

スペシャルトピック

# すべての女性が輝く令和の社会へ

## ——第5次男女共同参画基本計画

政府は2020年12月25日、第5次男女共同参画基本計画を閣議決定した。第5次基本計画は、男女共同参画社会基本法に基づき、2025年度までの施策の基本的方向と具体的な取り組みを定めるとともに、89の成果目標を設定している。

計画は目指すべき社会として、①男女が個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会②男女の人権が尊重され、尊厳を持って生きることのできる社会③仕事と生活の調和が図られ、男女共に充実した職業・社会・家庭生活を送ることができる社会④持続可能な開発目標（SDGs）で掲げられている包括的かつ持続可能な世界の実現に向け国際社会と協調する社会——を提起。そのうえで、具体的な施策については、「あらゆる分野における女性の参画拡大」「安全・安心な暮らしの実現」「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」——を柱に施策を記載している。以下、施策記載部分の概要を紹介する。

### あらゆる分野における女性参画拡大

一つ目の柱である「あらゆる分野における女性の参画拡大」では、①政策・方針決定過程への女性の参画拡大②雇用における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和③地域における男女共同参画の推進④科学技術・学術における男女共同参画の推進——を掲げている。

①の政策・方針決定過程への女性の参画拡大では、「女性は我が国の人口の51.3%、有権者の51.7%を占め、政

治、経済、社会のあらゆる分野において、政策・方針決定過程に男女が共に参画し、女性の活躍が進むことは、急速な少子高齢化と人口減少が進み、国民の価値観が多様化するなか、様々な視点が確保されることにより、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を生み出すとともに、あらゆる人が暮らしやすい社会につながる」としている。

### 指導的地位に占める女性割合を2020年代早期に30%程度に

また、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を、少なくとも30%程度となるように期待する目標（2003年男女共同参画推進本部決定、「2020年30%」目標）については、「官民で積極的な取り組みが行われてきたものの、全体として「30%」の水準に到達しそうとは言えない状況」と分析。その要因として、①政治分野では、立候補や議員活動と家庭生活の両立困難②経済分野では、女性管理職、役員へのパイプラインの構築が途上③社会全体では、固定的な性別役割分担意識の存在——を挙げている。

計画は、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なく社会を目標に掲げ、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り組みを進める」としている。

具体的な取り組みとしては、「政治分野における男女共同参画推進法」（2018年公布・施行）の趣旨に沿って、国政選挙における女性候補者の割合を2025年までに35%以上とすることを、政府が政党に要請する際の努力目標とすることなどを掲げている。

また、地方議会には、議員活動と家庭生活との両立、ハラスメント防止など、男女の議員が活躍しやすい環境の整備を促す。司法には、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関係機関に要請していく。

### 雇用における男女共同参画の推進

②の雇用における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和については、

「これまで、女性活躍推進法や働き方改革関連法に基づく企業の取り組み、保育の受け皿整備、両立支援等、官民の積極的な取り組みが進められてきたが、依然として、育児や介護を理由に就業を希望しながら求職していない女性が231万人（2019年）存在する。また、職業能力は十分に有しているにもかかわらず、性別役割分担意識を背景に、就業を希望していない女性も少なくないものと考えられる」と指摘。このような状況下、「出産・育児・介護等への対応を含め、多様で柔軟な働き方等を通じた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がますます重要」としている。

### 年休取得率は7割を目標に

ワーク・ライフ・バランスの実現に

に向けた取り組みとして、長時間労働の削減では、法定労働条件の履行確保と長時間労働是正のための監督指導体制の強化を記載している。また、年次有給休暇の取得促進では、年休取得の機運の醸成を図るため、連続した休暇を取得しやすい時季を捉えた集中的な広報の実施を記載。勤務間インターバル制度では、職種・業種の特性を踏まえつつ、導入マニュアルや好事例の周知により企業への導入を促すこととしている。成果目標として、2025年までに、週労働時間60時間以上の雇用者の割合は5.0%、年次有給休暇取得率は70%などを掲げている（表）。

