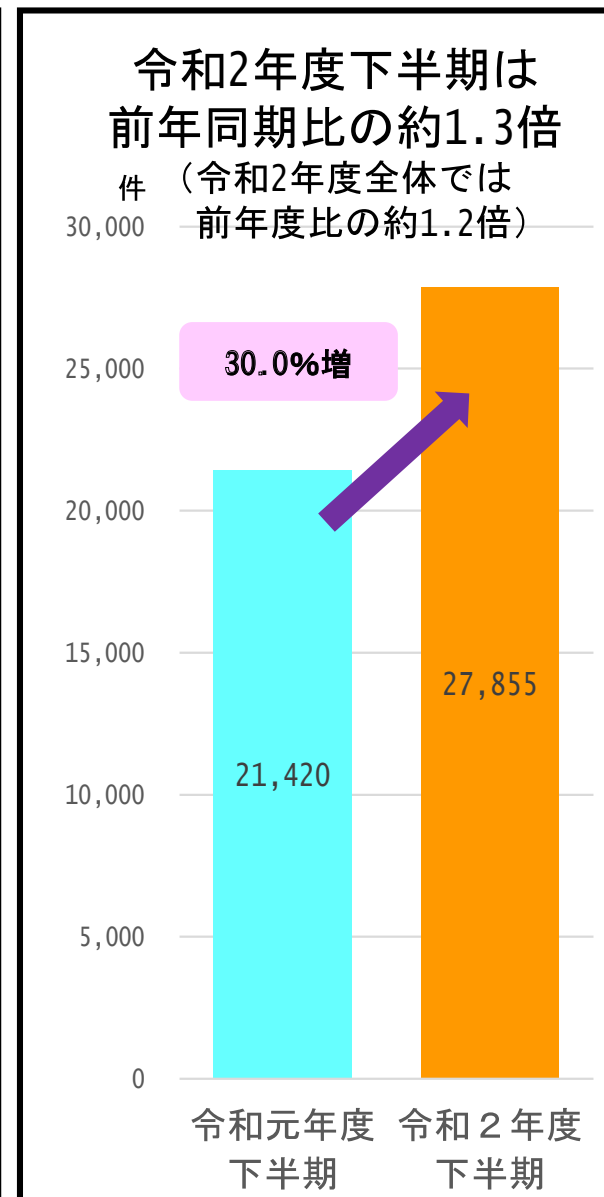
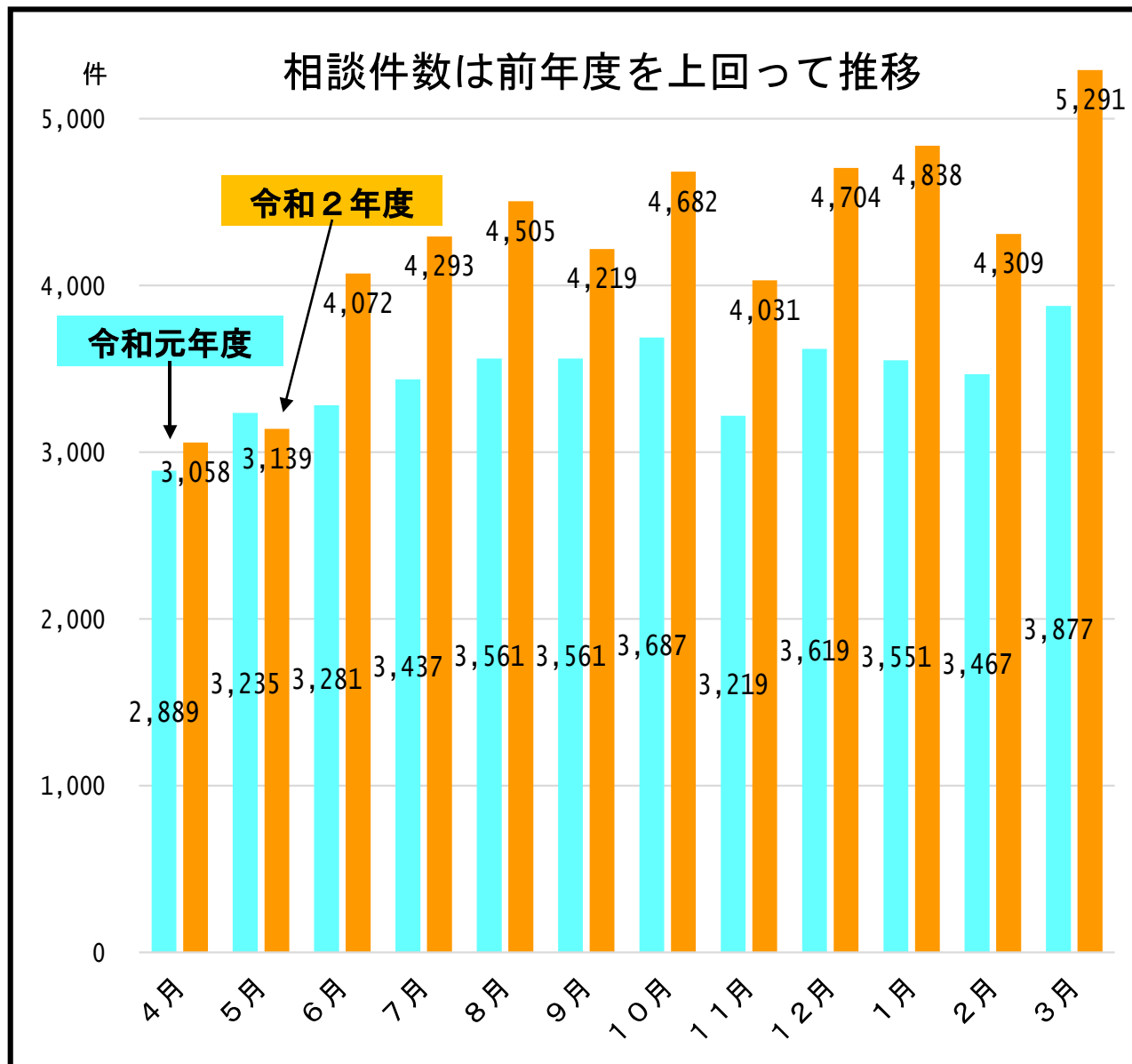