### 男性育休取得率は3割を目指す

また、多様で柔軟な働き方の実現に向けた取り組みとして、労働者が育児

休業や介護休業を取得して、継続就業できるように、育児・介護休業法の履行確保を求める。夫婦での子育てを促進するため、出生直後の休業取得を促進する新たな枠組みを導入するとともに、本人または配偶者の妊娠・出産の申出をした個別労働者に対する休業制度の周知と取得の意向確認について事業主に義務づけること、男性の育児休業取得率の公表を促進することを検討し、令和3（2021）年の通常国会に必要な法案の提出を図ることを記載している。成果目標には、2025年までに、民間企業における男性育児休業取得率は3割を盛り込んでいる。

### 就活学生のハラスメント防止を

計画は、性別を理由とする差別的取り扱い、職場におけるセクシュアルハ

ラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業を理由とする不利益取り扱いやハラスメントを根絶して、雇用における男女の均等な機会と待遇を確保することは、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現に不可欠の前提としている。

具体的な取り組みとして、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法とそれらの指針の履行確保を挙げている。また、就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントの防止のため、就職・採用活動開始時期に関する調査において実態把握を行うとともに、男女雇用機会均等法に基づく指針で示した望ましい取り組みの周知・啓発、都道府県労働局の総合労働相談コーナーにおける相談受付など、関係省庁が連携し適切に対応を図ることとしている。

### 女性の役員管理職の育成支援を

計画は、「女性活躍推進法に基づく取り組みを含め、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進による、職場における女性の参画拡大、男女間格差の是正や女性の能力発揮を促進するための支援も重要」としている。

具体的な取り組みとして、女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、目標達成に向けた取り組みを内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表など、女性活躍推進に向けて企業が行う積極的改善措置の取り組みを促進する。また、ライフプランに応じた上位職へのキャリアパスの明確化、キャリア形成支援プログラムの開発・実施、女性管理職のネットワークの構築の取り組みを通じ、企業における女性の役員・管理職の育成に向けた取り組みを支援する。成果目標として、民間企業

<成果目標（雇用分野）>

項目	現状	成果目標(期限)
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	男女計:6.4% 男性:9.8% 女性:2.3% (2019年)	5.0% (2025年)
年次有給休暇取得率	男女計:56.3% 男性:53.7% 女性:60.7% (2019年又は2018年会計年度)	70% (2025年)
労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	64.0% (2019年)	全ての企業 (2025年)
テレワーク(注1)	—	(注7)
民間企業における男性の育児休業取得率	7.48% (2019年度)	30% (2025年)
次世代認定マーク(くるみん)取得企業の数(注2)	3,448社 (2020年9月末)	4,300社 (2025年)
25歳から44歳までの女性の就業率	77.7% (2019年)	82% (2025年)
第1子出産前後の女性の継続就業率	53.1% (2015年)	70% (2025年)
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	18.9% (2019年)	30% (2025年)
課長相当職	11.4% (2019年)	18% (2025年)
部長相当職	6.9% (2019年)	12% (2025年)
女性活躍推進法に基づく認定(えるばし認定)を受けた企業数	1,134社 (2020年9月末)	2,500社 (2025年)
起業家に占める女性の割合(注3)	27.7% (2017年)	30%以上 (2025年)

(注1) 具体的な項目及び成果目標については、新型コロナウイルス感染症への対応状況及びその後の社会情勢の変化を踏まえて設定。  
 (注2) 次世代認定マーク(くるみん)取得企業とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てを支援する企業として認定を受けた企業。  
 (注3) 起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者で、現在は会社等の役員又は自営業主となっている者のうち、自分で事業を起こした者。  
 資料出所:内閣府「第5次男女共同参画基本計画」

の女性管理職の割合については、2025年までに、課長職相当は18%、部長職相当は12%を掲げている。

### 最賃は全国加重平均1,000円を目指す

パートタイム労働などの非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もある一方、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用の割合が高いことが、女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっているほか、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の格差と相まって男女間の待遇面の格差の一因にもなっている。