(出典)内閣府男女共同参画局調べ

※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8月31日時点の暫定値。

(年月)

# 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全国の相談件数の推移 (令和2年度)

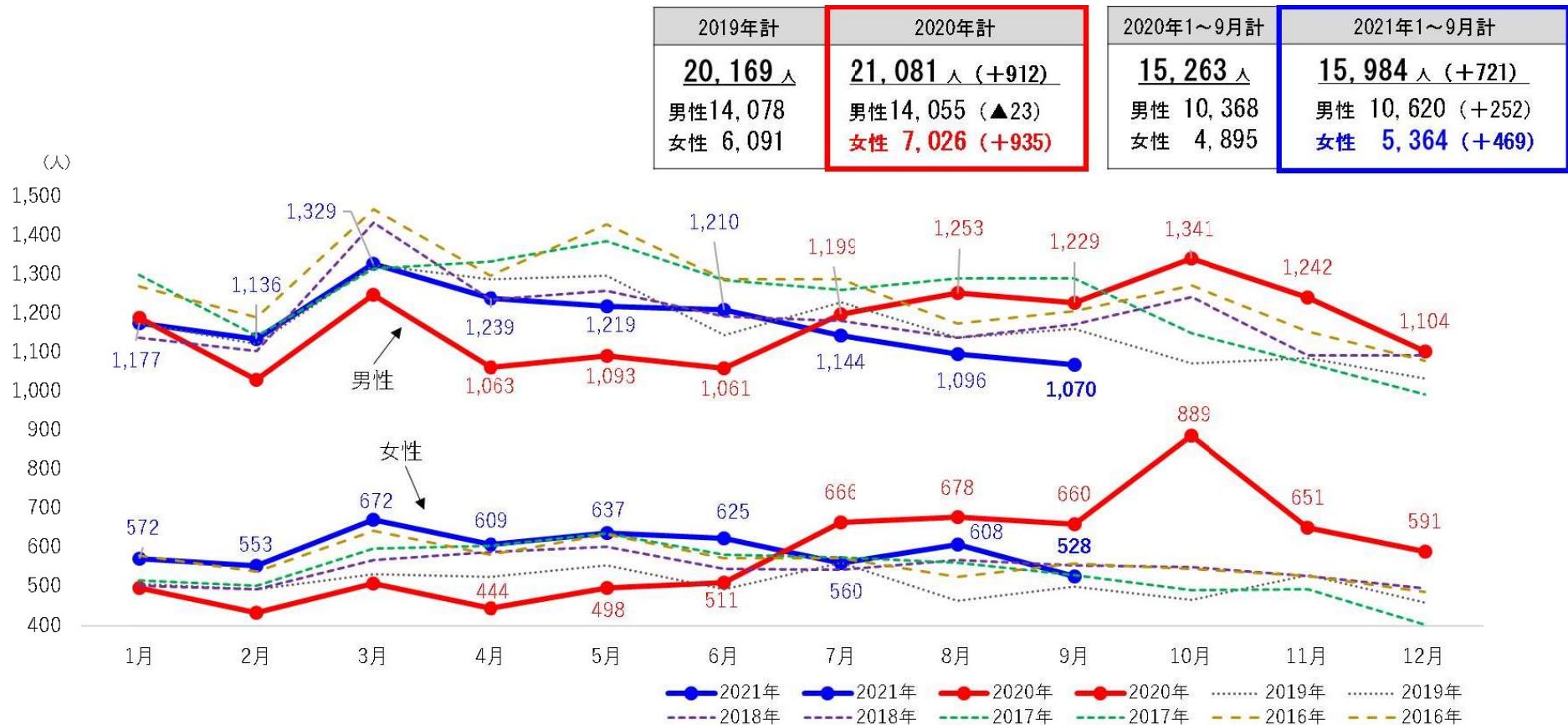


注：相談件数は、電話・面接・メール・SNSによる相談の合計



# 自殺者数の推移

- ・ 2020年は、前年より男性は23人減少、女性は935人増加。2021年1～9月計は、前年より男性は252人増加、女性は469人増加。
- ・ 2021年9月の女性の自殺者数は528人。



(警察庁HP「自殺者数」より作成。原数値。2020年分までは確定値。2021年分は2021年10月13日時点の暫定値。)

# 性暴力対策

# DV対策

## 性犯罪・性暴力対策の強化の方針（概要）

（令和2年6月11日 性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議決定）

### 性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」

[令和2年度から4年度までの3年間]  
平成29年改正刑法附則に基づく事案の実態に即した  
対処を行うための施策の検討

性犯罪・性暴力の  
特性を踏まえた取組

はじめに

刑事法に関する検討とその結果を踏まえた適切な対処

性犯罪者に対する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

切れ目のない手厚い被害者支援の確立

教育・啓発活動を通じた社会の意識改革と暴力予防

方針の確実な実行

まずは、話してみませんか？



ワンストップ支援センター  
全国共通短縮番号

「#8891」

性暴力の悩み、SNSで相談してみませんか？



性暴力に関するSNS相談  
Cure Time  
(キュアタイム)

性暴力被害者のための  
夜間休日  
コールセンター  
(R3.10/1～)

性犯罪・性暴力の夜間**休日**の相談  
や緊急対応のため、これまで夜間  
休日には対応していないワンストップ  
支援センターの運営時間外に、  
被害者からの相談を受け付け、ワ  
ンストップ支援センターと連携して、  
支援を実施

## 【DV相談ナビダイヤル】

※最寄りのDV相談センター  
#8008(はれれば)



令和2年4月20日  
開始

DV相談+  
プラス

SNS相談  
メール相談

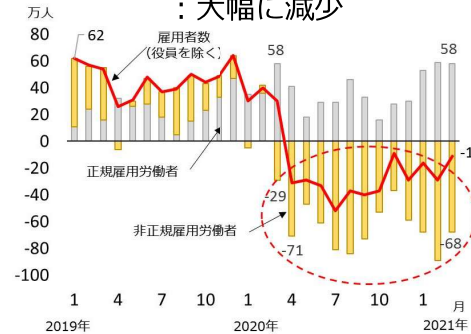
24時間電話相談

つなぐ はやく  
0120-279-889

同行支援、  
保護等

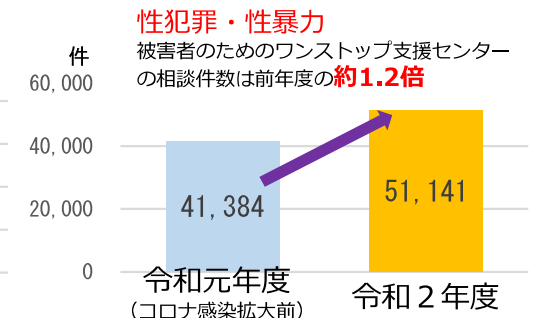
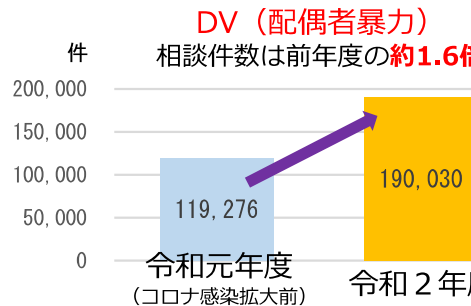
- ・男女共同参画は、日本政府の重要かつ確固たる方針、国際社会で共有された規範
  - ・コロナの感染拡大が長引く中、我が国では、特に女性に強く影響が表れている
  - ・コロナ対策において女性に最大限配慮するとともに、構造的な問題にも取り組む必要
- 令和2年末に閣議決定した「第5次男女共同参画基本計画」を着実に実行するため、
- ・5次計画に既に掲げられた具体的な取組を着実に実施
  - ・政府全体として、5次計画に盛り込まれた取組の更なる具体化や、新たな取組により、3年度及び4年度に重点的に取り組むべき事項を定める

女性非正規雇用者数（前年同月差）  
：大幅に減少



自殺者数：女性の自殺が大幅に増加

2019年合計	2020年合計
<b>20,169人</b>	<b>21,081人 (+912)</b>
男性14,078	男性14,055 (▲23)
女性 6,091	<b>女性 7,026 (+935)</b>



## I コロナ対策の中心に女性を

### （1）雇用・労働：女性デジタル人材、ひとり親の職業支援

- 女性デジタル人材育成の推進
  - ・女性のデジタル技能の学び直し・教育訓練や再就職・転職の支援等を地域女性活躍推進交付金により支援
- ひとり親に対する職業訓練
  - ・高等職業訓練促進給付金の支援対象の拡充や訓練費用の在り方などを総合的に検討し、中長期的な自立につながる支援策を強化

### （2）困難や不安を抱える女性への支援

- 女性に寄り添ったアウトリーチ型相談支援等の推進
- 若い女性（10代後半から20代前半）に対する官民連携での支援体制強化
- 妊産婦への支援

### （3）「生理の貧困」への支援

- ・経済的な理由で生理用品を購入できない女性の問題が顕在化
- ・地方公共団体が相談支援の一環として行う生理用品の提供を、地域女性活躍推進交付金により支援。その際、「生理の貧困」にある女性の背景や事情に丁寧に向き合い、寄り添った相談支援を充実
- ・学校、ハローワーク、福祉事務所等における生理用品の提供に関する積極的な協力や関係部局の連携等
- ・横展開に資するよう、各地方公共団体における取組の情報提供を開始

### （4）その他

- ・コロナの影響の根底にある男女間の賃金格差も含めた経済的格差の要因分析と対応策について、男女共同参画会議において検討



## Ⅱ 女性の登用目標達成にむけて ～「第5次男女共同参画基本計画」の着実な実行～

### (1) 政治・行政分野

○各府省所管の独立行政法人等における女性の登用促進

- ・各機関における役員や管理職に占める女性割合等について  
毎年度調査を実施し「見える化」を行う

### (2) 経済分野：企業、商工会、商工会議所、公共調達

項目	現状	成果目標
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合	係長相当職 21.3% 課長相当職 11.5% 部長相当職 8.5% (いずれも2020年)	係長相当職 30% 課長相当職 18% 部長相当職 12% (いずれも2025年)
東証一部上場企業役員に占める女性の割合	—	12% (2022年)
起業家に占める女性の割合	27.7% (2017年)	30%以上 (2025年)

○企業における女性の登用・採用拡大

- ・令和4年度から改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定義務対象企業が常用労働者101人以上に拡大されることを踏まえ、中小企業への相談対応や計画策定へのアドバイス、支援を行う専門家の養成等を実施
- ・女性等の管理職への登用等における多様性の確保についての考え方・目標設定・情報開示等を盛り込んだコーポレートガバナンス・コードの再改訂を公表するとともに、令和3年度以降フォローアップを実施