非正規雇用の待遇改善に向けた取り組みとして、令和2（2020）年4月に施行された、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の円滑な施行に取り組み、同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差の解消を図ることとしている。

また、最低賃金については、日本経済全体の生産性の底上げや、取引関係の適正化など、賃上げしやすい環境整備に不断に取り組みつつ、より早期に全国加重平均1,000円になることを目指す方針を堅持する。

### 公正で多様性に富んだ地域社会の構築を

③の地域における男女共同参画の推進では、地方公共団体、地域社会、経済界や労働界、農林水産団体、女性団体と密に連携して、地域に根強い固定的な性別役割分担意識を解消して、地域づくりやまちづくり、働く場など、様々な場面において、女性の意見を取り入れ、反映するとともに、意思決定過程への女性の参画を促進して、公正で多様性に富んだ活力ある地域社会を構築していくこととしている。

具体的な取り組みとして、地方公共団体が、多様で柔軟な働き方の定着や女性デジタル人材の育成、課題や困難を抱える女性への支援、学び直しやキャリア形成支援、起業支援など、地域の実情に応じて行う取り組みを、地域女性活躍推進交付金により支援していくとしている。

### 次代を担う女性理工系人材の育成を

④の科学技術・学術分野における男女共同参画の推進では、現在、研究職や技術職に占める女性割合は増加傾向にあるものの、諸外国と比べると低い水準にとどまっている。研究者の前段階となる大学・大学院生における専攻分野別の女性割合を比べると、理工系が低く、計画的・長期的に研究職・技術職に進む女性を増やしていくことが求められる。

具体的な取り組みとしては、女性の採用・登用の促進を挙げ、大学の研究者の採用に占める女性割合について、2025年までに、理学系で20%、工学系で15%などを成果目標に掲げている。また、次代を担う理工系女性人材の育成に向け、女子児童・生徒、保護者や教員に対し、理工系選択のメリットに関する意識啓発を行い、理工系進路選択を促し、大学理工系学部に占める女性割合を前年度以上とすることを掲げている。

### 安全・安心な暮らしの実現

二つ目の柱である「安全・安心な暮らしの実現」では、①女性に対するあらゆる暴力の根絶②男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備③生涯を通じた健康支援④防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進——を掲げている。

### 女性に対するあらゆる暴力の根絶を

①の女性に対するあらゆる暴力の根絶では、「女性に対する暴力は、重大な人権侵害であり、予防と被害からの回復のための取り組みを推進して、暴力を根絶することが、男女共同参画社会の形成に向け重要な課題」と指摘。具体的な取り組みとして、「女性に対する暴力をなくす運動」の一層の推進により、暴力を断じて許さないという社会規範の醸成を図ると記載している。また、配偶者からの暴力の防止と被害者保護では、市町村の配偶者暴力相談支援センターにおいて、プライバシーの保護、安全と安心の確保など、被害者の人権に配慮した対応を促す。成果目標として、2025年までに、市町村における配偶者暴力相談支援センターを150カ所(2020年119カ所)に増設することなどを掲げている。

### 養育費制度を見直すための検討を

②の男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備では、就業と生活の安定を通じた自立に向けた取り組みとして、男女の均等な機会・待遇の確保の徹底、男女間の賃金格差の解消、女性の就業継続や再就職の支援、女性に対するハラスメントの防止、ワーク・ライフ・バランスの推進を促す。また、ひとり親家庭の親子が安心して生活できる環境整備に向け、マザーズハローワークにおいて、子育て女性に対するきめ細かい就労支援を実施するとともに、職業訓練や助成金の活用を推進する。そのほか、養育費の取り決めを促進するため、動画やパンフレットによる効果的な周知・啓発を行うとともに、支払い確保に向けた調査・検討を進め、養育費制度を見直す