○全国の商工会、商工会議所における取組

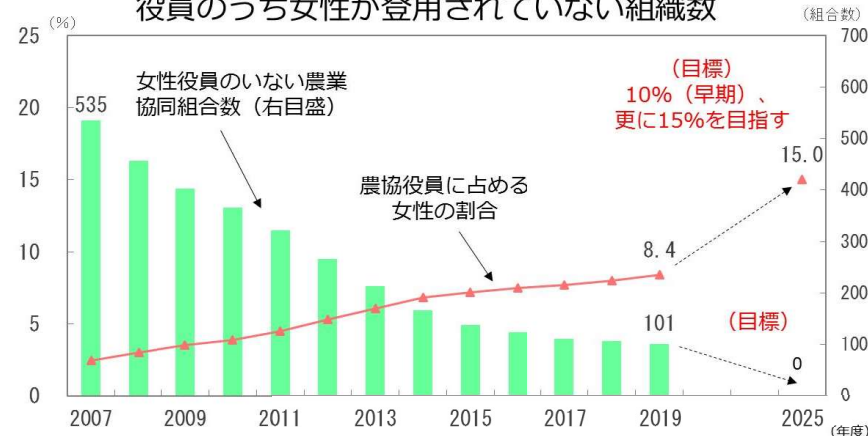
- ・役員の種別ごとに女性割合の「見える化」

○公共調達の活用による女性の活躍促進

- ・独立行政法人等における標準的な加点割合を含む加点評価に関する方針の策定状況について、新たに調査を行い、その結果も踏まえ、国の機関及び独法等の加点割合の引上げを要請
- ・女性活躍を推進する企業の受注機会の増大に向けて「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する実施要領」を改正

### (3) 地域における女性の参画拡大：農業委員、農協役員等

農業協同組合の役員に占める女性の割合／  
役員のうち女性が登用されていない組織数



項目	現状	成果目標
農業委員のうち女性委員が登用されていない組織	254/1,702 (2020年度)	0 (2025年度)
農業委員に占める女性の割合	12.3% (2020年度)	20% (早期)、更に 30%を目指す (2025年度)
自治会長に占める女性の割合	6.1% (2020年度)	10% (2025年度)

○農業委員や農業協同組合役員等への女性登用の推進

- ・女性役員がゼロである101の農業協同組合に対する働きかけ
- ・各農協の目標・具体的取組の策定状況、役員登用実績の調査、公表

○農林水産業における女性の活躍の推進

- ・農村における固定的な性別役割分担意識の解消

○自治会長に占める女性の割合向上への取組の加速

※表は「第5次男女共同参画基本計画」における成果目標

## Ⅱ 女性の登用目標達成にむけて ～「第5次男女共同参画基本計画」の着実な実行～

### (4) 防災分野：地方防災会議、消防団等

項目	現状	成果目標
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	16.1% (2020年)	30% (2025年)
市区町村防災会議の委員に占める女性の割合		
女性委員が登用されていない組織数	348/1,741 (2020年)	0 (2025年)
委員に占める女性の割合	8.8% (2020年)	15% (早期)、更に 30%を目指す (2025年)

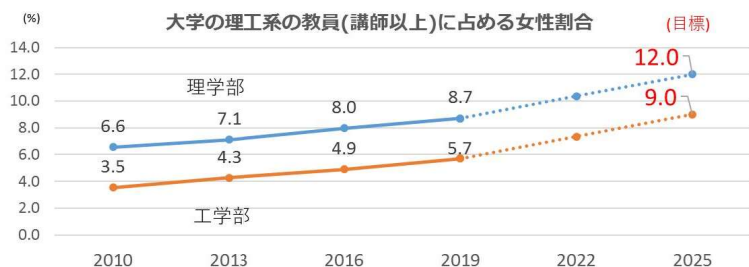
#### ○地方防災会議における女性登用の加速

- ・地域の防災活動に取り組む女性リーダーの先進取組事例を令和3年度に取りまとめ、全国展開
- ・全国的女性防災士のネットワークづくり

#### ○防災・危機管理部局や消防本部・消防団等への女性の参画拡大

- ・女性消防吏員の消防本部ごとの数値目標設定による計画的な増員、ソフト・ハード両面での環境整備等の取組の要請

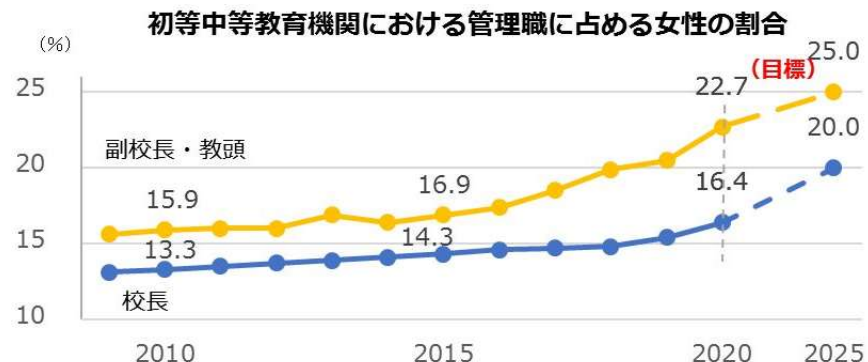
### (5) 科学技術・学術分野：大学教授等



#### ○教授等への女性の登用の加速

- ・大学や国の研究開発法人も含めた研究機関が、学長、副学長、理事や教授等の女性割合に係る目標と登用のための具体的取組を定めるよう要請
- ・私立大学等経常費補助金をはじめ、大学への資源配分において、学長、副学長及び教授における女性登用に対するインセンティブ付与を検討