ための法改正を検討する。成果目標として、2024年度までに、弁護士によるひとり親の養育費相談を、全都道府県・政令市・中核市で実施することなどを掲げている。

### 不妊治療の経済的負担を軽減

③の生涯を通じた健康支援では、包括的な健康支援のための体制の構築として、女性の心身の特性に応じた健康医療サービスを専門的・総合的に提供する体制の整備とともに、福祉との連携を推進。妊娠・出産に対する支援では、不妊治療の経済的負担を軽減するため、保険適用を実現するとともに、保険適用までの間は、現行の助成制度を大幅に拡充する。不妊治療や不育症治療に関する情報提供や相談体制を強化するため、不妊専門相談センター機能の拡充を図るとともに、不妊治療について職場での理解を深め、男女がともに不妊治療と仕事を両立できる職場環境の整備を進める。成果目標には、2025年度までに、不妊専門相談センターを全都道府県・指定都市・中核市に設置することなどを掲げている。

### 防災会議委員は女性3割を目標に

④防災・復興・環境問題における男女共同参画の推進では、国の災害対応において、男女共同参画の視点を取り入れた取り組みを進めるとともに、地方公共団体において、平時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、若年層を含めた女性が主体的な担い手であることを認識し、男女共同参画の視点を取り入れた取り組みが進められるよう、支援を行う。

成果目標として、2025年までに、都道府県防災会議と市町村防災会議の委員に占める女性割合をそれぞれ30%にすることなどを掲げている。

### 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備

男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備では、①男女共同参画の視点に立った各種制度の整備②教育・メディアを通じた男女双方の意識改革、理解の促進③男女共同参画に関する国際的協調と貢献——を掲げている。

### 働く意欲を阻害しない制度の検討を

①の男女共同参画の視点に立った各種制度の整備では、働く意欲を阻害しない制度の検討として、平成29（2017）年度税制改正において、配偶者控除の見直しが行なわれ、平成30（2018）年分の所得税から適用されており、引き続き、制度の周知と円滑な運用に努める。また、社会保障制度については、第3号被保険者は、被用者保険の適用拡大を進めるなかで、縮小する方向で検討を進める。そのほか、配偶者手当については、就業調整の要因となっているとの指摘があることに鑑み、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう、労使に対して、そのあり方の検討を促すことが重要であり、引き続き、そのための環境整備を図る。

また、家族に関する法制の整備として、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、免許証などでは、旧姓併記が認められており、国と地方が一体となった行政のデジタル化やシステムの統一的運用により、婚姻により改姓した人が不便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と周知に取り組む。選択的夫婦別氏制度を含む夫婦の氏に関する具体的な制度のあり方に関し、「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」としている。

### 校長・教頭への女性登用を促す

②の教育・メディアを通じた男女双方の意識改革、理解の促進では、学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性登用として、校長・教頭への女性登用を促進。男女平等を推進する教育・学習の充実として、大学入学者選抜において、性別による不正な取り扱いが行われることのないよう、医学部入試における男女別合格率の開示を促すとしている。そのほか、メディア分野と連携した情報発信として、新聞・テレビ・インターネットメディアと連携して、男女共同参画に資する広告やコンテンツの積極的な情報発信を行う。

成果目標として、2025年までに、初等中等教育機関の校長に占める女性割合は20%（2019年15.4%）、副校長・教頭に占める女性割合は25%（同20.5%）などを掲げている。

### SDGs達成に向けた連携と推進を

③の男女共同参画に関する国際的協調と貢献では、全国務大臣を構成員とする持続可能な開発目標（SDGs）推進本部（2016年設置）において決定された「SDGs実施指針改定版」を踏まえ、SDGs達成に向けた取り組みを広範なステークホルダーと連携して推進・実施する。また、雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（ILO第111号条約）、仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（ILO第190号条約）など、男女共同参画に関連の深い未締結の条約については、「締結する際に問題となり得る課題を整理するなど具体的な検討を行い、批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払う」としている。

（調査部）