### (6) 教育分野：校長、教育委員会等



#### ○校長等への女性の登用の加速

- ・事業主行動計画等において、校長、副校長、教頭それぞれの女性割合の目標と登用のための具体的取組を速やかに定めるよう、教育委員会・学校法人に促し、その内容を国民にわかりやすく見える化
- ・管理職選考試験の受験要件見直し、昇任研修に参加しやすい環境整備

#### ○教育委員会等における女性登用の推進

- ・女性教育委員のいない64教育委員会について、その要因を調査検討し、地方教育行政の組織及び運営に関する法律の趣旨を踏まえた登用を促進

### (7) 国際分野：大使等

項目	現状	成果目標
在外公館の各役職段階に占める女性の割合	公使、参事官以上 7.7% 特命全権大使、総領事 5.4% (いずれも2021年4月)	公使、参事官以上 10% 特命全権大使、総領事 8% (いずれも2025年)

- ・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

### (8) その他

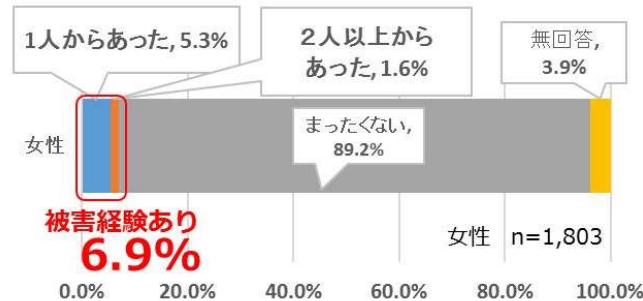
- ・積極的改善措置の在り方に関し、幅広い分野におけるクオータ制の適用等を含め男女共同参画会議において検討

※表は「第5次男女共同参画基本計画」における成果目標

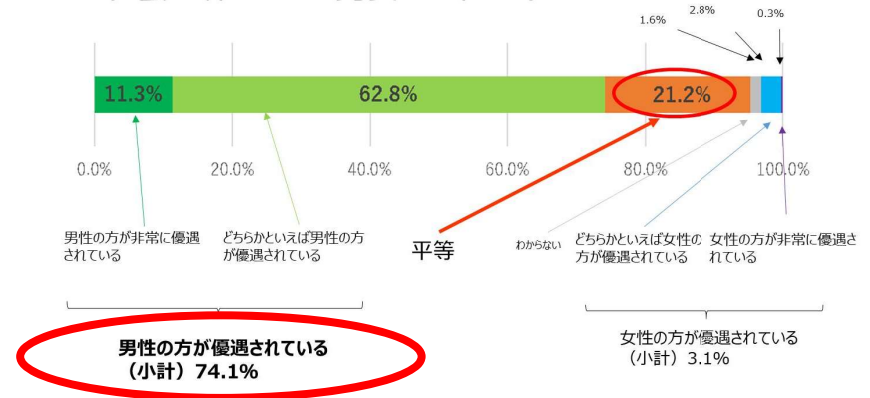
### Ⅲ 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

#### 無理やりに性交等をされた被害経験

- 女性の約14人に1人は無理やりに性交等をされた経験がある。



#### 社会全体における男女の地位の平等感



#### (1) 女性に対するあらゆる暴力の根絶

「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」の「集中強化期間」の最終年度である令和4年度に向けて、以下のような取組を強化

##### ○性犯罪・性暴力対策の強化

- ワンストップ支援センターにおける相談員の処遇改善
- 生命（いのち）の安全教育の令和5年度全国展開に向けた取組
- 教育・保育施設等や子供が活動する場において、行政機関の保有情報の集約・活用により、子供をわいせつ行為から守る環境整備を進める
- インターネット上の性的な暴力に対し、民間ネットパトロールとも連携し速やかに削除要請、児童ポルノ等の根絶

##### ○配偶者等からの暴力への対策の強化

- 配偶者暴力防止法の見直しに向けた検討
- 加害者プログラムの基礎的なガイドラインを令和3年度内に策定

#### (2) 女性の生理と妊娠等に関する健康

- 不妊治療への保険適用を令和4年度当初から実施
- 「不妊予防支援パッケージ」（仮称）を早急に策定
- 児童生徒を始め誰もが生理などの体の悩みを気兼ねなく産婦人科等に相談できる環境の整備

- フェムテック製品・サービスの利活用を促す仕組み作りを令和3年度から支援
- 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にすることについて、令和3年度中に「医療用から要指導・一般用への転用に関する評価検討会議」で検討を開始し、国内外の状況等を踏まえ検討を進める

#### (3) スポーツ分野における男女共同参画

- スポーツ推薦入試などの際、合理的理由がある場合を除き、性別等の属性を理由として一律に取扱いの差異を設けないよう促す
- 女性競技者に対する男性指導者等からのセクハラ・性犯罪防止
- 性的意図を持つ写真・動画の撮影・流布によるハラスメントの防止

#### (4) 男女ともに仕事と子育て等を両立できる環境の整備

- いわゆる「取るだけ育休」とならないよう両親学級等の機会の確保
- 仕事と子育て等の両立を阻害する身近な慣行への対応
- 選択的週休3日制を導入しやすい環境整備

#### (5) ジェンダー平等に関する社会全体の機運の醸成

- 東京2020大会におけるジェンダー平等のムーブメントを継承し、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの解消に向けた取組を強化

#### (6) 女性の直面する困難への対応と各種制度の整備等

# 第5次男女共同参画基本計画 (説明資料)

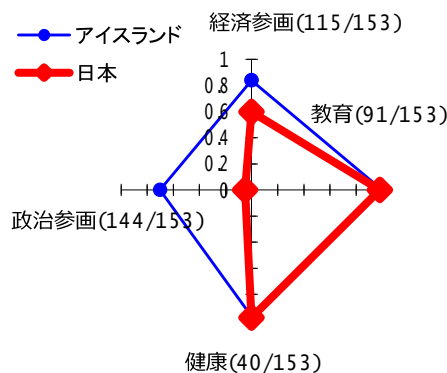
令和2年12月25日  
閣議決定

## 社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題

- (1) 新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響
- (2) 人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加
- (3) 人生100年時代の到来（女性の51.1%が90歳まで生存）
- (4) 法律・制度の整備（働き方改革等）
- (5) デジタル化社会への対応（Society 5.0）
- (6) 国内外で高まる女性に対する暴力根絶の社会運動
- (7) 頻発する大規模災害（女性の視点からの防災）
- (8) ジェンダー平等に向けた世界的な潮流

## 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

「世界経済フォーラム」(ダボス会議)  
ジェンダー・ギャップ指数 2020 153か国中 121位



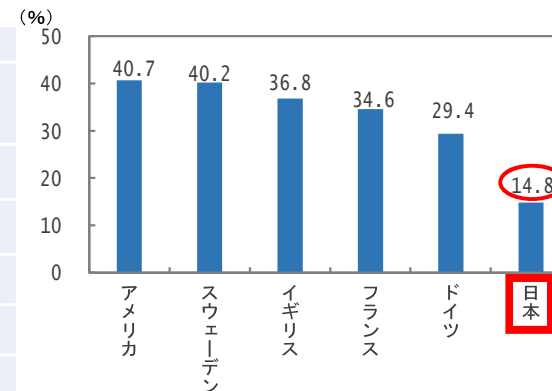
順位	国名	値
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
10	ドイツ	0.787
15	フランス	0.781
21	イギリス	0.767
53	アメリカ	0.724
106	中国	0.676
108	韓国	0.672
120	アラブ首長国連邦	0.655
121	日本	0.652
122	クウェート	0.650

### 衆議院の女性議員比率

国名	割合(%)	クォータ制の状況
フランス	39.5	・ 法的候補者クォータ制 ・ 政党による自発的なクォータ制
イギリス	33.9	・ 政党による自発的なクォータ制
ドイツ	31.2	・ 政党による自発的なクォータ制
アメリカ	23.4	-
韓国	19.0	・ 法的候補者クォータ制
日本	9.9	-

(出典) 列国議会同盟(2020年10月時点)  
下院又は一院制議会における女性議員割合。

### 管理的職業従事者に占める女性の割合



(出典) 日本の値は、総務省「労働力調査」。その他の国は、ILO  
・ ILOSTAT (2020年11月時点)。いずれの国も2019年の値。

- ・ 「202030目標」：社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する（2003年に目標設定）
- ・ この目標に向けて、女性就業者数や上場企業女性役員数の増加等、道筋をつけてきたが、全体として「30%」の水準に到達しそとは言えない状況。
- ・ 国際社会に目を向けると諸外国の推進スピードは速く、日本は遅れている。

### <新しい目標>

- ◆ 2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りが少ないような社会となることを目指す。
- ◆ そのための通過点として、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。

- ・ 進捗が遅れている要因

#### 政治分野（有権者の約52%は女性）

- ・ 立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難
- ・ 人材育成の機会の不足
- ・ 候補者や政治家に対するハラスメント

#### 経済分野

- ・ 管理職・役員へのパイプラインの構築が途上
- ・ 社会全体
- ・ 固定的な性別役割分担意識



## 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

### 【ポイント】

- 政党に対し、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の趣旨に沿って女性候補者の割合を高めることを要請
- 地方議会における取組の要請（議員活動と家庭生活との両立、ハラスメント防止）
- 最高裁判事も含む裁判官全体に占める女性の割合を高めるよう裁判所等の関係方面に要請

### （参考）

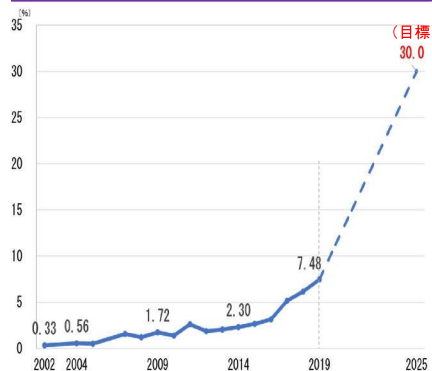
- ・衆議院の女性議員比率 9.9%、参議院の女性議員比率22.9%  
（出典）衆議院HP、参議院HPより内閣府確認
- ・裁判官に占める女性割合 22.6%、女性最高裁判事 15名中2名  
（出典）内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（2020）
- ・国家公務員の各役職段階に占める女性の割合  
指定職相当 4.4%、本省課室長相当職 5.9%  
（出典）内閣人事局「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」（2020）

## 第2分野 雇用分野、仕事と生活の調和

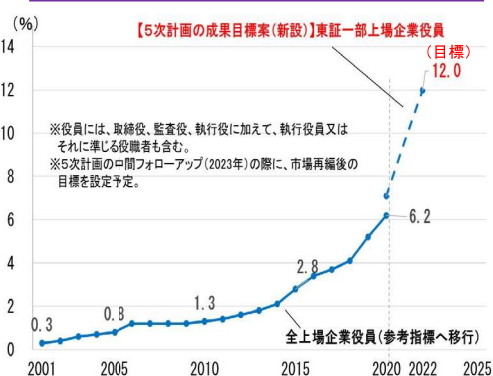
### 【ポイント】

- 男性の育児休業取得率の向上
- 就活セクハラ防止

### （参考）民間企業における男性の育児休業取得率



### （参考）東証一部上場企業役員に占める女性の割合

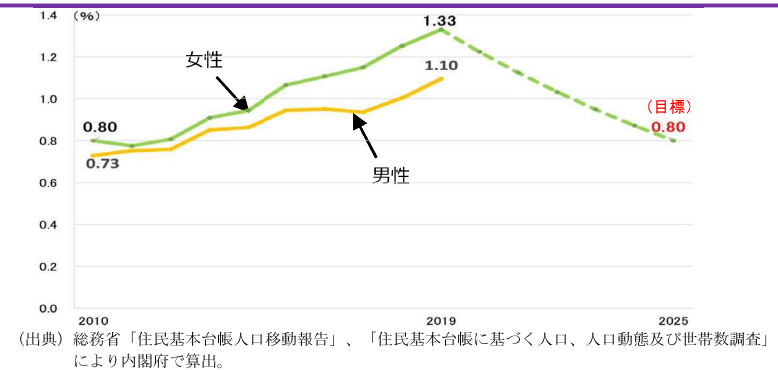


## 第3分野 地域

### 【ポイント】

- 地域活動における女性の活躍・男女共同参画が重要
- 固定的な性別役割分担意識等を背景に、若い女性の大都市圏への流出が増大。地域経済にとっても男女共同参画が不可欠
- 地域における女性デジタル人材の育成など学び直しを推進
- 女性農林水産業者の活躍推進

### （参考）地域における10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合

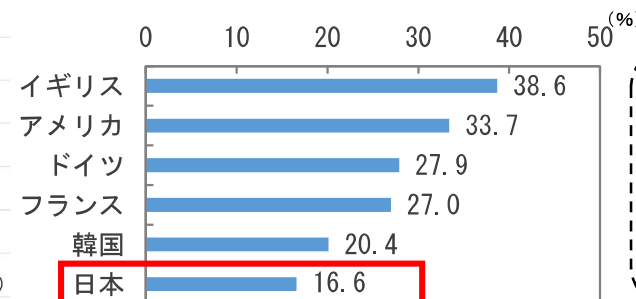


## 第4分野 科学技術・学術

### 【ポイント】

- 若手研究者ポストや研究費採択で、育児等による研究中断に配慮した応募要件
- 女子生徒の理工系進路選択の促進

### （参考）研究職・技術職に占める女性の割合



### 女性ノーベル賞受賞者数 (自然科学分野)

アメリカ	9名
欧州	10名
その他(※)	4名
日本	0名

※イスラエル、オーストラリア、中国、カナダ

## 第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

### 【ポイント】

- 「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」に基づき、今後3年間で「集中強化期間」として取組を推進
- 「生命（いのち）を大切にする」「性暴力の加害者にならない」「被害者にならない」「傍観者にならない」ことを教える教育
- 新型コロナウイルス感染症に対応するため、DV相談支援体制を強化

（参考）コロナ禍によるDV・性暴力の相談件数の増加

- ・DV：5月、6月は前年同月の1.6倍
- ・性暴力：4～9月は前年同期の1.2倍

## 第6分野 貧困等生活上の困難に対する支援と多様性の尊重

### 【ポイント】

- ひとり親家庭への養育費の支払い確保
- 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

（参考）ひとり親家庭が置かれた状況

およそ30年間で、母子世帯は約1.5倍、父子世帯は約1.1倍

母子世帯数（注） 123.2万世帯（ひとり親世帯の約87%）

父子世帯数（注） 18.7万世帯（ひとり親世帯の約13%）

（注）母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数

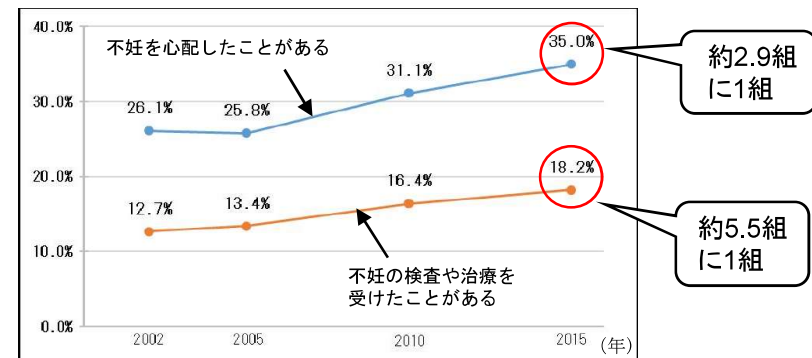
平成28(2016)年	母子世帯	父子世帯	一般世帯(参考)
<b>就業率</b>	<b>81.8%</b>	85.4%	女性66.0% 男性82.5%
雇用者のうち			
正規	47.7%	89.7%	女性45.9% 男性82.1%
雇用者のうち			
非正規	<b>52.3%</b>	10.3%	女性54.1% 男性17.9%
<b>平均年間 就労収入</b>	<b>200万円</b> 正規:305万円 パート・アルバイト等:133万円	<b>398万円</b> 正規:428万円 パート・アルバイト等:190万円	平均給与所得 女性280万円 男性521万円
<b>養育費 受取率</b>	<b>24.3%</b>	3.2%	—

## 第7分野 生涯を通じた健康支援

### 【ポイント】

- 不妊治療の保険適用の実現。それまでの間、現行の助成制度の大幅な拡大。仕事との両立環境の整備
- 緊急避妊薬について検討
- 「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（40%）の達成に向けた取組

（参考）不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦の割合



（出典）国立社会保障・人口問題研究所「社会保障・人口問題基本調査」（各年版）

（注）妻の年齢が50歳未満の初婚どうしの夫婦を対象（回答者は妻）に調査

## 第8分野 防災・復興等

### 【ポイント】

- 女性の視点からの防災・復興ガイドラインに基づく取組の浸透、地方公共団体との連携

（参考）ガイドラインの主な内容

- 避難所の責任者には男女両方を配置する
- プライバシーの十分に確保された間仕切りを用いる
- 男女別の更衣室や、授乳室を設ける
- 女性用品（生理用品、下着等）は女性担当者が配布を行う
- 女性トイレと男性トイレは離れた場所に設置する
- 性暴力・DV防止ポスターを、避難所の見やすい場所に掲示する
- 自治体の災害対策本部において、下部組織に必ず男女共同参画担当部局の職員を配置する

## 第9分野 各種制度等の整備

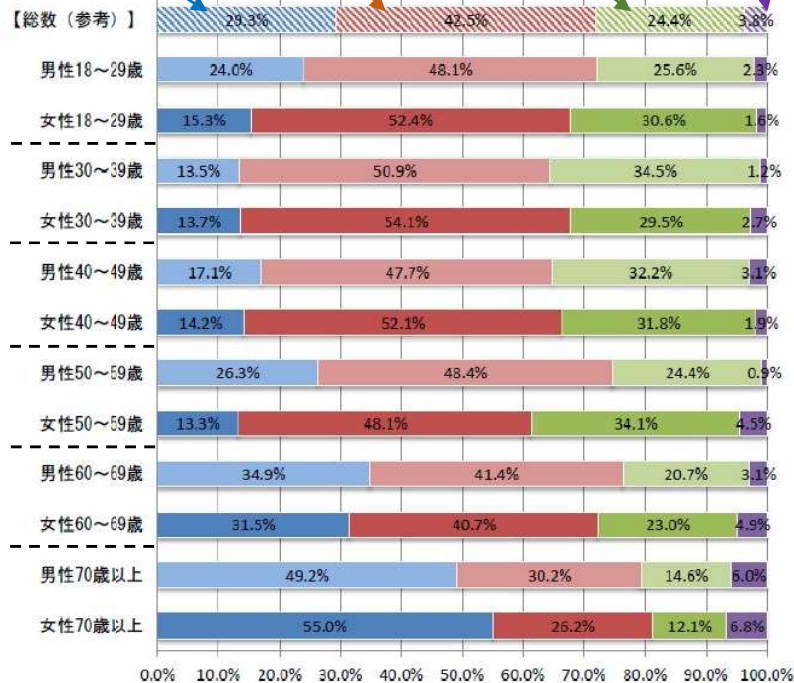
### 【ポイント】

- 税制や社会保障制度をはじめとする社会制度全般について、経済社会情勢を踏まえて不断に見直し
- 各種制度において給付と負担が世帯単位から個人単位になるよう、マイナンバーも活用しつつ、見直しを検討
- 第3号被保険者については、縮小する方向で検討
- 旧姓の通称使用拡大
- 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、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

### （参考）選択的夫婦別氏制度に関する調査結果

（出典）内閣府「家族の法制に関する世論調査（2017年）」

- 夫婦は必ず、同じ名字（姓）を名乗るべきであり、法律を改める必要はない
- 法律を改めてもかまわない
- 夫婦は必ず同じ名字（姓）を名乗るべきだが、婚姻前の氏を通称として使えるように法律を改めることはかまわない
- わからない



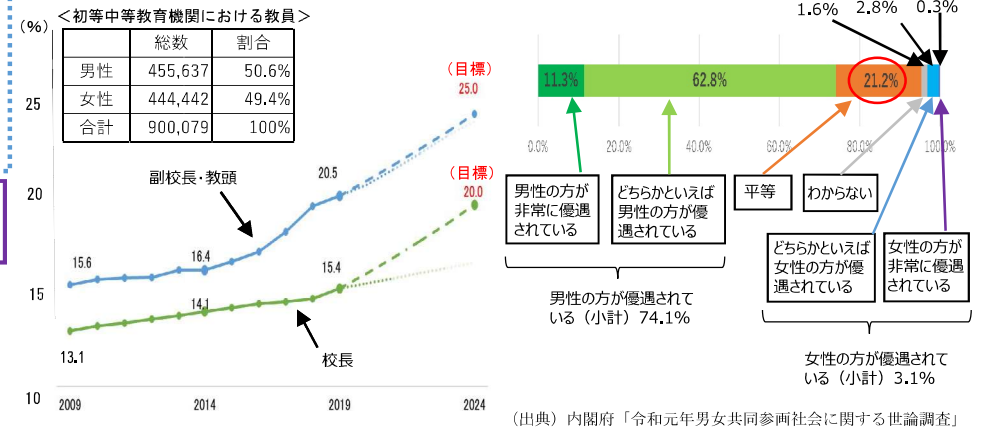
## 第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進

### 【ポイント】

- 校長・教頭への女性の登用
- 医学部入試について、男女別合格率の開示促進

（参考）初等中等教育機関における管理職の割合

（参考）社会全体における男女の地位の平等感



## 第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

### 【ポイント】

- 我が国が国際会議の議長国となる場合、ジェンダー平等を全ての大臣会合においてアジェンダとして取り上げる

## Ⅳ 推進体制の強化

### 【ポイント】

- EBPMの観点も踏まえ、計画中間年（令和5年度目途）における点検・評価を実施
- 男女共同参画の推進に当たっては、若年層を含め国民の幅広い意見を反映
- 地域における男女共同参画センターの機能強化